

Talca, catorce de diciembre de dos mil veintiuno.

VISTOS:

Que en causa Rol de Ingreso Corte 351-2021, RIT T-10-**2021** se presenta don GUILLERMO GARCÉS ALMONACID, Abogado, por la demandada, quienes interponen recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva, de fecha 23 de agosto del presente año, notificada a las partes con la misma fecha – fundado en razón de haberse dictado, a juicio de esta parte, con infracción a la ley que, a su vez, ha tenido influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, solicitando se declare admisible este recurso y disponer se eleve el mismo, junto a los antecedentes de la causa, para ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Talca a fin de que ésta declare, de igual modo, admisible el mismo y, previa vista de la causa, lo acoja en los términos que en su momento indicarán.

Procedencia del Recurso: La resolución señalada – respecto de la que se recurre – es la sentencia definitiva dictada en autos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 477 y siguientes del Código del Trabajo, es ésta susceptible de impugnarse por esta vía. Respecto del plazo para interponer el recurso: el legislador impone un plazo de 10 días hábiles para deducir este recurso, plazo que se cuenta desde la notificación de la resolución que se impugna y, como consta en autos, se le notificó de la sentencia a las partes el día 23 de Agosto del presente año.

Respecto a la preparación del recurso: tal como se desprende de las normas establecidas en el artículo 478 inciso 3° del Código del Trabajo, el recurso de nulidad debe ser debidamente preparado por medio de la reclamación oportuna de los vicios existentes por medio de las vías que la misma ley establece pero, en el caso de los vicios alegados se estimen concurrir en la dictación de la sentencia, dicha



preparación no es presupuesto de interposición y, para el presente caso, se impugna la sentencia por un vicio generado en la dictación de ésta. □INFRACCION DE LA LEY QUE SE RECLAMA: Funda este recurso de nulidad en la norma contenida en el artículo 478 letra b del Código del Trabajo, esto es “cuando la sentencia ha sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica” en lo que respecta a la parte de la sentencia que resuelve que el despido del demandante se produjo de forma verbal; y por infracción a lo dispuesto en el artículo 477 del Código del trabajo que dispone “Tratándose de las sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Indica que en contra de las sentencias definitivas no procederán más recursos. El recurso de nulidad tendrá por finalidad invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda” en relación a lo dispuesto en el artículo 489 inciso primero del mismo cuerpo normativo que dispone “Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado” y artículo 477 del Código del Trabajo en lo que respecta a la parte de la sentencia que acoge la acción de tutela laboral. De esta forma la sentencia impugnada se ha dictado con infracción a la ley, al vulnerar preceptos legales especialmente contenidos en los artículos 478 letras “b” y artículo



477, ambos del Código del Trabajo, en relación a las normas contenidas en los artículos y 489 inciso 1° del mismo cuerpo normativo, así como lo dispuesto en el artículo 477 del Código del Trabajo, como se detallará en cada caso, para todo lo cual debemos tener presente que la demanda interpuesta por don Juan Carlos Sumonte Maureira con fecha 17 de Mayo de 2021 versa sobre “denuncia de vulneración de garantías fundamentales” y, en subsidio, “calificación del despido y cobro de prestaciones laborales”.

En lo que respecta a la calificación del despido como “verbal”. Antecedentes del procedimiento: Indica que mediante presentación de fecha 17 de Mayo de 2021, don Juan Carlos Sumonte Maureira deduce – en lo principal - acción de Tutela de Garantías Fundamentales argumentando – además de los hechos que suponen la vulneración de las garantías mencionadas – que los hechos ocurrieron con ocasión de del despido y, a este último respecto, señala en la página 9, punto “6” y “7” de su demanda, que fue despedido verbalmente por la mi representada. Sostiene dicha afirmación en una serie de audios y, específicamente, en la transcripción de un registro de audio de whatsapp emitido por don Hugo Aguilar – uno de los dueños de la empresa demandada - en un grupo que comparte con los trabajadores de la misma empresa. Dicha transcripción dice: “Ándate para el otro lado, deja el camión hay no mas ándate para el otro lado, anda dejarlo si queri si no lo dejai hay mismo, me da exactamente lo mismo las dos cosas, pero sabi que, no vengai con lo de pantalones porque de lo contrario te voy a decir que nos veamos en la plaza y , estoy seguro que para eso no los vay a tener, así que déjalo hay no mas Juan Carlos y listo, y espero que pagarte lo que tengo que pagarte y chao, chao no más no te preoupí porque te pasaste para el otro lado po’ weon, no estay na tratando con el perro de la esquina po’ weon,



esta wea no es así, no es como ustedes creen todo el tiempo, no es que mire yo allá yo acá, no weon es como nosotros decimos, el resto, me importa una verdadera raja lo que digan los demás, lo que ustedes tienen que hacer es que si quieren trabajar de lunes a viernes, empleado público y chao po' weon, esa es la mejor wea y hay harta pega, si ustedes quieren trabajar de piloto tienen que hacer exactamente lo mismo que uno les está diciendo aquí, el resto son puras weas no más, así que pa' que hablai tanto yo por eso que tu pasaste Juan Carlos, se tres veces antes que vo', no tengo y la conozco mas que vo' y pase por otra wea distinta que vo', así que no vengai agrandarte conmigo si no vai a quedar chico mas abajo del suelo, así que si puedes si te ofende que te digan que tienes que trabajar, deja el camión en el sitio, yo mismo lo voy a buscar o lo mando a buscar no te preocupí.”.

