

Talca, diecisiete de septiembre de dos mil veinte.-

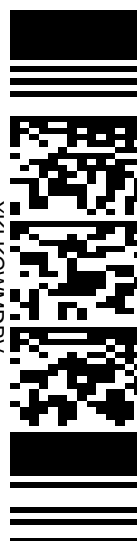
VISTO Y CONSIDERANDO:

Primero: Que el abogado Michel Galasso Cabrolhier, por el demandado, en autos laborales, sobre despido injustificado, caratulado “Martínez con Inostroza”, R.I.T. 0-33-2019, del Juzgado de Letras del Trabajo de Parral, ha deducido recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada el 23 de diciembre del 2019, que acoge en todas sus partes la demanda, por omitir en la dictación de la sentencia los requisitos del artículo 459 en su numeral 4, y por haber sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana critica, invocando para ello las causales previstas en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo; asimismo, invoca la del artículo 478 letra e) del citado código, esto es, por haberse omitido en la dictación de la sentencia los requisitos del artículo 459 en su numeral 4, y subsidiariamente, invoca la causal específica de la letra B) del artículo 478 del citado código, esto es, que la sentencia definitiva haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana critica.

Al efecto y en lo pertinente, manifiesta que la presente causa, se inició por demanda laboral, interpuesta por el trabajador José Alejandro Martínez Ortega, por la cual solicitó al tribunal en su petitorio que se declare que su despido es injustificado, indebido e improcedente, por la no concurrencia de la causal de despido alegada por el empleador en la carta de aviso respectiva, que considere que dicha aplicación es injustificada, que a consecuencia de lo anterior, se le condene al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, equivalente a la suma de \$ 391.424., conforme a lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 162 en relación al artículo 171 del Código del Trabajo, o la suma que el tribunal estime aplicable, solicitando que se condene a la demandada al pago de \$ 4.305.664, correspondientes a los 11 años de servicio, o la suma que se estime aplicable, más el recargo legal establecido en el artículo 168 letra C del Código del Trabajo, equivalente al 80% de la indemnización por años de servicios (\$4.305.664), por un monto total correspondiente a \$3.444.531, o la suma que el tribunal estime aplicable, mas feriado legal y proporcional, la suma de \$ 567.560. o la suma que el tribunal estime conforme al caso aplicable y que la demandada debe además ser condenado al pago de los reajustes y costas.

Hace presente que en la contestación de la demanda, su parte solicitó el total rechazo de esta, contravirtiendo todo los argumentos y pretensiones del actor, atendido a que el empleador no tuvo conocimiento de la existencia de una licencia médica que justificase al trabajador su inasistencia, y tan pronto tuvo esa información el mismo día le solicitó al trabajador su reintegro, dejando sin efecto la carta de aviso de termino de contrato.

XKLKGMDBV



Respecto de la primera causal hecha valer, señala que la sentencia que se impugna, en su considerando Décimo Tercero, expresa que al tenor del artículo 454 N° 1 inciso 2° del Código del Trabajo, se debe rechazar el argumento planteado por la demandada, ya que dicha norma le impide esgrimir justificaciones en juicio o adicionar hechos que no se encuentren contenidos en la carta de despido.

Afirma que la demandada expuso un error de hecho no imputable al momento de enviar la carta de despido, lo que motivó a solicitar el reintegro del trabajador y dejar sin efecto la carta de despido.

Consigna que el Tribunal ad quo, estimó que la carta de reintegro enviada al trabajador, a los pocos días después de enviar la carta de despido y donde precisamente se le comunica a este, que se ha dejado sin efecto la carta de despido, le es aplicable la norma del 454 del Código del Trabajo.

Aduce que la correcta aplicación de la norma referida dice relación con defensas que se invocan al momento de contestar la demanda, y que conllevan a una verdadera modificación de los elementos del despido. El principio en el cual descansa la norma dice relación con el debido proceso y la adecuada defensa de los derechos del trabajador, ya que de forma diferente, se permitiría establecer hechos diferentes a la carta de despido, dejando en la indefensión al trabajador, quien en definitiva solo tendría conocimientos de los verdaderos motivos de su despido solo al momento que el empleador conteste la demanda. Los hechos acreditados en autos, y que en esta instancia son inamovibles, dan cuenta que el empleador dio cuenta al trabajador de la existencia de un error de hecho en su despido a los pocos días después de enviada la carta de despido, y mucho antes que el propio trabajador presentará su demanda, donde inclusive en parte de ella hace menciona al reintegro.

