

Talca, veintinueve de enero de dos mil veintidós.

**VISTOS:**

Que en causa Rol Ingreso Corte N°379-2021, RIT T-22-2011 del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, comparece **Sebastián Rodolfo Bock Soto**, abogado, cédula de identidad N°10.677.537-0, en representación de la parte denunciada **Comercial ECCSA S.A.**, deduce en contra de la sentencia de instancia dictada en estos autos con fecha 13 de septiembre de 2021 y que fuera notificada a las partes con la misma fecha, Recurso de Nulidad para ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Talca, a fin de que conociendo del mismo, S.S.I. se sirva invalidarla, dictando otra en su reemplazo que declare se rechaza la denuncia por tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido y, subsidiariamente por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, intentada por doña **Evelyn Tamara Valdés Poblete**.

I. Cumplimiento de los requisitos de procedencia del recurso. 1.- Procedencia del recurso. Indica que en específico, las causal aplicable es aquella contenida en el artículo 477° del Código del Trabajo, por haberse dictado la sentencia con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, y en subsidio, por la causal contenida en el artículo 478° letras b) del mismo, por haberse pronunciado la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

**2.- Plazo del recurso.** El legislador impone el plazo de diez días hábiles contados desde la notificación de la resolución que se impugna, para deducir el recurso. Atendido a que a las partes se les notificó el día 13 de septiembre de 2021, el recurso es interpuesto dentro del plazo que confiere la ley para deducirlo.

**3.- Preparación del recurso.** De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 478° inciso tercero del Código del Trabajo, los vicios que fundamentan la presentación del recurso de nulidad que nos ocupa, debe ser reclamado oportunamente por las partes y, habiéndose producido al momento de la dictación de la sentencia, el presente recurso es el único medio de impugnación posible a su respecto.

II. Antecedentes del recurso. Señala que la denunciante indica que, con fecha 1° de junio de 2016, fue contratada por Ripley Store Ltda., para luego, a partir de agosto de 2020, sin presuntamente existir anexo de contrato o de



cambio formal de empleador, ni finiquito, sus cotizaciones comenzaron a ser pagadas por Comercial ECCSA S.A. cumpliendo las mismas funciones y en el mismo lugar. Así, agrega que su contrato terminó el 18 de diciembre de 2020, invocándose la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, y que le fue entregada la respectiva carta de aviso de término, fundada en atención a un proceso de reestructuración interna de Tda. Talca, área en que desempeñaba sus funciones, iniciándose un proceso de reestructuración que se traduce en la reorganización y reasignación de funciones al interior de la misma, en atención a una baja de productividad que hizo necesaria, por motivos presupuestarios, una reducción de costos totales de la Compañía, de modo tal que las funciones que desempeñaba para su representada, serían asumidas y absorbidas por otros cargos, justificándose la necesidad de prescindir de sus servicios.

Indica que en cuanto al término del contrato y la justificación del despido, la denunciante indica que la causal alegada no concurre sino que sucede por una discriminación en razón de sindicación, debido a que en octubre 2020, junto con otros 4 trabajadoras, habrían decidido formar un nuevo sindicato, pero que finalmente habrían tomado la decisión de postular como directores del sindicato existente, presentando el 25 de noviembre su candidatura junto con su compañera Evelyn Soto, siendo informado por el director señor Carrasco que podían comenzar su campaña, pero en horas de colación, prefiriendo no almorzar y salir a la tienda a hablar con los socios y explicarles, en circunstancias que presuntamente el que llaman “otro sindicato” (sic) lo hacía en horas de trabajo y jamás les habrían llamado la atención. De este modo, sostiene que don Esteban Villalobos jefe del área de calzado mujer, habría llamado su compañera Evelyn Soto para decirle que no hiciera compañías pues les hacían seguimiento por las cámaras y la gerente doña Claudia Lafourcade y la subgerente Sra. Guaschino no les parecería bien, pues a la gerencia le gustaba la directiva existente y apostaba por su reelección, pues aquella no le daba "problemas".

Expresa que las elecciones se habrían realizado el 10 de diciembre de 2020, y que ella y Evelyn Soto habrían obtenido las más altas votaciones, salvo en relación con la directiva en ejercicio que se reeligió. Continúa indicando que la gente habría estado inquieta pues le decían hasta las promotoras externas que las iban a despedir. La actora agrega que el 18 de diciembre de 2020, 8



días después de la elección, habría sostenido un encuentro con la subgerente Katherine Guaschino y la Jefa de recursos humanos doña Gloria Valdés, comunicándole la primera que estaba despedida, explicándole los motivos, mostrándole la carta de despido, que firmó sin reparos, misma situación que le ocurría a doña Evelyn Soto. Indica la actora que la gerencia se sentía cómoda con los dirigentes del sindicato existente, e indica que doña Claudia Rojas, presidenta del sindicato, se dedicó a formar cahuines (sic), falsas injurias, a dejarlas “muy mal paradas” (sic) con sus compañeras, siendo falsos y vagos los motivos del despido, que se habría motivado por su postulación al sindicato, desde que ya no tenían el fuero del artículo 238 del Código del Trabajo.

Acota que así las cosas, solicita se declare que mi representada vulneró sus derechos fundamentales con ocasión del despido, solicitando el pago de:

- a) \$1.514.812.- por aumento del 30% de la indemnización por años de servicio.
- b) \$11.108.625.- por concepto de indemnización dispuesta en el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo.
- c) Reajustes, intereses y costas.

Con fecha 9 de abril de 2021, se celebró la audiencia preparatoria, habiendo contestado su representada la denuncia de marras en tiempo y forma. En dicha oportunidad, se fijaron como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, los siguientes:

1. Si es efectiva la existencia de una reestructuración interna de Tda Talca, y en el área en que laboraba la denunciante, consistente en una reorganización y reasignación de funciones, atendida a una baja de productividad, que hizo necesario el despido de la denunciante, por motivos presupuestarios y una reducción de costos totales de la Compañía. Si las funciones de la denunciante fueron asumidas y absorbidas por otros cargos.
2. Naturaleza de las labores desempeñadas por la denunciante.
3. Si es efectivo que la jefatura del área de calzado mujer, manifestó a la denunciante que evitara hacer campañas porque les estaban haciendo seguimiento por cámaras y que a las otras jefaturas eso no les parecía bien.
4. Si es efectivo que las jefaturas manifestaron preferencia por la directiva existente al tiempo de la elección.
5. Existencia de rumores de despido respecto de la actora si no era elegida.
6. Si es efectivo que el despido de la actora iba a ser materializado con anterioridad.