Señala que en audiencia preparatoria de juicio de fecha 17 de Junio de 2021, en el punto 5 del acta respectiva referida a los “HECHOS A PROBAR”, se establece, en lo pertinente, el punto de prueba n°2 que dispuso: “Efectividad de que el demandante fue despedido. En la afirmativa, causal de despido invocada; efectividad haberse enviado carta de despido cumpliendo las formalidades legales; y, efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido”. En el considerando Décimo Segundo de la sentencia, referido específicamente a la ponderación de la prueba incorporada en autos a efectos de acreditar dicho punto de prueba, el sentenciador tiene por acreditado que el despido se hizo de forma verbal en base a los audios de whatsapp emitidos por don Hugo Aguilar - referidos en la demanda y agregados en juicio - que señalan: (Audio de fecha 12 de Febrero de 2021 de 1 minuto y 45 segundos de duración) “...Ándate para otro lado, deja el camión hay no más, ándate para el otro lado, anda a



dejarlo si querí, si no lo dejai hoy mismo, me da exactamente lo mismo las dos cosas, pero sabí que, no vengai con lo de pantalones porque de lo contrario te voy a decir que nos veamos en la plaza y, estoy seguro que para eso no los vas a tener, así que déjalo ahí no más Juan Carlos y listo, y espero que pagarte lo que tengo que pagarte y chao, chao no más (...); Audio de fecha 12 de Febrero de 2021 de 8 minutos y 36 segundos de duración) “...Cuídate Juanca, van los cabros para allá a llevarse el camión no hay problema, te agradezco igual por el tiempo que estuviste aquí po weón, de hecho es la tercera vez que te vay y es la tercera vez que te digo exactamente lo mismo, y cuando volvai si te arrepientes de lo que, de si puta esta weá es tan mala como lo que tú dices, te voy a decir Juanca, bienvenido como siempre, un abrazo, cuídate”. Concluyendo en este punto el sentenciador (Página 50, párrafo cuarto de la sentencia) que: “De las palabras referidas por don Hugo Aguilar, particularmente el decir “espero que pagarte lo que tengo que pagarte y chao, chao no más” sumado al hecho de requerir la herramienta de trabajo – en este caso el camión – es que no caben dudas que esta conducta configura un despido verbal. d).- Pues bien, adelantándonos un poco en nuestro argumento, de la prueba rendida y de la forma en que el sentenciador la pondera a efectos de dar por acreditado el “despido verbal” parece evidente – en nuestro concepto – que se vulneraron las normas de la sana crítica en la ponderación de la prueba por cuanto se incurre en una “divisibilidad de la prueba” a conveniencia de sostener, arbitrariamente, por probado un hecho, específicamente la existencia de un despido verbal. Sin ir más lejos la totalidad de los audios están emitidos de forma condicional y no afirmativa, a saber “...anda dejarlo si queri si no lo dejai hay mismo...”; “...si ustedes quieren trabajar de piloto tienen que hacer exactamente lo mismo que uno les



está diciendo...”; “...así que si puedes si te ofende que te digan que tienes que trabajar, deja el camión en el sitio...”, etc.

Sostiene que, más aún, en la única afirmación referida afirmativamente al término de la relación laboral su representado señala: “de hecho es la tercera vez que te vay y es la tercera vez que te digo exactamente lo mismo, y cuando volvai si te arrepientes de lo que, de si puta esta weá es tan mala como lo que tú dices, te voy a decir Juanca, bienvenido como siempre, un abrazo, cuídate”, probando que, al menos en lo que respecta a las declaraciones de don Hugo Aguilar, el demandante se va de la empresa por tercera vez pues no ha sido despedido y – agrega – que en caso de regresar al trabajo le dirá al trabajador “bienvenido como siempre”. Más aún cuando el sentenciador da por acreditado un despido verbal conjuga dos acciones del demandado que se expresan en los audios, siendo la segunda el que el demandado le solicita la herramienta de trabajo al demandante pero, al respecto, y hablando estrictamente, ello no ocurre como el Juez lo plantea pues el audio dice lo que sigue: “...así que si puedes si te ofende que te digan que tienes que trabajar, deja el camión en el sitio, yo mismo lo voy a buscar o lo mando a buscar no te preocupí”. Evidentemente, los audios en ningún caso muestran un “despido verbal” y “la exigencia de devolución de la herramienta de trabajo”, ni menos la intención manifiesta del empleador de poner término a la relación laboral sino que por el contrario – de un modo condicional – se pone a la decisión del trabajador dejar la empresa o cumplir con las exigencias del empleador.