Por lo que, tal como se acreditó y el tribunal dio por cierto en su sentencia, el día 8 de agosto del año 2019, el empleador en horas de las 14:45 aproximadamente, envió carta de despido. El día 14 de agosto del 2019, remite carta de reintegro al trabajador con copia a la Inspección del Trabajo. Con fecha 20 de agosto del 2019, el trabajador, presenta su demanda laboral en el tribunal.

Afirma que en este sentido, la sentenciadora infringe el artículo 454 del Código del Trabajo al otorgarle una extensión que no corresponde, aplicándolo a los antecedentes que no fueron esgrimidos en la contestación de la demanda, sino que fueron con anterioridad a la presentación misma de la demanda. Así, el empleador queda en la indefensión, ya que el Tribunal, rechazó de plano cualquier argumento, por aplicación del artículo 454.

Estima que desde ese punto de vista, el empleador, tenía pleno conocimiento que la carta de despido enviada el día 8 de agosto del 2019, no se ajustaba a derecho, ya que se basaba en hechos inexactos y que habían sido ocasionados por el trabajador al obtener la licencia médica en forma tardía, pero este conocimiento que la carta no se ajustaba, solo lo adquirió en forma posterior



al envío; siendo el único camino para corregir dicho error, el solicitar el reintegro y dejar sin efecto el despido.

Dice que esta última situación fáctica se acreditó en el juicio, y así da cuenta la sentencia; pero el tribunal al infringir el artículo 454, rechaza este razonamiento. Aduce que de lo expresado en los puntos anteriores, claramente la infracción legal, al aplicar en forma errónea el artículo 454 inciso 2° del Código del Trabajo, ha llevado al tribunal a rechazar de plano toda la argumentación planteada y que corresponde a la teoría de caso de la demandada, por lo cual ha acogido en todas sus partes la demanda presentada contra su representado, por lo que solicita acoger el recurso de nulidad interpuesto, por la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, dictando la correspondiente sentencia reemplazo, que rechaza totalmente la demanda de autos, con costas.

En cuanto a la segunda causal, indica que la sentencia recurrida en forma manifiesta ha omitido requisitos esenciales que debe cumplir toda sentencia, y dice relación con lo expresado en el artículo 459 N° 4 del citado código, que señala que la sentencia definitiva deberá contener el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.

Considera que la sentencia que se impugna, en su considerando Sexto, establece los hechos a probar, siendo estos:

1.- En su caso, hechos, causas y circunstancias que rodearon la terminación de los servicios de don José Alejandro Martínez Ortega.

2.- Efectividad de haberse dado cumplimiento a las formalidades legales para poner término a la relación contractual.

3.- Efectividad que la demandada le adeuda prestaciones al demandante. Naturaleza, concepto y montos de los mismos.

4.- Monto última remuneración mensual. Forma y oportunidad en que el demandado tomo conocimiento de la segunda licencia médica del trabajador. Hechos y circunstancias que lo acrediten.

Añade que al revisar el fallo, el tribunal no realiza ninguna ponderación del numeral 5 de los hechos a probar, y que precisamente dice relación con la teoría del caso planteado por la defensa del empleador. Así, en el considerando Décimo, establece cuales son los hechos que da por acreditados; enumeración que no da cuenta de la forma y oportunidad en que el demandado tomo conocimiento de la segunda licencia médica del trabajador, y que al tenor del artículo 459 N° 4, evidentemente hace incurrir en un vicio que invalida la sentencia.