Existencia de licencias médicas de la denunciante y periodos respectivos. Si la actora estaba sujeta a las normas de la Ley N°21.247.

Refiere que por su parte, el día 23 de agosto de 2021, se celebró la audiencia de juicio, oportunidad en que se rindió la prueba ofrecida por las



partes. Finalmente, el Tribunal de S.S. dictó sentencia con fecha 13 de septiembre de 2021, declarando: “Que la denunciada Comercial Eccsa S.A, con ocasión del despido de la denunciante doña Evelyn Tamara Valdés Poblete, vulneró su derecho a la no discriminación laboral en razón de su sindicación y, en consecuencia, la denunciada Comercial Eccsa S.A deberá pagarle a la denunciante: a) \$1.514.812, por concepto de recargo legal del 30% de la Indemnización por años de servicio. b) \$9.088.875 por concepto de indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo Que las sumas anteriores deberán ser pagadas debidamente reajustadas y con los intereses a que se refiere el artículo 173 del Código del Trabajo. Deberá remitirse copia de la presente sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro, una vez que se encuentre firme, debiendo informarse por dicho organismo del cumplimiento de esta publicación dentro del plazo de 30 días de notificada. Que por resultar completamente vencida en juicio se condena a la denunciada a pagar las costas de la causa, regulándose las personales desde ya en la suma de \$1.000.000.”

III. Parte pertinente de la sentencia que se reclama. Indica que cabe señalar que la parte pertinente de la sentencia que se reclama es: “OCTAVO. Análisis de la prueba en relación con la efectividad de una restructuración interna consistente en una reasignación de funciones debido a una baja en la productividad (punto de prueba N° 1). Lo primero a dejar establecido antes del análisis de la escasa prueba rendida sobre este aspecto, es que la sola descripción fáctica de la carta de despido es insuficiente al tenor de lo dispuesto en el artículo 162 inciso 1 y 454 N° 1 inciso 2, ambos del Código del Trabajo, en términos tales, que no permiten siquiera construir una base fáctica para ese efecto. Así, al tratarse de una causal que se fundamenta en la ocurrencia de hechos de carácter general y objetivo, con base en aspectos económicos y/o tecnológicos, debe la carta de despido describir esos antecedentes y, más relevante aún, debe indicar la relación de causalidad entre esos antecedentes y el cargo o función que desempeña el trabajador, para así explicar la razón por la que se hace “necesario” el despido de la trabajadora. Lo descrito en la carta de despido es, en términos simples, la exposición de una decisión empresarial de reorganizar el trabajo y reasignar funciones. Nada explica la carta de despido ni expone cual el hecho en que se fundamenta el despido por necesidades de la empresa, puesto no se describe en que consiste



la reestructuración, como afecta ella a las funciones de las actoras, teniendo presente que, al parecer, la reestructuración solo se refiere a la tienda en que laboraba las actora, para luego hacer referencia a los costos totales de la empresa. Se alude a una baja en la productividad sin indicar ningún elemento fáctico (tiempo, condiciones, consecuencias) que permitan vincularla a la necesidad del despido, sino solo se limita a señalar la necesidad de reducir costos, hechos que, por cierto, no puede constituir la causal de necesidades de la empresa.

Añade que como ya ha quedado asentado en la doctrina y la jurisprudencia, las exigencias de las normas más arriba enunciadas persiguen evitar que el trabajador quede en estado de indefensión porque en definitiva, al no tener certeza de la causa de su despido, el trabajador no está en condiciones de defenderse, ofreciendo argumentos y la prueba para rebatirla. En este caso la carta se refiere a una decisión de reestructurar, lo que demuestra que se trata de una circunstancia vinculada a la mera voluntad del empleador. Desde el punto de vista de la prueba rendida, ella por cierto que es insuficiente para establecer la existencia de la propuesta fáctica de la carta de despido. Ninguna prueba instrumental ni técnica se rinde al respecto y las declaraciones vagas, imprecisas y no atinentes a la carta de despido que hacen los testigos dela demandada sirve para ello. En efecto, la jefatura de recursos humanos de la demandada doña Gloria Valdés, refiere la existencia de una reestructuración y una baja productividad desde la existencia de la emergencia sanitaria y el denominado estallido social (nada de eso se dice en la carta de despido), indica un cambio en el “tema de los clientes” que disminuye las ventas, pero no sabe en cuanto disminuyeron las ventas. Alude a que el cargo de la actora se vio afectado pues ella era asistente de venta integral y ese cargo ya no lo tienen, solo se trabaja con asistente de temporada que trabajan a plazo fijo por tres meses y ahora no se contrata planta y el cargo no fue reemplazado, en circunstancias que la carta alude a las funciones de la demandante (no al cargo) y cuando fue contra examinada, a pesar de haber aludido a una causalidad vinculada con el llamado estallido social y luego la Pandemia del Covid 19, señala que por esa misma causal hubo despidos desde octubre de 2020, pero antes también por casos de reestructuración fue desde octubre y que es efectivo que en el 2018 y 2019 hubo por la misma



causal, también por reestructuración por estallido social, en circunstancias que los fenómenos sociales y sanitarios aludidos son posteriores.

Señala que lo mismo ocurre con el testimonio de doña Catherine Guaschino, subgerente de Ripley Talca, quien además puede identificarse en su interés con la misma empleadora por tratarse de una de las personas a que se refiere el artículo 4 del Código del Trabajo, en cuanto representan al empleador. Esta testigo reitera que la reestructuración que motiva el despido de la actora viene del estallido social, de las Comoras por internet y la reducción de cargos (hecho no aludidos en la carta de despido). Si bien señala como causa las bajas ventas (no obstante que reconoce que las ventas se mantuvieron por internet) señala que no tiene datos al respecto, demostrando un desconocimiento inverosímil para una sub gerente de tienda, y reitera que la gente ahora compra más por internet, que la compra presencial por lo que no es efectivo que han bajado las ventas. Vuelve a hacer referencia al cargo que desempeñaba la actora y no las funciones de venta que realizaba al indicar que su cargo no se reemplazó, pues trabajan con apoyos de temporada que vienen un pocos días a trabajar, señalando en el contra examen que la diferencia entre el trabajador de apoyo de temporada y las funciones que tenía la demandante, es tema de la reposición y del orden y que vienen 4 días en la semana por menos horas, siendo el asistente de ventas (función de la actora) la persona que ejecutaba las ventas del departamento y el control de la mercadería.