Agrega que puede que se den – eventualmente - circunstancias para calificar un despido indirecto por alguna de las causales establecidas en la ley pero “despido directo” – hecho verbalmente – no existe ni se puede acreditar de los audios pero, lamentablemente,



no se respetó por el sentenciador la indivisibilidad de la prueba confesional y, debido a ello, toma elementos sesgados de los audios para fundar la causal de despido directo (hecho de forma verbal), soslayando la completitud de los mismos audios que, reiteramos, están emitidos de forma condicional y no imperativa. e).- En este punto es de suma relevancia definir dos cuestiones a efectos de resolver las discrepancias que sostenemos. La primera es ¿Qué tipo o clase de prueba constituyen los audios de whatsapp emitidos por el empleador? Y lo segundo es definir ¿Qué es el despido?. Respecto a lo primero, no cabe duda que el ser el empleador el demandado y – además – dueño de la empresa demandada, las declaraciones emitidas por éste constituyen una prueba confesional o, al menos, son asimilables a este tipo de prueba y, por tanto, quedan amparadas por el principio de indivisibilidad de la prueba confesional. Dadas estas circunstancias, no puede el sentenciador soslayar gran parte de los audios para valerse sólo de aquellos extractos que le ayudan a dar por acreditado un “despido directo verbal”.

Acota que este argumento, referido a la asimilación de la prueba en materia laboral, encuentra sustento en lo dispuesto en el artículo 454 n°8 del Código del Trabajo que, en materia de rendición de prueba, dispone: “Cuando se rinda prueba que no esté expresamente regulada en la ley, el tribunal determinará su forma de incorporación al juicio, adecuándola, en lo posible, al medio de prueba más análogo”. En este entendido, valiéndose de los audios de whatsapp emitidos por el demandado y dueño de la empresa demandada, queda en evidencia que éstos se constituyen como prueba confesional a efectos de su ponderación y, por tanto, deben ponderarse en su completitud. Respecto a lo segundo (¿Qué es el despido?), si bien existe un precario desarrollo jurisprudencial de este concepto por



cuanto se suele avocar a las formas específicas de término de contrato de trabajo y presupuestos de las mismas, como señala al respecto la autora Irene Rojas Miño en su libro “Derecho del Trabajo” en las páginas 396 y 397, “...y a pesar del escaso análisis que existe sobre esta expresión en nuestro sistema de relaciones laborales, debemos acordar que “despido” corresponde al término de contrato por iniciativa del empleador, cualquiera sea la causal de terminación...”.

Manifiesta que otras definiciones matizan este concepto pero, en cualquier caso, coinciden que el “despido” se define por dos elementos fundamentales, a saber: el “término de la relación laboral” que se realiza “a iniciativa del empleador” y, en este punto, y dado lo ya expuesto, no se ha logrado probar la conjunción de estos dos elementos porque, al menos en lo que respecta al segundo (el término de la relación laboral realizado a iniciativa del empleador), los audios (prueba confesional) tomados y ponderados en su integridad, no pueden llevar a colegir este presupuesto pues, reiteran, los audios son emitidos de forma condicional e, incluso, la solicitud de devolución del camión también está efectuada de manera condicional (“...así que si puedes si te ofende que te digan que tienes que trabajar, deja el camión en el sitio, yo mismo lo voy a buscar o lo mando a buscar no te preocupí.”). Dado lo antes expuesto, la conclusión a la que llega el sentenciador en cuanto a tener por acreditada la existencia de un “despido directo realizado de forma verbal” trasunta en una ponderación arbitraria de la prueba (indivisible) en la que se basa la conclusión, realizada al momento de dictar sentencia y que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, como se expondrá en su momento.

Estima, en lo que respecta a la ponderación de la prueba, realizada en respecto de las normas de la sana crítica, cabe señalar que



en el razonamiento jurídico hay dos tipos de premisas: las “normativas” y las “descriptivas”, siendo la “conclusión”, por su parte, la culminación del proceso de conexión entre las dos premisas, pero siempre efectuado de una forma fundada o justificada. Si tomamos como la “premisa normativa” el hecho de prueba referido estrictamente a la situación en comento, esto es el hecho de prueba número 2 que dice: “Efectividad de que el demandante fue despedido. En la afirmativa, causal de despido invocada; efectividad haberse enviado carta de despido cumpliendo las formalidades legales; y, efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido” y, por su parte, entendemos que para que este despido exista debe necesariamente tenerse por probado que “el término de la relación laboral fue efectuado a iniciativa del empleador”, no puede sino concluirse que tal circunstancia no queda probada en juicio por cuanto los audios en los que se funda el sentenciador para tener por acreditado ese hecho son tomados por éste, de forma incompleta y descontextualizada, vulnerando así – evidentemente – el principio de indivisibilidad de la prueba confesional – tal como aparece de manifiesto en el considerando Décimo Segundo de la sentencia – que cita selectivamente sólo parte de las transcripciones de audios.