Expone que del tenor de esta omisión de parte de la sentenciadora, se puede determinar que no se considera en la sentencia, la oportunidad en la cual su representado toma conocimiento de la licencia médica del trabajador; situación fáctica del todo relevante para la teoría del caso de su parte; toda vez, que si se incorporó prueba suficiente e idónea, para establecer más allá de toda duda razonable, que el empleador tomo conocimiento de la licencia médica el día 8 de



XKLKGMDBV

agosto del 2019 en horas de la tarde, después de enviada la carta de despido (así lo relata el testigo Nelson Francisco Inostroza López, pista de audio minuto 3.20, y la testigo Mariela Paula Salazar Lastra, pista de audio 4.18), lo cual no es consignado en el fallo. Así, también se acredita que la licencia médica fue obtenida por el trabajador el mismo día 8 de agosto del 2019.

Por otra parte, en cuanto al punto 1 de los hechos a probar: *“En su caso, hechos, causas y circunstancias que rodearon la terminación de los servicios de don José Alejandro Martínez Ortega”*; en el fallo no se consigna el hecho que el empleador, durante todo el tiempo que media entre el 8 de agosto del 2019 hasta el mes de diciembre del 2019, pagó en forma íntegra las cotizaciones previsionales y de salud, como asimismo aprovisiono las remuneraciones del mismo periodo respecto del trabajador demandante (todo ello se encuentra acreditado con los certificados de cotizaciones previsionales y de salud que se incorporaron en la audiencia de juicio, como de las propias declaraciones de los testigos don Nelson Inostroza López y Mariela Salazar Lastra), lo cual tampoco es consignado en el fallo.

Estima que esta omisión en la valoración de la prueba documental y testimonial, afecta gravemente la teoría del caso de su parte, ya que según ella, el trabajador no ha sido desvinculado de la empresa y mantiene subsistente la relación laboral; tal como da cuenta del cumplimiento del empleador de su obligación de pagar las remuneraciones y demás cargas legales.

Señala que ante lo expresado, manifiestamente, el tribunal ad quo, no ha realizado un análisis de la prueba rendida, tal como lo exige el artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo, y que constituye una verdadera garantía para las partes, frente al sistema de valoración de la prueba de acuerdo con las reglas de la sana crítica. Asimismo, y en directa relación con la ausencia de análisis de toda la prueba rendida, también no se puede apreciar el razonamiento del tribunal para llegar a una conclusión. En este punto y en cuanto a la importancia de fundar la sentencia se cita *“sistemas de sana crítica “(...) imponen al sentenciador la obligación de fundamentar su decisión, entendiéndose que la verdad surge, precisamente, de los fundamentos. La fundamentación es lo que permite reproducir el razonamiento utilizado por el tribunal, lo que a su vez permite que se consagre un sistema de recursos en contra de la sentencia.; ello constituiría el sistema de control de las restricciones en materia de valoración de la prueba, evitando la arbitrariedad judicial”* citando a Javier Maturana Baeza, De este modo el tribunal sentenciador debe hacerse cargo de toda la prueba rendida, y no eludirla, como se ha podido establecer en esta sentencia.

Argumenta que de lo expresado en los puntos anteriores, claramente la ausencia de análisis de la prueba rendida por su parte, en especial la testimonial, con la declaración de tres testigos, y de la prueba documental consistente en certificados de cotizaciones previsionales y de salud, ha conducido que la



sentenciadora haya concluido en la existencia de un despido y que este es injustificado, y por ende ha acogido la demanda en todas sus partes.

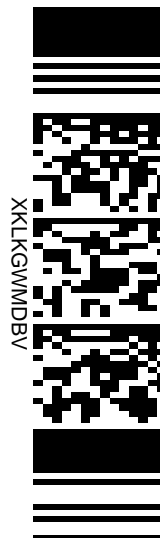
En mérito de lo expuesto, solicita al Tribunal ad quem, acoger el recurso de nulidad interpuesto, por la causal prevista en el artículo 478 N° 4 del Código del Trabajo, dictando la correspondiente sentencia reemplazo, que rechace totalmente la demanda de autos, con costas.

En lo concerniente a la tercera causal hecha valer, la recurrente, por economía procesal, da por reproducidos todos los argumentos señalados en las causales anteriores, transcribiendo los artículos 456 y 459 N° 4 del Código del Trabajo. Así, el juez sentenciador debe analizar, en la sentencia, toda la prueba y expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencias, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. La esencial e ineludible obligación del sentenciador, al apreciar la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, es, considerar y examinar toda la prueba, y más aún cuando la prueba omitida en su examen y apreciación es contradictoria con sus conclusiones en su fallo.