Refiere que las declaraciones de don Cristian Madrid y don Esteban Villalobos nada aportan en orden a acreditar la veracidad de los hechos de la carta de despido, pues vuelven a aludir a baja en las ventas y productividad después del estallido social y la Pandemia, sin conocer ni entregar datos concretos. NOVENO. La naturaleza de las labores de la denunciante. Conforme se lee del contrato de trabajo de la actora, ella fue contratada como asistente de venta integral, siendo sus funciones, entre otras, la promoción y venta de los servicios y productos de la demandada, otorgando atención integral al cliente, la recepción del monto del precio; el ingreso del dinero en caja o la tramitación correspondiente si el pago es con tarjeta de crédito con cargo a la cuenta corriente del cliente o de cualquier otro modo de pago; la entrega de la boleta de compraventa y entrega de la mercadería debidamente empaquetada o tramitar el despacho de ésta al domicilio del cliente en su caso. DÉCIMO. La prueba sobre la existencia de expresiones de advertencia de la



jefatura para que la actora no hiciera campaña para su candidatura al directorio sindical y respecto de preferencias hacia la directiva existente el tiempo de la elección y rumores sobre el despido de la denunciante. La denunciante hace comparecer a juicio como testigo a doña Evelyn Soto Lobos, quien trabajó en Ripley por casi 4 años y también fue despedida en diciembre de 2020, desempeñándose como compañera de trabajo de la actora en el mismo piso y teniendo el mismo jefe don Esteban Villalobos. Relata que ella y la actora decidieron crear un sindicato nuevo pues la mayoría quería cambiar el sindicato existente y que fueron a la Inspección del Trabajo pero no fueron muy bien acogidas de forma que deciden postularse a la directiva del sindicato existente. Indica que, cuando presentaron su carta de postulación, desde la empresa le señalaron que podían hacer campaña, y Pablo, secretario actual, les dijo que los socios no podían ser molestados en lugar de trabajo, de forma que lo hacían en horario de colación para explicar las propuesto, pero no los dejaban. Relata que don Esteban Villalobos la llama a bodega y le dice que evitara campañas en la sala pues a doña Claudia Lafourcade y a doña Catherine Guaschino, no les parecía, que les hacían seguimiento por cámara. Señala que una guardia les dijo que las estaban siguiendo por cámara y que tuvieran cuidado. Desde arriba no les gustaba que las vieron juntas y luego doña Catherine cambió mucho con ellas, no las saludaba y ella tiene muy buena relación con el sindicato actual. Indica que se escuchaba en pasillos que ellas serian despedidas y el día que perdieron la elección, la señora Claudia Lafourcade, según le dijo un guardia que ya no está, veía las cámaras para ver quien ganaba y que se alegró porque ellas no habían sido elegidas. Como puede concluirse de la información que aporta la única testigo sobre este aspecto, sus dichos son suficientes para establecer la propuesta fáctica que, como indicio, plantea la denunciante en su denuncia.

Señala que si bien es un solo testimonio, aparece revestido de conocimiento del hecho que relata y da razón de cómo lo sabe (es presencial de aquello). No basta con indicar que ella también fue despedida y que demandó a la ex empleadora demandada pues, como ha sostenido reiteradamente este tribunal, al no haber tachas en el procedimiento laboral, no existen inhabilidades legales para declarar como testigo, y el valor probatorio de un testimonio se debe obtener y determinar del relato del mismo deponente conforme a las preguntas que se le hagan en la diligencia respectiva. De esta



forma, este relato está dotado de conocimiento del hecho, de cómo lo sabe y es imparcial al no constar de su relato una condición que le afecte en ello. Por otra parte, cuando es interrogado el señor Villalobos, indica que no es efectivo que él haya perseguido a la denunciante, hecho que no fue invocado de esa forma en la denuncia. No existe, además, prueba que contradiga la información que esta testigo proporciona al tribunal. UNDÉCIMO. La prueba en relación con la decisión de despido anterior y falta de concreción en razón de sus licencias médicas. En su teoría del caso, en la fase fáctica, la denunciada señala que el despido se iba a materializar antes, pero no fue posible por la causal invocada dado que la demandante gozó de licencias médicas por un largo tiempo y por ello es que a su retorno, la trabajadora, postuló a las funciones de directora sindical, gozando del fuero establecido por el artículo 238° del Código del Trabajo y su despido se produjo después de la elección estrictamente por la oportunidad en que debió concretarse, en atención a la causal invocada, y los requerimientos legales. Correspondiéndole a la denunciada la prueba de este hecho, ninguno de sus testigos fue siquiera interrogado al respecto y la única información pertinente la proporciona el oficio por ella incorporado N° 196 de la Compin que indica que estuvo con licencia médica continua desde el 16 de enero de 2020 hasta el 20 de agosto de 2020. Si la trabajadora es despedida el 18 de diciembre de 2020, es inverosímil la teoría de la demandada pues pasaron 4 meses desde que la trabajadora retoma sus funciones y si bien hay un tiempo intermedio en que se materializa la candidatura y elección del directorio sindical, no hay prueba alguna de que hubo una determinación o decisión previa del despido. DUODÉCIMO. Panorama indiciario acreditado y suficiente. Informe de la Inspección del Trabajo. El artículo 493 del Código del Trabajo establece que, cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. De todo el contexto y propuesta indiciaria planteada por la denunciante, a juicio de este sentenciador, se han establecido y acreditado hechos concretos que hacen razonable sospechar que el motivo del despido en que se invoca formalmente las necesidades de la empresa, ha vulnerado el derecho de la actora a no ser discriminada en razón de su sindicación, es decir, por el hecho de que ella realizó actividades propias del ejercicio de su derecho de sindicación, en