Expresa que, por el contrario, de ponderarse éstos de forma completa (amén de poder acreditar otra causal de despido, servir a la calificación de alguna forma de despido o incluso probar vulneración de derechos laborales) lo que no prueban es que se haya producido un despido directo efectuado de forma verbal pues, como se refirió, los audios no son emitidos de modo imperativo sino condicional y, literalmente, dicen en lo pertinente “...de hecho es la tercera vez que te vay y es la tercera vez que te digo exactamente lo mismo, y cuando volvai si te arrepientes de lo que, de si puta esta weá es tan mala como



lo que tú dices, te voy a decir Juanca, bienvenido como siempre, un abrazo, cuídate”. g).- De este modo, vulnerándose el principio de la indivisibilidad de la prueba confesional por medio de la cual se dio por acreditado un “despido directo” realizado de forma verbal, se incurre en la causal de nulidad establecida en el artículo 478 letra b del Código del Trabajo, esto es: “Cuando haya sido pronunciada (la sentencia) con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”.

Forma en que se configura la infracción alegada. Indica que para efectos de su tesis, el resultado de las acciones interpuestas divergen en sus resultados si la tutela laboral se produce en instancias de un despido o, por el contrario, en instancias de una calificación del mismo o despido indirecto por cuanto la norma del artículo 489 inciso primero del Código del Trabajo sólo acepta la procedencia de la actual acción de tutela en el primer presupuesto (despido) y no en el segundo (despido indirecto), tal y como se expondrá en el siguiente capítulo.

En lo que respecta a la acción de tutela laboral. Señala que es de suma importancia enfatizar que la acción de Tutela Laboral, en las variantes que la doctrina ha dado reconocer dependiendo de la finalidad que se persiga con las mismas, es una acción de carácter especialísimo que, tanto por sus presupuestos como por los efectos que éstas pudieran generar, importa o exige un estricto apego a las normas que la regulan. De este modo, para el caso en comento y atendida la especificidad de la acción, es absolutamente determinante entender las normas contenidas en el artículo 489 del Código del Trabajo con la precisa indicación y referencia que las palabras y formas gramaticales se sirvan para expresar sus presupuestos, así como la interpretación armónica del Libro V, Capítulo II, Párrafo 6 del Código del Trabajo, a fin de comprender la finalidad ha tenido el



legislador al regular esta materia. Señala que, la parte conoce que, hasta el año 2015, la jurisprudencia nacional tendía a acceder a acciones de tutela laboral, fundadas en lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, que fueran interpuestas – estrictamente – con ocasión del despido; rechazando por el contrario, la compatibilidad de la acción de tutela con el autodespido o la calificación del despido. Pero, a partir del año 2015, principalmente por lo resuelto en la causa Rol 11200-2015 de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia (sentencia de fecha 6 de Junio de 2016) se comenzó a unificar la jurisprudencia en el sentido de homologar, para estos efectos, el despido con el autodespido. El fundamento principal de esta nueva línea jurisprudencial era que, en sus efectos, el despido y el autodespido son idénticos, modificando desde ese momento una serie de fallos que definían una interpretación contraria pero, al mismo tiempo, no es menos cierto que la jurisprudencia que se comenzó a dar con posterioridad al día 6 de Junio del año 2016 no se ha hecho cargo de conciliar, de forma armónica, todas las normas contenidas en el Libro V, Capítulo II, Párrafo 6 del Código del Trabajo en relación a lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República (CPR en adelante), especialmente en lo que dice relación con lo dispuesto en el inciso final del artículo 485 del Código del Trabajo y el artículo 20 de la CPR.

Indica que la situación es la siguiente: El inciso final del artículo 485 del Código del Trabajo dispone: “Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos”. Pero, por su parte, el artículo 20 de la Constitución Política de la República, en su inciso primero, establece: “El que por causa de



actos u omisiones arbitrarios o ilegales sufra privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos y garantías establecidos en el artículo 19, números 1º, 2º, 3º inciso quinto, 4º, 5º, 6º, 9º inciso final, 11º, 12º, 13º, 15º, 16º en lo relativo a la libertad de trabajo y al derecho a su libre elección y libre contratación, y a lo establecido en el inciso cuarto, 19º, 21º, 22º, 23º, 24º, y 25º podrá ocurrir por sí o por cualquiera a su nombre, a la Corte de Apelaciones respectiva, la que adoptará de inmediato las providencias que juzgue necesarias para restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del afectado, sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer valer ante la autoridad o los tribunales correspondientes”. En este punto, el artículo 20 de la CPR – norma jerárquicamente superior - ampara directamente para “reestablecer el imperio del derecho y la protección del afectado” y, al mismo tiempo, mantiene viva la posibilidad de accionar por los demás derechos que puedan hacerse valer ante otros tribunales mientras que, por su parte, el inciso final del artículo 485 del Código del Trabajo dispone que recurrir de protección constitucional implica la caducidad de la acción de tutela laboral y, en este punto, se genera una discrepancia interesante entre una norma constitucional y una ley común pues, en síntesis, la norma laboral limita el ejercicio de acciones de tutela cuando previamente se ha recurrido de protección constitucional y, por otra parte, el artículo 20 de la CPR dice exactamente lo contrario.