Considera que la infracción, a la obligación de razonar y examinar toda la prueba se aprecia como manifiesta, patente y clara, cuando el tribunal a quo, a su juicio, no considera ni examina toda la prueba rendida válidamente, por ambas partes y esa prueba resulta evidentemente contradictoria con sus conclusiones de la sentencia definitiva.

Indica que en este sentido la ponderación o valoración de la prueba realizada por el sentenciador y que de acuerdo al artículo 456 del Código del Trabajo, debe realizarse de acuerdo a las reglas de la sana crítica; no debe contradecir los principios de la lógica; y en ese orden de ideas, la sentencia en la cual se ha omitido el análisis de los medios de prueba de la parte demandada, precisamente contradice el principio de razón suficiente. Un elemento de los parámetros racionales de la sana crítica es el principio de la lógica, y este sirve de guía y limite al razonamiento del juez. A su vez el principio de la lógica tiene los llamados principios supremos de la lógica, los que rigen todo pensar correcto al constituir las leyes supremas del pensamiento.

Refiere que Maturana señala que los principios supremos de la lógica son: el principio de identidad, el principio de no contradicción, el principio de tercero excluido y el principio de razón suficiente. En cuanto a este último, y siguiendo al autor citado, el principio de razón suficiente se puede expresar de la siguiente manera: “Todo juicio, para ser verdadero, ha de menester de una razón suficiente”. Este principio por su especial naturaleza reviste especial importancia en el sistema procesal laboral, ya que necesariamente implica la obligación de que la sentencia sea motivada, siendo un aspecto del todo relevante de la sana crítica. De este modo es esencial que el juez al dar sustento a la valoración debe fundar sus conclusiones en elementos objetivos (pruebas), y permitan de ese modo fundar la sentencia. Esta necesidad de



pruebas o elementos objetivos que funden la valoración no solo es una condición para estar ante un sistema de sana crítica de por sí, sino también es un imperativo de la lógica, pues el principio de razón suficiente nos indica que para que un enunciado pueda ser verdadero ha de menester una razón suficiente, es decir, elementos objetivos que basten para poder afirmar tal juicio como verdadero.

Agrega que es del caso señalar, que con la omisión de un análisis de la prueba rendida, el tribunal ad quo dejó de lado, medios de prueba, que precisamente deberían fundar una conclusión distinta a lo resuelto en la sentencia, de este modo se ha infringido las reglas de la sana crítica en cuanto quebrantamiento de los principios de la lógica precisamente el de razón suficiente, al acoger la demanda sin un adecuado razonamiento, al no realizar una debida ponderación de todos los elementos objetivos(prueba) incorporados al juicio.

Reitera que el fallo que se recurre, ha sido pronunciado con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, precisamente los principio de la lógica en especial el principio de razón suficiente, al establecer en la sentencia que existió un despido y que este además fue injustificado, sin una adecuado razonamiento y análisis de la prueba, lo cual conlleva acoger la demanda y al pago de las prestaciones demandadas.

Hace presente que las causales invocadas de nulidad se interponen una en subsidio de la otra, y en el orden propuesto.

Concluye pidiendo que se tenga por interpuesto recurso de nulidad laboral en contra de la sentencia definitiva mencionada, a fin de que esta Corte de Apelaciones, acogiéndolo, con costas, invalide la sentencia y dicte la correspondiente sentencia de reemplazo que rechace la demanda en todas sus partes o lo que se estime en derecho, todo con expresa condenación en costas.

Segundo: Que la primera causal de nulidad hecha valer por la parte demandante es aquella prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, que tiene lugar cuando la sentencia se ha dictado con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

De allí entonces, que al formular dicho motivo de invalidación, significa que el recurrente ha reconocido íntegramente todos los hechos dado por establecidos por la sentenciadora de primer grado.