particular, de su derecho a participar del proceso democrático de elección del directorio del sindicato de la empresa en que trabajaba. La afiliación sindical de la actora y su postulación a un cargo directivo no fue discutido expresamente por la denunciada, ni tampoco el tiempo en que se desarrollaron las elecciones el 10 de diciembre de 2020, ocho días antes de que se materializara el despido de la actora el 18 de diciembre, fundado en una causal de despido formal por necesidades de la empresa que no fue acreditado en los hechos y que, en si mismo, no contiene una descripción fáctica que encaje en la hipótesis normativa de la causal y, sin que se acredite, como lo sostiene la demandada que el despido estaba decidido desde antes y que solo no se había podido materializar por haber estado la actora con licencia médica. No solo no se acredita la propuesta fáctica de la causal de necesidades de la empresa, sino que, además, lo que se señala en la carta no se ajusta a la regla legal. El contenido normativo de la causal del artículo 161 inciso 1, determina que la causal que autoriza la terminación del contrato son las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, las bajas en la productividad, los cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, hipótesis que no concuerdan con la base fáctica planteada en el despido. Si bien la causal no está definida en la ley, su concepto emana de su propia denominación, es decir, se trata de circunstancias que hacen “necesario” el despido de un trabajador, es decir, que hagan indispensable el despido del trabajador para organizar la empresa y así aumentar el rendimiento de ella; o para modernizar la misma y así ajustarla a la competencia; o para mejorar los resultados de productividad que sean negativos; o para ajustar la empresa a cambios externos del mercado o de la economía, cuestión que claramente no corresponden a la base fáctica planteada en la carta de despido, la que, además, no fue acreditada. El informe de la Dirección del Trabajo ratifica que la actora presenta su candidatura a elecciones de renovación del sindicato con fecha 26 de noviembre de 2020 (tres meses después de retornar de sus licencias médicas), que la elección se realiza el 10 de diciembre de 2020 y que la actora no resulta elegida, siendo despedida el 18 de diciembre de 2020 en virtud de la causal contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. El informe señala que todos los entrevistados indican que



efectivamente se encontraba en conocimiento de la candidatura de la demandante a la renovación del sindicato y que la demandante participó de dicha elección. Conforme se indica en el informe quienes declaran señalan que se escuchaban rumores de pasillos que indicaban que si la demandante no ganaba la elección sería desvinculada de la empresa, atribuyendo esto a que la trabajadora no mantenía buenas relaciones con la gerente de ese tiempo, doña Claudia Lafourcade. El informe señala que algunos de los entrevistados indicaron que doña Claudia Lafourcade, cuando termina el conteo de los votos y se determina los ganadores, expresó: "Gracias señor, por el nuevo logro que obtuvimos hoy", a raíz de que la gerente no quería el cambio del directorio del sindicato, ya que el sindicato trabajaba para la empresa y no para los socios. El mismo informe expresa que, desde la denunciada se indicó que no ha ejercido algún acto discriminatorio en contra de la demandante por su afiliación sindical, toda vez que la empresa reconoce y respeta la libertad sindical de todos sus trabajadores; asimismo, mantiene relaciones periódicas con el sindicato de la manera más objetiva y colaborativa posible, y que el despido de la demandante se debió a necesidades de la empresa, cuestión que, como se dijo más arriba, no fue acreditado. DÉCIMO TERCERO. En concepto del tribunal la medida de despido es atentatoria en contra del derecho de la actora a no ser discriminada, garantía constitucional consagrada en el artículo 19 N° 16 de la Constitución política de la República en relación con lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo. Como una proyección del principio de igualdad, la no discriminación laboral es un Derecho Fundamental y arranca del artículo 2.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos al establecer que "toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición". Por su parte el artículo 23 de la misma Declaración establece que toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual, que asienta así desde esa afirmación el derecho fundamental al trabajo. El artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado por Chile y que se encuentra vigente, señala que cualquier clase de discriminación estará prohibida por ley, la que debe garantizar que todas las personas gocen de igual y eficiente protección contra la discriminación fundada en diferencias de raza, color, sexo, lengua,



religión, ideología política y otras, nacionalidad, origen social, situación financiera, de nacimiento o de otro tipo. En el mismo sentido el artículo 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos, ratificada por Chile y vigente, establece que dicha convención reconoce expresamente que “todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tiene derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”. Este principio de igualdad proyectado en el ámbito o esfera del empleo se plasma en el Convenio N° 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación, ratificado por Chile y vigente establece en su artículo 1 literal a) que la noción de discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Nuestra Carta Fundamental establece la regla básica y general (al que debe ajustarse toda la legislación) conforme al cual se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos (artículo 19 N° 16 inciso 3° de la Constitución Política de la República), lo que implica que toda persona tiene a derecho a no ser discriminada, esto es, a no ser objeto de diferencias arbitrarias que no sean de aquellos motivos que la misma Carta Fundamental establece, de forma que la denunciada, sin una razón que no se funde en su capacidad o idoneidad personal o sin que se haya razonablemente justificado de alguna forma la medida, vulnera esta garantía constitucional. El despido de la actora, al no justificar dicha medida o su proporcionalidad, no se fundamenta en las necesidades de la empresa, sino en el hecho que ella expresó su voluntad de ser directora sindical participando de la elección respectiva, de forma que 8 días después de elección se le despido, vulnerando su derecho a no ser discriminada laboralmente pues aparece que se toma una decisión de despido por su actividad sindical, garantía constitucional consagrada en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República. Se hace respecto de ella una diferencia no autorizada por el derecho cuál es su condición de sindicación y sin que haya una justificación razonable para la medida de despido y que limite el derecho a no ser discriminada. DÉCIMO CUARTO.- Que tratándose de una acción de tutela laboral con ocasión del despido el artículo 489 del Código del Trabajo



