

C.A. de Santiago

Santiago, dieciocho de mayo de dos mil veintidós.

Vistos:

Por sentencia de once de junio de dos mil veintiuno, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos caratulados “Ipanaque/ Agrocomercial Codigua SpA”, RIT O-5905-2020, se acogió la demanda, declarando injustificado el despido de don Jorge Ipanaque Villanueva, condenando a Agrocomercial Codigua SpA a pagar las indemnizaciones propias del despido y recargo legal de 80%, condenando en costas a la parte demandada en la suma de \$1.260.000.

Contra esa sentencia, la parte demandada interpuso recurso de nulidad, basado del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, en subsidio con la causal establecida en el artículo 477 en conjunto con la del artículo 478 letra e) del mismo cuerpo legal.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

Considerando:

Primero: Que, como causal de nulidad se invocó la prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, *“haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”*.

Argumenta que en la audiencia preparatoria y en la sentencia recurrida el magistrado comienza señalando como hecho controvertido de la causa el *“Contenido de la carta de despido y la efectividad de los hechos imputados.”* Sin perjuicio de ello, con posterioridad los principios de la coherencia y derivación son infringidos en el considerando Quinto, el cual transcribe. Agrega, que el sentenciador incurre en manifiestas infracciones a la sana crítica, ya que, en primer lugar, la argumentación del juez atenta contra la regla de la derivación y su principio de la razón suficiente (en virtud del cual el razonamiento debe provenir de otro previo al cual se encuentre relacionado), puesto que dicha conclusión –que la carta carece de la precisión necesaria para analizar su veracidad– no logra colegirse ni seguirse de ninguna razón previa ni medio probatorio aportado en el proceso. Así, resulta del todo contrario a su razonamiento previo que el



juez resuelva que los numerosos hechos señalados en la carta de despido como fundamento del incumplimiento grave de las obligaciones del contrato no constituyen hechos en que se funda la causal. En efecto, el juez a quo no efectúa en esta apreciación de la carta de despido inferencias razonables, deducidas de la misma prueba y de la sucesión de datos señalados en la misma, puesto que de la sola lectura de la carta de despido es posible concluir que la comunicación del despido contiene múltiples y numerosos hechos concretos imputados al actor para fundar su despido y que cumplen el estándar legal.

Agrega que, el juez a quo vulnera el mencionado principio, así como el principio de no contradicción, puesto que sin perjuicio de que el juez estimó que por lo genérico de los hechos que fundan el despido la parte demandante no puede ejercer adecuadamente su derecho a la defensa, consta en el proceso que ésta efectivamente lo ejerció debidamente, defendiendo cada hecho de la carta de despido en la demanda y acompañando medios de prueba para intentar refutar los hechos imputados en la comunicación de despido, cuestión que, sin perjuicio de no lograr acreditar su teoría del caso, demuestra que el actor sí pudo ejercer adecuadamente su derecho a la defensa, siendo por tanto los hechos y fundamentos del despido suficientes y valederos por sí mismos.

Finalmente, el recurrente señala que el juez vulnera la regla de la sana crítica al no tomar en consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de todas las pruebas o antecedentes aportados al proceso para fundamentar la causal de incumplimiento grave invocada, puesto que no analizó todos los medios de prueba aportados por esa parte. En efecto, del examen de toda la prueba rendida queda de manera clara la justificación del despido y si hubiere aplicado el sistema de apreciación de la prueba conforme a la sana crítica en forma íntegra y correspondiente, la parte resolutive del fallo hubiese rechazado la demanda; declarando que las razones de hecho señaladas en la carta de despido del actor constituían hechos suficientes, los cuales fueron debidamente acreditados en juicio.

Segundo: En subsidio invoca la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción al artículo 162 inciso 1° del



Código del Trabajo, en relación con el artículo 454 N° 1 inciso 2° del mismo cuerpo legal.

En cuanto al fundamento de la presente causal, señala que se desprende del considerando quinto de la sentencia, que el tribunal a quo ha incorporado elementos ajenos y no comprendidos por la disposición legal, agregando que la carta de despido deberá contener hechos y fundamentos con un detalle y precisión ciertamente no exigidos por la norma. En este sentido, señala la sentencia en su considerando Quinto: *“la carta de despido contiene una extensa serie de imputaciones de inobservancia de obligaciones, mas no indica con precisión los días en que estos hechos habrían ocurrido o el período de tiempo a partir del cual se verifican esas transgresiones y tampoco hay detalles respecto de las materias primas o productos respecto de los cuales se habría detectado la falta de registro.”*. Así, el Tribunal a quo estimó que la carta de despido regulada en el artículo 162 del Código del Trabajo requería de otros presupuestos y requisitos para configurarse, agregando una exigencia de fundamentación adicional, no dispuesta por la ley.