Refiere que si entendiéramos que, por lo dispuesto en el inciso final del artículo 485 del Código del Trabajo, el recurrir de protección constitucional implicaría la pérdida del derecho a accionar de Tutela Laboral a todo evento, implicaría que una norma de una ley común (Código del Trabajo) estaría derogando parcialmente – en materia laboral – el derecho establecido en el artículo 20 de la CPR en cuanto



a la opción de recurrir de protección constitucional conjuntamente con las demás acciones que correspondan ante otros Tribunales por los mismos hechos. Dicho de otro modo, mientras la Constitución posibilita la coexistencia del recurso de protección con otras acciones judiciales de cualquier clase, el Código del Trabajo – norma de rango inferior – pareciera imposibilitar la coexistencia de acciones constitucionales y de tutela laboral, contraviniendo la coexistencia de acciones dispuesta en el propio artículo 20 de la Constitución. ¿Es posible que esto pueda darse que una norma común derogue o limite una norma constitucional? La respuesta es, evidentemente, NO. Si bien podría alguno decir que la norma laboral en comento goza de una “especialidad” en la regulación y, por ello, podría establecer normas diversas a las constitucionales, lo cierto es que la “especialidad” opera entre normas de igual rango y, para el caso en cuestión, es la norma constitucional la que tiene primacía a todo evento por sobre la norma laboral.

5.- Entonces, ¿es posible conciliar la disposición constitucional comentada con la norma laboral citada de un modo que no resulten contradictorias? ¿Es posible entender a disposición laboral en comento de un modo que la misma no contravenga la disposición constitucional citada? Y, a estas preguntas, nos parece que la respuesta es SÍ. A primera vista, el inciso final del artículo 485 del Código del Trabajo parece establecer la imposibilidad de coexistencia de acciones de protección constitucional con acciones de tutela laboral toda vez que establece que “Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos” pero, por medio de un análisis más detallado y bajo la interpretación que sostenemos, el



artículo 485 del Código del Trabajo no vulnera lo dispuesto en el artículo 20 de la CPR, por lo siguiente.

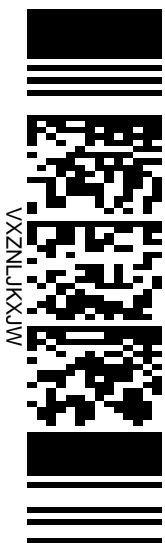
Manifiesta que el Libro V, Capítulo II, Párrafo 6 del Código del Trabajo regula dos clases de tutela laboral, estrictamente independientes y con presupuestos específicos para cada una de ellas, a saber. a).- Una acción de tutela de protección de derechos en el ámbito de la relación laboral (que llamaremos, en adelante, “Tutela Laboral 1”) y que tiene por finalidad amparar al trabajador en el ámbito del desarrollo de la relación laboral – relación que al actor mantiene y espera mantener con el denunciado (sin despido mediante) – y que encuentra su consagración en el mismo artículo 485 del Código del Trabajo destinada a resolver las “...cuestiones suscitadas en la relación laboral...”, como el mismo artículo 485 dice expresamente, y b).- Una acción de tutela de protección de derechos con ocasión del despido (que llamaremos, en adelante, “Tutela Laboral 2”), destinada a perseguir las indemnizaciones sancionatorias y aplicación de multas y sanciones respectivas por causa de la ocurrencia de vulneraciones de derechos “...con ocasión del despido...”, y que encuentra su consagración en lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo. Sólo bajo esta interpretación, específicamente que ambas clases de tutela tienen presupuestos específicos absolutamente independientes unos de otros, la disposición del artículo 485 inciso final del Código del Trabajo deja de controvertir la disposición del artículo 20 de la CPR pues, por una parte, la limitación establecida en la primera disposición - referida a la imposibilidad de coexistencia del recurso de protección constitucional y las acciones de tutela laboral – se refrendaría en que el Recurso de Protección interpuesto previamente estaría tratando el mismo conflicto de la denominada “Tutela Laboral 1” y, debido a ello y sólo por ese



motivo, recurrir - previamente - de protección constitucional imposibilitaría accionar – posteriormente - por vía de la denominada “Tutela Laboral 1”. Por otra parte, la interposición – previa - del Recurso de Protección Constitucional no sería incompatible con la interposición – posterior – de la denominada acción de “Tutela Laboral 2”, pues esta última tendría una finalidad absolutamente diferente a la del Recurso de Protección, como ya se señaló.