establece que en caso de acogerse la denuncia se ordenará el pago de las indemnizaciones del artículo 162 inciso 4 y la del artículo 163 con el correspondiente recargo, que en el caso de autos y atendida la causal invocada es de un 30% de la indemnización por años de servicio, que fue ya pagada en el respectivo finiquito junto con la sustitutiva del aviso previo y adicionalmente una indemnización que fijara el juez de la causa que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a 11 meses de la última remuneración mensual (\$1.009.875 según reconoce ser efectiva la demandada), indemnización que será fijada en 9 meses atendida las circunstancias de la causa. DÈCIMO QUINTO. Respecto de la legitimidad pasiva de las demandadas. La denunciante solicita que las demandadas sean condenadas como co empleadores o en subsidio, Comercial Eccsa SA como continuadora legal de Ripley Store Limitada. No hay constancia alguna de una modificación formal del contrato en cuanto al sujeto empleador, sin embargo, la relación laboral de la trabajadora denunciante está amparada por la norma del artículo 4 inciso 2 del Código del Trabajo, pues Comercial Eccsa SA en continuadora y responsable de las obligaciones laborales y previsionales de la demandante. Por estas consideraciones, normas constitucionales y legales ya citadas y lo dispuesto en los artículos 415, 420, 425, 432, 446, 452, 453, 454, 456, 457, 485, 486, 489, 493 y 495 del Código del Trabajo se resuelve QUE SE ACOGE la denuncia deducida por doña Evelyn Tamara Valdés Poblete, en contra de Comercial Eccsa S.A, ambos ya individualizados, declarándose en consecuencia: I.- Que la denunciada Comercial Eccsa S.A es continuadora legal de la denunciada Ripley Store Limitada, por lo que Comercial Eccsa S.A debe responder de las obligaciones laborales y previsionales respecto de la actora. II.- Que la denunciada Comercial Eccsa S.A, con ocasión del despido de la denunciante doña Evelyn Tamara Valdés Poblete, vulneró su derecho a la no discriminación laboral en razón de su sindicación y, en consecuencia, la denunciada Comercial Eccsa S.A deberá pagarle a la denunciante: a) \$1.514.812, por concepto de recargo legal del 30% de la Indemnización por años de servicio. b) \$9.088.875 por concepto de indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo III.- Que las sumas anteriores deberán ser pagadas debidamente reajustadas y con los intereses a que se refiere el artículo 173 del Código del Trabajo. IV.- Deberá remitirse copia de la presente sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro, una vez que se encuentre firme, debiendo informarse por dicho



organismo del cumplimiento de esta publicación dentro del plazo de 30 días de notificada. V. Que por resultar completamente vencida en juicio se condena a la denunciada a pagar las costas de la causa, regulándose las personales desde ya en la suma de \$1.000.000”

IV. Causal legal en que se funda el recurso de nulidad. Indica que se interpone el presente recurso de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 477° del Código del Trabajo, por haberse dictado la sentencia con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. La norma infringida corresponde al artículo 493° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 238° del mismo: “Art. 493°: Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten **indicios suficientes** de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.” “Art. 238°: Los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales, que sean candidatos en la forma prescrita en el artículo anterior, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243, **desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo que corresponda, la fecha en que deba realizarse la elección respectiva y hasta esta última.** Dicha comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a quince días de aquel en que se efectúe la elección. Si la elección se postergare, el fuero cesará en la fecha en la que debió celebrarse aquélla.

Indica que en subsidio, se interpone por la causal contenida en el artículo 478° letras b) del mismo, por haberse pronunciado la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

V. **Desarrollo de las causales.** a) **Causal del artículo 477° del Código del Trabajo.** Señala que en primer lugar, cabe señalar que la infracción de ley se configura respecto del artículo 493°, en relación el artículo 238° del mismo, ambos del Código del Trabajo. De este modo, resulta necesario destacar que en la contestación de la denuncia de autos se hizo especial énfasis en el hecho de que ninguno de los pretendidos indicios de la contraria lo constituía realmente. Así, se señaló que los indicios constituyen: “hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión



de derechos fundamentales”. Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una **sospecha razonable** de que ha existido la conducta lesiva.

Indica que esta prueba reducida, bajo ninguna circunstancia implica que el denunciante está eximido de acreditar sus afirmaciones, o que cualquier situación o antecedente constituya un indicio. La sentencia de autos, trata especialmente el punto, en cuanto expresa, refiriéndose a la prueba indiciaria: **“La afiliación sindical de la actora y su postulación a un cargo directivo no fue discutido expresamente por la denunciada, ni tampoco el tiempo en que se desarrollaron las elecciones el 10 de diciembre de 2020, ocho días antes de que se materializara el despido de la actora el 18 de diciembre, fundado en una causal de despido formal por necesidades de la empresa que no fue acreditado en los hechos y que, en sí mismo, no contiene una descripción fáctica que encaje en la hipótesis normativa de la causal y, sin que se acredite, como lo sostiene la demandada que el despido estaba decidido desde antes y que solo no se había podido materializar por haber estado la actora con licencia médica.”** En dicho razonamiento, se resume lo que el sentenciador considera indicios de vulneración de derechos fundamentales, basándose, prácticamente en 4 circunstancias: 1) la afiliación sindical y postulación de la actora. 2) El tiempo que medió entre aquel y el despido. 3) Las necesidades de la empresa no fueron acreditadas. 4) No se acreditó que el despido no se hubiera podido materializar antes.

Acota que sin embargo, según resulta claro del sólo examen de los puntos transcritos, que ninguno constituye un principio de prueba, sino meras circunstancias de hecho, que en sí mismas resultan insuficientes para extraer la conclusión de que la actora fue discriminada con ocasión de su despido. Aún más, se puede apreciar que en virtud de los puntos 1) y 2), el Tribunal de S.S. exige a mi representada, en el marco de la supuesta vulneración de derechos fundamentales, acreditar las necesidades de la empresa y la oportunidad del despido, es decir, aplica la norma del artículo 493° del Código del Trabajo, en circunstancias que no se configuran los requisitos para su procedencia, pues el solo hecho de que la actora hubiere postulado a la directiva sindical no implica bajo ninguna circunstancia que por solo ponerse término al contrato un tiempo después, existe una vulneración de derechos fundamentales. Precisamente el artículo 238° del Código del Trabajo regula la materia, estableciendo: Los



trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales, que sean candidatos en la forma prescrita en el artículo anterior, gozarán del fuero previsto en el inciso primero del artículo 243, desde que el directorio en ejercicio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo que corresponda, la fecha en que deba realizarse la elección respectiva y hasta esta última. Dicha comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a quince días de aquel en que se efectúe la elección. Si la elección se postergare, el fuero cesará en la fecha en la que debió celebrarse aquélla.