Expone que los hechos contenidos en la carta de despido poseen una especificidad tal que permiten valerse por sí mismos y ser auto explicativos, puesto que de su sola lectura quedan claros cuáles han sido los incumplimientos del actor. Agrega que toda la prueba rendida fue dirigida a acreditar los hechos y fundamentos contenidos en la carta de despido, cumpliendo el estándar de fundamento concreto exigido por la ley y lo dispuesto por el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo. Asimismo, explica que dada la naturaleza de las infracciones constatadas, las cuales tuvieron un carácter reiterado y continuo, no poseían una fecha exacta de ocurrencia. Distinto sería el caso, por ejemplo, si se hubiese tratado de un hecho único ocurrido en el tiempo, como una ausencia injustificada o un robo.

El recurrente señala que de la lectura de la carta de despido del actor pueden subsumirse hechos concretos que configuran la causal de despido de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, para una adecuada defensa de la contraparte y que admitían prueba en contrario.



Tercero: Finalmente, en cuanto a la causal conjunta con la anterior, esgrime la causal del 478 letra e) por omisión de los requisitos contemplados en el artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo.

En este punto el recurrente señala que según da cuenta el considerando octavo de la sentencia recurrida, el tribunal a quo concluyó que la carta de despido no cumplía las condiciones legales sustantivas en su emisión, dejando de analizar prácticamente toda la prueba rendida, y evidenciando así un incumplimiento de lo preceptuado por el artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo, lo que impidió tener por acreditadas las funciones del actor, que se relacionan íntimamente con los *incumplimientos señalados en la carta de despido*.

Cuarto: Que, la causal principal invocada, es la establecida en el artículo en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, el haberse dictado la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Conforme a esta causal, resulta posible anular una sentencia si el juez, en la motivación de aquella, se aparta en forma manifiesta de los principios de valoración enunciados en el artículo 456 del Código del Trabajo, de modo que no sea posible reproducir el razonamiento para arribar a las conclusiones sobre dicho componente fáctico. Luego, sólo es posible controlar la motivación de la sentencia por la vía de esta causal si el razonamiento del sentenciador resulta ilógico o irreproducible; pero no está permitido proceder a una nueva valoración probatoria, por pugnar con el carácter de derecho estricto del presente recurso, así como los principios formativos del procedimiento laboral, como el de inmediación.

Quinto: Que, en el motivo cuarto de la sentencia impugnada, se transcribe la carta de despido incorporada en la audiencia, para luego proceder la sentenciadora a calificar la justificación de su contenido.

Es así que, en el considerando quinto, incisos primero y segundo, la jueza expone las exigencias que debe contener la carta de despido al tenor de lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo. Preciado lo anterior, en su inciso tercero, manifiesta: *“En el caso estos antecedentes, el término del vínculo laboral carece de la precisión necesaria para analizar su veracidad. En efecto, la carta de despido*



contiene una extensa serie de imputaciones de inobservancia de obligaciones, mas no indica con precisión los días en que estos hechos habrían ocurrido o el período de tiempo a partir del cual se verifican esas transgresiones y tampoco hay detalles respecto de las materias primas o productos respecto de los cuales se habría detectado la falta de registro. Estas circunstancias conllevan una indefensión importante para el trabajador, pues desconoce si la queja del empleador se refiere a un momento específico o una constante en el tiempo, caso en el cual no se indica la época de inicio o el tipo de bienes afectados por sus presuntas omisiones y, por ello, no se encuentra en posición de poder rebatir tales asertos o alegar que sus acciones fueron autorizadas o toleradas a lo largo del tiempo, escenario inadmisibile a la luz del principio de estabilidad en el empleo, que exige un elevado estándar de precisión en la comunicación del despido”.

De este modo, de la lectura de los fundamentos citados, no se advierte vulneración manifiesta al principio de la lógica, referido al principio de la coherencia, y razón suficiente, entendiendo que las conclusiones a las que ha arribado la sentenciadora, se derivan de un análisis que se advierte en la misiva, en razón de que se imputan una serie de conductas al trabajador que importarían un cúmulo de incumplimientos graves de las obligaciones que impone el contrato, descritas de manera genérica, sin indicar lugar, época y período de tiempo en el cual se incumplieron los deberes, a la vez que no especifica si fue una conducta única o reiterada en el tiempo, tampoco individualiza a las personas con las que se relacionaba y recibieron los malos tratos de su parte, ni la manera en que esta conducta se manifestó, antecedentes suficientes para tener por tener por injustificada la causal de despido invocada por el empleador.

Cabe agregar, que la jueza advirtió las ostensibles falencias de la misiva, de lo que se deriva que éstas eran insubsanables y atendiendo, además, que no es el juicio, la oportunidad procesal para complementar los hechos contenidos en esta comunicación, principalmente por las consecuencias que de ello se derivan para la adecuada defensa del trabajador, se pronunció debidamente al inicio de la audiencia.