Agrega que dicho de otro modo, la acción de Tutela Laboral interpuesta con la finalidad de resolver las cuestiones suscitadas en la relación laboral (Tutela Laboral 1) sería coincidente – en su pretensión – con el Recurso de Protección Constitucional y, debido a ello y sólo por esta causa, recurrir de protección constitucional previamente imposibilitaría accionar por la vía de la denominada “Tutela Laboral 1”, pues ello implicaría reiterar la misma acción y misma pretensión en sedes distintas, lo cual es contrario a los principios fundamentales de nuestra legislación, todo lo cual da sentido a la disposición del inciso final del artículo 485 del Código del Trabajo en cuanto limita únicamente la denominada “Tutela Laboral 1” cuando previamente se ha recurrido de Protección Constitucional, pero, por el contrario, la acción de Tutela Laboral con ocasión del despido (Tutela Laboral 2), que tiene una finalidad distinta al Recurso de Protección Constitucional, podría ser perfectamente compatible con el Recurso de Protección Constitucional - aun cuando éste último haya sido interpuesto previamente - respetando así lo dispuesto en el artículo 20 de la CPR en cuanto el Recuso de Protección Constitucional puede ser interpuesto sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer valer ante la autoridad o los tribunales correspondientes.

Acota que por lo antes expuesto, en una interpretación sistemática que logre armonizar las disposiciones del Libro V,



Capítulo II, Párrafo 6 del Código del Trabajo (especialmente la norma del artículo 485 inciso final de dicho cuerpo de normas) con las disposiciones del artículo 20 de la Constitución, esto sólo puede darse bajo el presupuesto que en el Código del Trabajo se regulen dos clases de acciones de Tutela Laboral específicas e independientes entre sí, con presupuestos igualmente específicos y propio de cada una. Siendo la primera acción de tutela laboral una que insta a la protección de los derechos y restablecimiento de los mismos en el ámbito de la relación laboral, esto es cuando el vínculo laboral se mantiene y el actor sólo pretende restablecer la armonía en el trabajo para continuar con sus labores y, por otra parte, una acción de tutela laboral que se da, estrictamente, con ocasión del despido y que tiene por finalidad obtener para la víctima las indemnizaciones sancionatorias correspondientes, así como las multas y sanciones respectivas para el infractor de garantías. La primera de estas acciones se regula en el artículo 485 del Código del Trabajo; la segunda acción se regula en el artículo 489 del mismo cuerpo normativo.

Expresa que en este entendido, cuando el artículo 485 inciso final dispone que “Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos”, la interposición previa del recurso de protección constitucional limitaría únicamente el ejercicio de la acción de tutela de protección de garantías “suscitadas en la relación laboral” por cuanto ésta tendría como pretensión exactamente lo mismo que el recurso de protección constitucional y, habiéndose interpuesto previamente este último, resulta lógico no permitir en sede laboral una pretensión exactamente igual a la instada por vía constitucional pero, por el contrario, la interposición previa del



Recurso de Protección Constitucional NO limitaría el posterior ejercicio de la acción de tutela laboral, siempre que se trate de aquella que se produce con ocasión del despido y que se encuentra regulada en el artículo 489 del Código del Trabajo. De este modo, la “pluralidad de acciones” que permite el artículo 20 de la CPR no se vería negada por la “limitación a la acción de tutela” del artículo 485 inciso final del Código del Trabajo, por cuanto esta última norma sólo establece una limitación parcial (únicamente respecto de la tutela laboral suscitada en el ámbito de la relación laboral) que se funda en prevenir la reiteración de la misma pretensión en sede constitucional y laboral, dejando salva la posibilidad de accionar de tutela laboral “con ocasión del despido” por contener ésta una pretensión diferente a la del recurso de protección constitucional.

Añade que esta interpretación definida en razón de la “pretensión” que subyace a la acción, y que busca precaver únicamente que una misma pretensión se inste para su concesión por diversas vías, se encuentra refrendada en lo dispuesto en el artículo 487 del Código del Trabajo que dispone: “Este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485. No cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos”, evidenciando que la intención de la norma contenida en el artículo 485 inciso final es únicamente limitar el ejercicio de la acción de tutela laboral de protección de garantías suscitadas en el ámbito de la relación laboral cuando previamente se accionó por recurso de protección constitucional (por tener ambos similares – si no – idénticas pretensiones) y no así con la tutela laboral de garantías en el ámbito del despido, estableciendo una clara diferenciación entre ambas acciones de tutela. 8.- Diferenciadas de este modo las dos



clases de acciones de tutela laboral, queda naturalmente definido que la Tutela Laboral regulada en el artículo 489 del Código del Trabajo requiere como presupuesto esencial que ésta sea interpuesta con ocasión del despido. Sin que se pueda homologar al despido otras formas de término del vínculo laboral como el despido indirecto pues, de estimarse esto último, se estarían confundiendo ambas acciones de tutela laboral y, consecuentemente, la disposición del inciso final del artículo 485 pasaría a ser abiertamente inconstitucional.