Tercero: Que en estas circunstancias, previo análisis del fallo en cuestión, se observa que el sentenciador del grado tuvo por acreditado en los considerandos quinto y décimo, los siguientes hechos:

1.- Que don José Alejandro Martínez Ortega ingresó a prestar servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia para el demandado José Ramón Inostroza López a contar del día de Octubre de 1999, en la imprenta Prat, escriturándose el respectivo contrato de trabajo.



2.- Que fue contratado para desempeñarse como maestro de imprenta (encuadernador, prensista y tipografía).

3.- Que el demandante no se presentó a su lugar de trabajo los días 6 y 7 de agosto de 2019.

4.- Que el día 8 de agosto de 2019, la demandada envió carta de aviso de término de la relación laboral por la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.

5.- Que un tercero a solicitud de la demandante concurre hasta su lugar de trabajo el día 8 de agosto de 2019, a dejar una licencia médica a contar del día 6 de agosto de 2019 hasta el día 19 de agosto de 2019.

6.- Que la demandante ingresó un reclamo a la inspección del trabajo, siendo citadas las partes, oportunidad en que sólo concurre la demandada y propone el reintegro del trabajador.

7.- Que la última remuneración mensual alcanza la suma de \$ 376.250.

Cuarto: Que de los hechos descritos precedentemente se advierte que constituye un hecho inconcuso que el trabajador demandante se ausentó dos días seguidos, esto es, los días 6 y 7 de agosto de 2019, sin que durante estos dos días el empleador hubiere tomado conocimiento de la licencia médica, por lo que procedió a ponerle término a los servicios el día 8 de agosto del año indicado, por la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, que autoriza el despido en tales circunstancias.

Si bien el trabajador demandado gozaba de licencia médica por sendos días, ella llegó a conocimiento del empleador después que enviase la carta aviso de despido, por lo que la terminación del contrato adoptada por el empleador obedeció a un justo error de hecho, situación que ha quedado en evidencia, al retractarse del despido y manifestar su voluntad de reintegrarlo a las labores habituales, actitud que mantuvo en el comparendo realizado ante la Inspección del Trabajo, donde el demandante no compareció y, que ha hecho presente en el recurso de nulidad promovido, en el alegado de estrado y en la audiencia de conciliación realizada el día 11 de septiembre del año en curso.

Quinto: Que ante la elocuente situación referida precedentemente y que el propio sentenciador, en lo medular, la estableció en los hechos acreditados, empero, en el raciocinio décimo tercero el juez del grado se apartó totalmente de tales presupuestos fácticos al imponerle al empleador la carga probatoria respecto de los hechos que habrían motivado el despido, en circunstancias que el propio sentenciador tuvo por comprobado que el trabajador no asistió a sus labores los días 6 y 7 de agosto de 2019 y que la carta de despido se expidió el día 8 de ese mismo mes y año a las 14:46 horas, como se desprende de la reflexión décimo cuarta, donde, además, el juez tuvo por cierto que la licencia médica fue otorgada el mismo día 8 de agosto de 2019, pero a contar del día 6 del mismo mes, esto es, con efecto retroactivo.



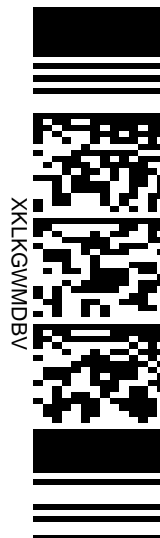
Sexto: Que el artículo 454 del Código del Trabajo, en lo atinente, señala que en la audiencia de juicio se inicia con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado. Sin embargo, en los juicios sobre despido, corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

A este respecto, el sentenciador en el raciocinio décimo cuarto, al desestimar la alegación del empleador sosteniendo que la ausencia del trabajador obedeció a una causa justificada, desatendió la aparente controversia, como, asimismo, los propios hechos reconocidos no sólo en la sentencia, sino que por el mismo empleador, quien siempre ha alegado un error de hecho en el despido del demandante, quien al saber que éste último contaba con una licencia médica, se esmeró en dejar sin efecto su decisión unilateral de poner término a la relación laboral, no perseverando en dicho despido sino que instando a la reincorporación del trabajador, aún antes de haberse formalizado el libelo de autos.