Sexto: En este orden de ideas se ha pronunciado la Excma. Corte Suprema en la sentencia Rol 20.059 -2019 que en recurso de unificación de jurisprudencia, precisó (...) *“Cuarto: Que tal como esta Corte ha señalado reiteradamente (en los Roles N° 19.352-2014 y 20.043-2016, entre otras) el legislador impuso la referida exigencia para que quedara establecido, de manera previa, el hecho sobre el cual debe recaer la prueba del empleador, esto es, el sustento fáctico de la comunicación de desvinculación, léase conducta, comportamiento o circunstancias que configuraron la o las causales de término del contrato de trabajo, y así evitar su corrección o complementación a posterioridad, en el transcurso del juicio; situación, esta última, que dejaba al trabajador en estado de indefensión, porque, en definitiva, al no tener certeza acerca de la causa de su separación de la fuente laboral no estaba en condiciones de defenderse, ofreciendo prueba para rebatirla. También debe indicarse la norma que la consagra y, finalmente, debe ser notificada al trabajador, personalmente o mediante su envío por carta certificada al domicilio registrado en el contrato, lo que ha de perfeccionarse dentro de tercero día hábil siguiente a la cesación, con copia a la Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.*

Quinto: Que, en esas condiciones, de la interpretación de las normas que reglamentan el asunto se debe colegir que si el empleador pretende desvincular a un trabajador tiene que indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda, los que además han de ser específicos y no genéricos, pues la última norma citada, que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, señala que tiene que ofrecerla, en primer lugar, el demandado, quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1 y 4 del artículo 162, sin que pueda alegar otros distintos como justificativos del despido; lo que confirma que es lo que en ellas se expresa lo que determina qué hechos deben probarse en la audiencia de juicio, por lo que tiene que ser suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria.

Sexto: Que, así, el trabajador estará en condiciones de reclamar ante el juzgado competente la decisión del empleador solicitando que se la



declare indebida, injustificada o improcedente y se lo condene al pago de las indemnizaciones legales que sean procedentes, lo que se vería entorpecido si desconoce las circunstancias fácticas reales y precisas que se tuvieron en consideración para poner término a su fuente laboral; dificultad que experimentaría si se concluye que es suficiente que mencione solo la causal legal de término de contrato de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que una manifestación del derecho a un real y justo procedimiento se traduce, en el caso concreto – trabajador desvinculado por la decisión unilateral del empleador-, en que se proporcione de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada, indebida o improcedente; oportunidad que es aquella en que se le comunica el despido por la carta o aviso a que se ha hecho referencia. En ese contexto, el empleador en la etapa procesal correspondiente deberá demostrar la certeza de los hechos de que da cuenta la misiva a que se ha hecho alusión, correspondiéndole al trabajador desvirtuarlos con los medios de prueba recabados, lo que podrá hacer en la medida que los hechos que sirvieron de fundamento a la decisión que impugna los haya conocido de manera íntegra y oportuna a través de aquélla”.

Séptimo: Conforme a lo razonado y a la jurisprudencia citada, no resta sino desestimar la causal invocada.

Octavo: Que, manera subsidiaria, invoca la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción al artículo 162 inciso 1 del mismo Código, en relación con el artículo 454 N° 1 inciso 2 del mismo cuerpo legal; y de manera conjunta interpone la causal contemplada en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo por omisión de los requisitos establecidos en el artículo 459 N° 4 del mismo texto, esto es, “El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación”.

Noveno: Que, las causales antes reseñadas, en la forma en que fueron deducidas, son incompatibles al haberse interpuesto conjuntamente, esto porque para que concurra la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, debe necesariamente, aceptarse los hechos



establecidos en la sentencia, pues éstos son inamovibles, y son los que le sirven al recurrente para sostener que ha existido infracción de ley; sin embargo la causal contenida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, procura cambiar los hechos, establecer otros diversos a los fijados por el juez a quo, impugnando la forma en que se extendió el fallo, porque, en su concepto, este tiene deficiencias formales; de lo que se sigue que ambas posiciones no pueden coexistir simultáneamente.

Décimo: Que la falta de coherencia en el modo de interposición, lleva necesariamente a que al haberse interpuesto conjuntamente, las causales antes señaladas, el recurso no podrá ser acogido y debe ser desestimado, sin que sea procedente emitir pronunciamiento en relación al fondo de las mismas.

Por las razones anteriores, más lo dispuesto en los artículos 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la parte demandante contra de la sentencia de once de junio de dos mil veintiuno, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-5905-2020, sentencia que, en consecuencia, no es nula.

Redacción de la Fiscal Judicial Ana María Hernández Medina.

Regístrese y comuníquese.

Laboral-Cobranza N° 2149-2021.

Pronunciada por la **Duodécima** Sala, presidida por el Ministro señor Hernán Crisosto Greisse, e integrada además, por la Ministro señora Mireya López Miranda, quien no firma por ausencia y la Fiscal Judicial señora Ana María Hernández Medina.



XSLEZLBMXX

Pronunciado por la Duodécima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministro Hernan Alejandro Crisosto G. y Fiscal Judicial Ana Maria Hernandez M. Santiago, dieciocho de mayo de dos mil veintidós.

En Santiago, a dieciocho de mayo de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