Refiere que de esta manera, la situación prevista por el artículo antedicho se hace extensiva por el sentenciador, no en cuanto al fuero propiamente tal, sino en cuanto otorga efectos diversos –y nuevos-, a la situación ahí descrita, un trabajador que ha postulado a la directiva sindical, otorgándole el carácter de indicio de vulneración de derechos fundamentales, aún cuando la norma que regula específicamente la materia, les ha otorgado un fuero, por el período que el legislador ha determinado, sin distinguir bajo ninguna circunstancia. Esta norma existe precisamente para proteger a los trabajadores, y otorgarle un efecto y protección especial a la postulación referida, en circunstancias que se ha estimado que sus derechos quedan suficientemente resguardados por la norma antedicha, pues sino, se habría establecido de otra forma, según versa el aforismo jurídico: “donde el legislador no distingue, no es lícito al intérprete distinguir”.

Agrega que entonces, resulta claro que el mero espacio de tiempo entre el término del contrato y la postulación de la actora a la directiva sindical, no puede constituir un indicio en sí mismo, por lo que evidentemente debe ser descartado. Ahora bien, cabe señalar que también se hace mención al informe emitido por la Dirección del Trabajo respectiva, en cuanto en él se habrían consignado declaraciones anónimas que indicarían que la gerente de tienda, Sra. Claudia Lafourcade, habría expresado su preferencia por un sindicato. Sin embargo, dicho informe jamás concluye que existan indicios de vulneración de derechos fundamentales. Así, reproduce y transcribe algunas de las declaraciones de los testigos, sin emitir un juicio de valor sobre la acción de la empresa. Resulta necesario destacar que la gerente de tienda ni siquiera pudo prestar declaración por haber terminado su contrato con la empresa, por lo que basarse simplemente en las declaraciones de testigos en la investigación



realizada por la Inspección del Trabajo resulta insuficiente. Aún más, y sin perjuicio de tratarse de una causal de derecho estricto, cabe señalar que los testigos de esta parte también declararon en la investigación y confirmaron plenamente sus dichos. El mismo informe contiene versiones disímiles, existiendo testigos que niegan derechamente la vulneración alegada.

Menciona que la sentencia agrega además como parte integrante de la acreditación indiciaria la declaración de la compañera de la Sra. Valdés, la Sra. Evelyn Soto, única testigo presentada por la contraria, quien también ejerció acciones judiciales contra la empresa. No obstante el sentenciador indica, con razón, que en materia laboral no existen tachas de testigos, no es menos cierto que resulta claro que la testigo declarante tiene un interés particular en el resultado del juicio, cuestión determinante a la hora de dilucidar si su declaración constituye o no un indicio **suficiente** de la vulneración. Claramente, por sí misma y sin haber declarado otros testigos la declaración es insuficiente, en virtud de las circunstancias particulares en que declara. El Tribunal le otorga el valor de indicio, a pesar de su escasez parcialidad, indicando, al parecer por error, que la testigo habría presenciado los hechos: “Si bien es un solo testimonio, aparece revestido de conocimiento del hecho que relata y da razón de cómo lo sabe.

Manifiesta que es esta la razón por la que el Tribunal de S.S. le otorga el valor indiciario. Empero, la testigo es simplemente de oídas y, además, respecto de personas cuyo nombre ni siquiera menciona: “la señora Claudia Lafourcade, **según le dijo un guardia que ya no está**, veía las cámaras para ver quien ganaba y que se alegró porque ellas no habían sido elegidas.” (...) “Señala que **una guardia les dijo** que las estaban siguiendo por cámara y que tuvieran cuidado”. En cuanto a la aplicación de la regla contenida en el artículo 493° del Código del Trabajo, si bien a juicio del Tribunal no se configuran las necesidades de la empresa, esto no quiere decir que necesariamente se produjo la vulneración alegada, según se expuso en la contestación de la demanda. A mayor abundamiento, resulta sorprendente que se indique que “No existe, además, prueba que contradiga la información que esta testigo proporciona al tribunal”, en circunstancias que los testigos de esta parte declararon absolutamente lo contrario, y que incluso en el informe de la Inspección respectiva, al que el propio sentenciador otorga el valor de indicio, se indica claramente por don Esteban Villalobos que no es efectivo que les





dijera que evitara hacer campañas porque les estaban haciendo seguimiento por las cámaras –cuestión, por lo demás, bastante inverosímil-, y doña Catherine Guaschino indicó que no se vulneró ningún derecho.

Señala que de esta manera, aun cuando se hubiera aplicado correctamente la norma contenida en el artículo 493° del Código del Trabajo, se debió haber rechazado la denuncia por vulneración de derechos fundamentales. En síntesis, es que no ha existido indicio alguno de la vulneración alegada, y sin perjuicio de ello, el Tribunal ha exigido a su representada explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Por su parte, **en cuanto a cómo la infracción de ley influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo**, es que cabe señalar que de haberse aplicado correctamente la norma señalada, se habría rechazado en todas sus partes la denuncia, en virtud de la inexistencia de indicios de la vulneración alegada.

b) En subsidio, causal del artículo 478° letra b) del Código del Trabajo. Refiere que en primer lugar, es menester mencionar que el sistema de apreciación de la prueba, conforme a la sana crítica constituye uno de libre valoración del juez. Sin embargo, esta facultad no es absoluta, sino que se basa en la aplicación de ciertas reglas, las que corresponden a las máximas de las experiencias, el conocimiento científicamente afianzado y los principios de la lógica. Así, Eduardo Couture, define las reglas de la sana crítica como “Las reglas del correcto entendimiento humano; contingentes y variables con relación a la experiencia del tiempo y del lugar; pero estables y permanentes en cuanto a los principios lógicos en que debe apoyarse la sentencia”. En concordancia con lo anterior, los principios de la lógica se resumen en los siguientes puntos: Principio de identidad. Principio de contradicción. Principio del tercero excluido. Principio de la razón suficiente.