Sexto: Que el juez del grado, al haber obrado en la forma que lo hizo, vulneró la norma del artículo 454 del Código del Trabajo, toda vez que el empleador, al momento de expedirse la carta de despido probó que efectivamente el trabajador se había ausentado dos días seguidos, sin probar, hasta ese momento, la justificación de tal ausencia, por lo que se acreditó *“la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162”*, como claramente lo consigna el precitado artículo 454.

Además, al invocar error de hecho el demandado en el despido del trabajador demandante, por el desconocimiento de la licencia médica que lo autorizaba ausentarse de sus labores, no constituye un hecho distinto que no pudiese alegarse en dicha audiencia, como lo sostiene el sentenciador, toda vez que si bien el artículo 454 es claro en la prohibición de *“alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido”*, tal situación no se produjo, toda vez que el error de hecho invocado por el empleador y, la decisión de retractarse del despido que él mismo había efectuado tenía justamente un objetivo totalmente contrario al que presupone la norma, es decir, con la retractación el demandado pretendía mantener la relación laboral y, con ello, garantizar la estabilidad en el empleo del actor, principio que se encuentra bastamente protegido en el Código del Trabajo.

Resulta paradójico que en el presente caso, el empleador ha tratado por todos los medios de resguardar la estabilidad en el trabajo del demandante, siendo este último, con la complacencia del juzgador a través de la equivocada apreciación del artículo 454 del código del ramo, quien se ha resistido a continuar con la prestación de los servicios.



Séptimo: Que de todo lo antes razonado se observa que la sentencia impugnada efectivamente infringió el artículo 454 del Código del Trabajo, al aplicarlo de manera incorrecta, yerro que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, debido a que condujo a tener por establecido que la relación laboral habida entre las partes había concluido por despido unilateral del empleador, en circunstancia que conforme al principio de la realidad, no hubo ánimo alguno de parte del demandado de finiquitar dicho vínculo laboral.

Atento a lo reflexionado, se acogerá la primera causal de nulidad hecha valer por la parte demandada.

Octavo: Que atendido lo antes decidido, resulta del todo innecesario examinar las restantes causales de nulidad invocadas por la parte demandada, habida consideración que sendos motivos de invalidación, sustentados en el artículo 478 letra e) y b), respectivamente, lo fueron en el carácter de subsidiaria de la primera causal.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, a lo dispuesto en los artículos 474, 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE ACOGE** el recurso de nulidad laboral interpuesto el abogado Michel Galasso Cabrolhier, en representación del demandado, en contra de la sentencia definitiva pronunciada el 23 de diciembre de 2019, en autos laborales, sobre despido injustificado, caratulado “Martínez con Inostroza”, R.I.T. 0-33-2019, del Juzgado de Letras del Trabajo de Parral.

No se condena en costas a la parte demandante, por estimar que tuvo motivos plausibles para actuar.

Díctese a continuación la correspondiente sentencia de reemplazo.-

Regístrese y devuélvase, en su oportunidad.-

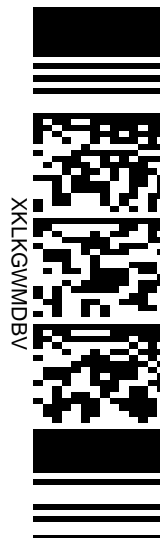
Rol N° 16-2020.- Laboral.

Redacción del Ministro don **Moisés Muñoz Concha**

Hernán Fernando González García
MINISTRO
Fecha: 17/09/2020 11:30:08

Moisés Olivero Muñoz Concha
MINISTRO
Fecha: 17/09/2020 11:45:32

Guillermo José Monsalve Mercadal
ABOGADO
Fecha: 17/09/2020 12:02:05



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Talca integrada por los Ministros (as) Hernán González G., Moises Olivero Muñoz C. y Abogado Integrante Guillermo Jose Monsalve M. Talca, diecisiete de septiembre de dos mil veinte.