Indica que así, presupuesto necesario para la acción de tutela laboral interpuesta con ocasión del despido es que, efectivamente, haya despido. Lo cual no ocurre en el presente caso toda vez que para tener por acreditado el despido (verbal) el sentenciador se vulneró el principio de la indivisibilidad de la prueba confesional que, de haber apreciado en su completitud, se habría concluido que los audios de whatsapp acompañados como prueba no manifiestan jamás la intención de poner término a la relación laboral de parte del empleador y, consecuentemente, sin haber despido propiamente tal, debe decaer la acción de tutela. 10.- Del modo expuesto, por la estricta vinculación que el artículo 478 letra b, en relación al artículo 477 y 489 inciso 1°, todos del Código del Trabajo, por no existir despido propiamente tal acreditado en autos debe, necesariamente, decaer la acción de tutela laboral pues, de lo contrario, al no diferenciarse estrictamente la “acción de tutela de garantías suscitadas en la relación laboral (artículo 485 CT)” de la acción de “tutela laboral con ocasión del despido (artículo 489 del CT), trasunta en que la disposición del artículo 485 inciso final del Código del Trabajo contravendría disposición constitucional expresa (artículo 20 de la CPR).

Solicita que por lo anterior, al acoger el Tribunal A Quo la acción de tutela laboral interpuesta con ocasión del despido



propiamente tal, en instancias que el despido propiamente tal no existe por haberse tenido por acreditado en infracción de las normas de ponderación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, y siendo del caso que el despido es un presupuesto esencial de la acción de tutela interpuesta (del modo conjunto en que se hizo) el juez acaba por vulnerar las normas del artículo 478 letra b, en relación a los artículos 477 y 489, todos del Código del Trabajo. Por lo anterior, la infracción a la ley expuesta en los párrafos anteriores, influye evidentemente en lo dispositivo del fallo por cuanto, en lo que respecta a la acción de tutela laboral, que a su vez tiene como presupuesto la existencia de un despido propiamente tal (que no existe), se condena a esta parte a pagar el monto máximo de la indemnización sancionatoria del artículo 489 inciso 3° referidas a dicha acción, las cual no debió concederse toda vez que la pretensión contenida en la acción que le sirve de antecedente se encuentra no cumple con el presupuesto fundamental que es la existencia de un despido, no pudiendo asimilarse éste a otras modalidades, como desde el año 2015 a la fecha lo ha estado haciendo la Jurisprudencia.

Solicita tener por interpuesto, formalmente, recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada en autos con fecha 23 de Agosto del presente año, notificada a las partes el mismo día de su dictación, admitirla a tramitación y concederlo para ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Talca para que ésta, a su vez, previo examen de admisibilidad, le dé curso y, previa vista de la causa, acoja el recurso y dicte la correspondiente sentencia de reemplazo declarando que: a) Se han infringido las normas de la sana crítica, específicamente lo que dice relación con la indivisibilidad de la prueba confesional, al momento de tener por acreditado el despido directo (verbal) del demandante y que, por tanto, éste no se ha tenido



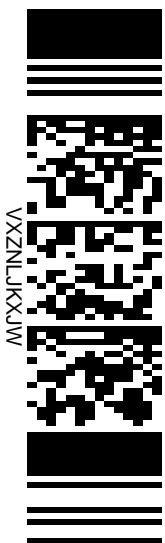
por acreditado en base a la prueba rendida. b) Que se rechaza la acción de tutela laboral interpuestas por don Juan Carlos Sumonte Maureira, por no haberse acreditado el despido propiamente tal – en los términos y por las razones expuestas en esta presentación – siendo del caso que éste es presupuesto necesario de la acción de tutela laboral interpuesta, liberando a esta parte, por lo mismo, de todos los pagos, indemnizaciones, multas, sanciones, intereses y costas asociadas a la concesión – errada - de la pretensión subyacente a la acción de tutela laboral interpuesta. Todo ello en base a los argumentos y por las causales expuestas en el cuerpo de esta presentación o lo que se estime en derecho resolver en ejercicio de sus facultades.

Se verificó la vista del recurso en la audiencia del 30 de noviembre de 2021, alegando por el recurrente el profesional don GUILLERMO ANDRÉS GARCÉS ALMONACID y por la recurrida el letrado don JUAN DIONISIO REBOLLEDO LARENAS.

OÍDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que como ha quedado relacionado en la parte expositiva de este fallo, la parte demandante ha enderezado su reproche de nulidad formal, fundado- en síntesis- en que la sentencia del tribunal de base adolece de un vicio de nulidad, en lo pertinente a la valoración de la prueba efectuada por aquel, misma que atenta contra la sana crítica, específicamente, en lo pertinente a la indivisibilidad de la prueba confesional, al momento de tener por acreditado el despido directo (verbal) del demandante y que, por tanto, éste no se ha tenido por acreditado en base a la prueba rendida.

SEGUNDO: Que, el remedio procesal enderezado por la demandante, debe ser desestimado, en cuanto la causal estatuida en el



literal b) del artículo 478 del Código Laboral, en primer término, como quiera que la recurrente en su libelo impugnatorio, si bien es cierto señala cual es el verdadero sentido y alcance del artículo 456 del Código del Trabajo, en que se alude a la valoración de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, no lo es menos que no expresa precisa y determinadamente cual es la regla de la lógica (principio de la razón suficiente, de identidad, no contradicción o tercero excluido) que se violentó en el fallo en revisión, como tampoco y, consecuentemente con ello, el desarrollo del mismo, circunstancia que “per se” obsta a que este Tribunal pueda acoger la pretensión del recurrente. Así, el recurrente pretende con ocasión de este reproche procesal, que la Corte efectúe una nueva valoración de la prueba rendida en el juicio, cuestión que no resulta compatible con la naturaleza jurídica del medio de impugnación de que se trata. Sin perjuicio de lo anterior, la sentencia expresa en los motivos décimo a décimo quinto cuáles- conforme a la prueba rendida- fueron los hechos establecidos en la causa, expresando los fundamentos que lógica, racional y acertadamente lo llevaron a acoger la acción de autos, mismos que este Tribunal de Alzada comparte, no advirtiendo estos sentenciadores en el fallo en revisión, contravención alguna a las reglas de la sana crítica que gobiernan la ponderación de la prueba, razón por la cual el capítulo en estudio y en cual se sustenta el recurso de nulidad.

TERCERO: Que, en las condiciones descritas, el recurso de nulidad en estudio no puede legal y válidamente prosperar, debiendo procederse al rechazo del mismo.

CUARTO: Que, **conjuntamente** con ello, esgrime la causal estatuida en el artículo 477 del Código del Estatuto Laboral, esto es, al haberse dictado la sentencia de autos con infracción de ley que



hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación al 489 inciso 1° del mismo texto legal, desde que no existiendo despido propiamente tal acreditado debe, necesariamente, decaer la acción de tutela laboral, en los términos que reseña en la expositiva de este fallo.

QUINTO: Que como reiteradamente lo ha sostenido la doctrina procesal especializada como, asimismo, la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia, en el remedio adjetivo de marras se consulta el carácter de extraordinario y de derecho estricto, lo que supone, a priori, que él sólo resulta procedente en contra de ciertas y determinadas resoluciones judiciales y en virtud de causales taxativamente señaladas por el legislador instrumental laboral, las que en su interposición deberán dar exacto, oportuno e íntegro cumplimiento a las exigencias que autoricen su procedencia, en los términos que estatuye el compendio adjetivo del trabajo. . De otro lado, la circunstancia de tratarse de un medio de impugnación de derecho estricto, supone que no constituye una instancia, lo que equivale a sostener que a través de este recurso, esta Corte en forma exclusiva y excluyente sólo debe revisar y/o cotejar la aplicación del derecho efectuada por el tribunal de base a los hechos establecidos, pero tiene proscrita la posibilidad de hacerlo respecto de éstos últimos.

SEXTO: Que, sin perjuicio de la incompatibilidad que pudiere existir, atendida la forma en que se interpusieron las causales que se esgrimen, para construir el arbitrio en comento, corresponde que el mismo sea desechado en virtud de dicho capítulo, desde que el Juez de primer grado aplica en forma adecuada y correcta, las normas que disciplinan la acción de tutela de derechos fundamentales intentada en autos, razón por cual, no consultándose en la especie, los



presupuestos jurídicos que autorizan la procedencia del causal en referencia,

Por las anteriores consideraciones, normas legales citadas y lo dispuesto, además, en los artículos 474, 481 y 482 del Código de Trabajo, **SE RECHAZA** el recurso de nulidad deducido por la parte demandada, representada por **GUILLERMO GARCÉS ALMONACID** en contra de la sentencia de 23 de agosto 2021, dictada por el Juzgado del Trabajo de Linares, la cual, en consecuencia, es válida.

Redacción del Ministro Suplente don Álvaro Saavedra Sepúlveda.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Rol N°351-2021.

Se deja constancia que pese haber concurrido a la vista de la causa, no firma el Ministro (s) don Álvaro Saavedra Sepúlveda por haber cesado en sus funciones.



Pronunciado por la Tercera Sala de la C.A. de Talca integrada por Ministro Gerardo Favio Bernalles R. y Abogado Integrante Abel Bravo B. Talca, catorce de diciembre de dos mil veintiuno.

En Talca, a catorce de diciembre de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