Indica que en la presente causa, el Tribunal obvia ciertas máximas de las experiencia y principios de la lógica, específicamente el **principio de no contradicción**, entendiendo, por tal aquel que se sustenta en que una cosa, no puede entenderse en dos dimensiones al mismo tiempo; pues según ha resultado acreditado en autos, se configuran todos y cada uno de los elementos establecidos en la carta de despido, no obstante, el Tribunal estima que no hay razones para aplicarlo, exigiendo por tanto, una carga adicional a esta parte. Así, **de una premisa en un sentido, se extrae una conclusión en**



**un sentido diverso**, en contradicción al principio antes enunciado. En el mismo sentido, se han vulnerado las máximas de la experiencia en cuanto a la justificación del despido. De este modo, a través de la prueba testimonial se ha constatado aquello que constituye una necesidad frente a la difícil situación que atravesamos como sociedad, en cuanto a las bajas en la productividad sostenidas en los últimos años. Estas bajas resultan de público conocimiento, por lo que mal podría desconocerse que en el último tiempo, el comercio se ha visto plenamente afectado, debiendo tomar medidas drásticas, entre ellas, el despido de varios trabajadores.

Señala que precisamente aquello lo que se expresa en la carta de aviso de término de contrato, pues en virtud de estas bajas sostenidas, se debió reestructurar el área en que se desempeñaba la actora, lo que fue confirmado plenamente por los testigos, que debe ser analizado, además, a la luz de las máximas de la experiencia. Sin embargo, a pesar de que existieron las bajas en la productividad, el cargo no fue reemplazado, la necesidad de reestructurar y que todo esto se debió por circunstancias ajenas a la voluntad del empleador, constituyendo la premisa basal del razonamiento lógico, se resolvió en un sentido contrario, es decir, la conclusión constituye una negación de las premisas, lo que claramente constituye una vulneración al principio de no contradicción.

Menciona que la carta de aviso de término de contrato tiene un enfoque consecuencial y no causal de las bajas en la productividad, no siendo necesario hacer referencia expresa a la situación de la pandemia o la pluralidad de factores que han llevado a ellas, máxime considerando la pública notoriedad de aquellos. Por su parte, resulta necesario destacar que el Tribunal de S.S. ha otorgado un valor a la declaración de la testigo Sra. Evelyn Soto que escapa a las máximas de la experiencia, además de confundir derechamente su conocimiento de los hechos, calificando a la testigos como presencial, en circunstancias que sólo lo fue de oídas: “Si bien es un solo testimonio, aparece revestido de conocimiento del hecho que relata y da razón de cómo lo sabe (es presencial de aquello)” “la señora Claudia Lafourcade, según le dijo un guardia que ya no está, veía las cámaras para ver quien ganaba y que se alegró porque ellas no habían sido elegidas.” (...) “Señala que **una guardia les dijo** que las estaban siguiendo por cámara y que tuvieran cuidado”.



Añade que aún más, existe contradicción –y vulneración a este principio de la lógica- entre la denuncia y la prueba rendida, pues en la primera se indica que estos dichos eran de las “promotoras externas”, sin jamás mencionar un nombre, y la testigo indicó que fue un guardia. El Tribunal de grado es consciente de la escasez de la prueba rendida, pues indica, lo que se denota de su afirmación “si bien es sólo un testimonio”, para luego fundarlo en algo que resulta incorrecto “. Resulta imposible que la testigo Sra. Soto fuera testigo presencial de los hechos, pues ella misma indica que habría postulado a la directiva y que las elecciones habrían sido vistas por la Sra. Claudia Lafourcade, momento en que habría expresado su preferencia por un sindicato, por lo que evidentemente no estaban juntas en ese momento, denotando claramente la vulneración al principio de no contradicción en cuanto a la apreciación de la prueba. Así las cosas, es que evidentemente se ha vulnerado el principio de no contradicción y las máximas de la experiencia en la dictación de la sentencia.

VI. Perjuicio causado. Señala que producto del fallo dictado por S.S y por haber este mismo incurrido en las causales de nulidad establecidas en los artículo 477°, y en subsidio, 478° letra b), ambos del Código del Trabajo, se ha causado un perjuicio a esta parte, el que es reparable sólo con la nulidad del fallo dictando sentencia de reemplazo. En específico, si la sentencia no se hubiere pronunciado con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositiva del fallo, o en subsidio, con infracción manifiesta de las normas de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, la denuncia y demanda subsidiaria de autos se habría rechazado en todas sus partes. Sin embargo, se condenó a su representada a: a) \$1.514.812, por concepto de recargo legal del 30% de la Indemnización por años de servicio. b) \$9.088.875 por concepto de indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo. Que las sumas anteriores deberán ser pagadas debidamente reajustadas y con los intereses a que se refiere el artículo 173 del Código del Trabajo. Deberá remitirse copia de la presente sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro, una vez que se encuentre firme, debiendo informarse por dicho organismo del cumplimiento de esta publicación dentro del plazo de 30 días de notificada. Que por resultar completamente vencida en juicio se condena a la denunciada a pagar las costas de la causa, regulándose las personales desde ya en la suma de \$1.000.000” En virtud de lo expuesto



anteriormente, es que se produce un perjuicio a mi representada, de carácter pecuniario, el que es sólo reparable con la nulidad del fallo, ya que, S.S el mismo se dictó con infracción manifiesta a las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

VII. Peticiones concretas. Indica que conforme a lo expuesto pide tener por interpuesto recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de autos, dictada el 13 de septiembre de 2021, declarar su admisibilidad, y elevar los autos ante la Ilma. Corte de Apelaciones de Talca, con el objeto de que esta última, conociendo del presente recurso de nulidad, invalide la sentencia recurrida por haber incurrido en las causales establecidas en el Código del Trabajo en su artículo 477° y, subsidio 478° letra b), ambos del Código del Trabajo, y se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, declarando que se rechaza en todas sus partes la denuncia y demanda subsidiaria de autos, con expresa condena en costas, según corresponda.

Solicita tener por interpuesto Recurso de Nulidad en contra de la sentencia definitiva de fecha 13 de septiembre de 2021, y declararlo admisible, disponiendo elevar los antecedentes a la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Talca, para que dicho tribunal de alzada, conociéndolo, acoja el Recurso de Nulidad fundado en las causales de nulidad invocadas, una en subsidio de la otra y e invalide o anule la sentencia definitiva de la fecha antedicha, dictando la correspondiente sentencia de reemplazo, declarando que se rechaza la denuncia y demanda subsidiaria de autos, según corresponda, con costas.

Con fecha 12 de enero de 2022, la presente causa queda en acuerdo ante la Primera Sala de esta Corte.-

### **OÍDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO**

**PRIMERO:** Que conforme a lo relacionado en la parte expositiva del presente fallo, la parte demandante ha deducido arbitrio de nulidad laboral, fundado en la casual estatuida en el artículo 477 inciso 1° 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, desde que en la decisión contenida en el fallo, se transgredió lo dispuesto en el artículo 493 del Estatuto Laboral en relación con el artículo 238 del compendio legal en comento, como quiera que los cuatro indicios establecidos por el Juez del Base, esto es, la afiliación sindical y postulación de la actora; el tiempo que medió entre aquel y el despido; que las necesidades de la empresa invocadas



por el actor no fueron acreditadas y, finalmente, la circunstancia de que no se halla acreditado que el despido se hubiere podido materializar antes de las elecciones sindicales, no constituyen un principio de prueba, sino meras circunstancias de hecho, que en sí mismas resultan insuficientes para extraer la conclusión de que la actora fue discriminada con ocasión de su desvinculación, aplicando en relación a los dos primeros supuestos el artículo 493 del Estatuto Laboral, en circunstancias que ello era legalmente improcedente, por manera que, en su concepto, la sola circunstancia de que la actora hubiere postulado a la directiva sindical no implica bajo ningún respecto, que por la sola circunstancia de ponerse término al contrato un tiempo después, existe una vulneración de derechos fundamentales.

**SEGUNDO:** 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 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.

**TERCERO:** Que, en lo que respecta a la causal estatuida en el artículo 477 inciso 1° del Código Laboral, de la simple lectura de los motivos décimo a décimo cuarto del fallo en revisión, se advierte con nitidez que el Juez de primer grado, aplicó correcta y acertadamente las normas que disciplinan el conflicto sometido a su conocimiento y decisión, conclusión que, además, comparte esta Corte; desde que en la prueba indiciaria acreditada en la causa, no se divisa infracción a las normas denunciadas como transgredidas por el recurrente; luego, no consultándose en la especie los presupuestos jurídicos que autorizan la procedencia de la causal en referencia, no corresponde sino,



necesariamente, rechazar el recurso que nos convoca, en relación a esta primera causal.

**CUARTO**: Que, en forma subsidiaria, la parte demandada deduce arbitrio de nulidad en contra de la sentencia individualizada en la parte expositiva, fundada en la causal estatuida en el artículo 478 literal b) del Código del Trabajo, esto es, cuando se haya pronunciado la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, expresando- en síntesis- que en el fallo de se trata, se infringió el principio de no contradicción , que es un subproducto del principio de la lógica que se materializa en la expresión de que “ nada puede ser y no ser al mismo tiempo y en el mismo sentido”. Refiere que, en la especie, se ha infringido un principio de la lógica, en general, y el principio de no contradicción, en particular, la cual hace consistir en que de la prueba testimonial por su parte producida se ha constatado aquello que constituye una necesidad frente a la difícil situación que atraviesa la sociedad, en cuanto a las bajas en la productividad de su representada, las cuales son de público conocimiento, razón que la motivó a reestructurar el área en que se desempeña la actora, no obstante lo cual, el tribunal dicta su laudo en sentido contrario., privilegiando el testimonio de oídas aportado por la demandante en desmedro de homónima prueba presentada por su parte

**QUINTO**: Que de la lectura del reproche de nulidad formal que nos ocupa, se infiere con claridad meridiana que la causal en que se edifica aquel, descansa en que el Juez de primer grado habría llegado a una conclusión probatoria sin ponderar adecuadamente el mérito de otras probanzas rendidas en el juicio- lo cual conforme a lo consignado en el fallo en revisión- no es efectivo. Así las cosas, está sola constatación contenida en el recurso, lleva a esta Corte necesaria y forzosamente a concluir, que el arbitrio que en esta parte levanta la demandada no resulta idóneo para construir la causal que se invoca, como quiera que lo que claramente pretende el recurrente, es que este Tribunal de Alzada proceda a efectuar una nueva valoración de la prueba rendida en el juicio, pretensión que resulta del todo incompatible con la naturaleza jurídica de medio de impugnación en estudio, tal como quedó consignado en la reflexión segunda de este fallo. Finalmente, cabe señalar que analizada la sentencia recurrida en su integridad, en cuanto a la comprobación de hechos en relación a la prueba rendida en el juicio, no se divisa infracción



alguna a los criterios racionales de apreciación de la prueba que estatuye el artículo 456 del Estatuto Laboral, en general, como tampoco al principio de la no contradicción alegado por la demandada, en particular, razón por la cual la causal invocada debe ser, necesariamente, desestimada.

**SEXTO:** Que, en las condiciones descritas, el recurso de nulidad en estudio no puede válida y legalmente prosperar, debiendo procederse, en consecuencia, al rechazo del mismo.

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 **SEBASTIÁN RODOLFO BOCK SOTO** en representación de **COMERCIAL ECCSA S.A** en contra de la sentencia de 13 de septiembre de 2021, dictada por el Juez Titular del Juzgado del Trabajo de Talca, don Jaime Álvaro Cruces Neira, la cual, en consecuencia, es válida.

Redacción del Ministro Suplente don Álvaro Saavedra Sepúlveda.

Regístrese, notifíquese y devuélvase, en su oportunidad.

**Rol N°379-2021 Laboral.**

Se deja constancia que, pese a haber concurrido a la vista y acuerdo de esta causa, no firman los Ministros Suplentes don Álvaro Saavedra Sepúlveda y doña Marta Asiaín Madariaga, por haber concluido sus periodos de suplencia.



Proveído por la Presidenta de la Primera Sala de la C.A. de Talca.

En Talca, a veintinueve de enero de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.  
A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.