En Talca, a diecisiete de septiembre de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



SENTENCIA DE REEMPLAZO

Talca, diecisiete de septiembre de dos mil veinte.-

VISTO:

Se dicta la correspondiente sentencia de reemplazo y, por economía procesal se reproduce de la sentencia anulada su parte expositiva y sus racionios primero, segundo, tercero, cuarto, quinto, sexto, séptimo, octavo, noveno, décimo, undécimo y duodécimo, los que se tienen como parte integrante de la presente sentencia.

Y CONSIDERANDO:

Primero: Que de los hechos descritos en los racionios quinto y décimo del fallo reproducido, se desprende meridianamente que el trabajador demandante no concurrió a trabajar los días 6 y 7 de agosto de 2019, sin que durante estos dos días el empleador hubiere tomado conocimiento de encontrarse gozando de una licencia médica, la que sólo se obtuvo el día ocho de agosto de ese mismo mes y año, en circunstancias que el empleador había procedido a ponerle término a los servicios el día 8 de agosto del año indicado, por la causal del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, que autoriza el despido en tales circunstancias.

Segundo: Que si bien el trabajador demandado gozaba de licencia médica por sendos días, ella se obtuvo con posterioridad, específicamente el mismo día 8 de agosto de 2019, motivo por el cual llegó a conocimiento del empleador de manera tardía y después que enviara la carta aviso de despido.

Tercero: Que del mismo modo, al tomar conocimiento el empleador de la licencia médica que llegó a su conocimiento el día 8 de agosto de 2019, su intención fue la de retractarse del despido, lo que se manifestó de manera persistente ante la Inspección del Trabajo, el tribunal de primer grado y ante este tribunal de alzada, circunstancias que permiten colegir que no ha habido por parte del empleador ánimo de desvincular unilateralmente al trabajador demandante, a cuyo respecto, incluso, ha exteriorizado su deseo de pagar todas las remuneraciones correspondiente al tiempo que el actor ha estado separado de la empresa donde presta servicios.



Cabe hacer notar que el empleador declaró que el lugar de trabajo sigue igual que siempre a disposición del demandante, se le sigue cotizando y su sueldo sigue a disposición del administrador, lo que demuestra la buena fe en su proceder. A este respecto, el inciso primero del artículo 430 del Código del ramo, promueve la buena fe en la ejecución de los actos procesales, como, asimismo, reprocha el abuso del derecho.

Cuarto: Que en estas circunstancias, no cabe más que concluir que en la especie no ha habido voluntad del demandado de poner término al contrato de trabajo y, por ende no ha existido despido alguno, de manera que en esta situación no es posible acceder a lo pretendido en el libelo de autos, toda vez que falta el presupuesto esencial para que prospere la acción entablada al efecto, esto es, la terminación del contrato de trabajo por despido del empleador y que, además, éste tenga el carácter de injustificado.

Quinto: Que atento a todo lo antes razonado, se desestimaré la demanda interpuesta sobre el particular y, como consecuencia de aquello, debe entenderse que la relación laboral se mantiene vigente.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, a lo dispuesto en los artículos 420, 425, 430, 432, 434, 446, 456, 458 y 459 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA** la demanda de despido injustificado interpuesta por José Alejandro Martínez Ortega en contra de José Ramón Inostroza López, por no haber existido despido por parte del demandado.

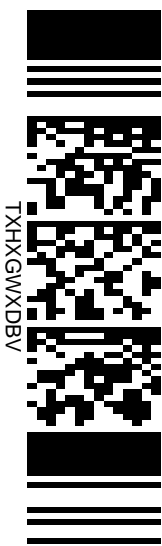
No se condena en costas a la parte vencida, por haber tenido motivo plausible para litigar.

Manténganse en custodia ante el tribunal de primer grado la prueba documental incorporada por la parte reclamada por un plazo de tres meses contados desde la fecha en que quede ejecutoriada la sentencia.

Regístrese y devuélvase, en su oportunidad.-

Rol N° 16-2020.- Laboral.

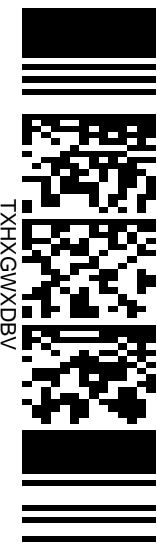
Redacción del Ministro don **Moisés Muñoz Concha**



Hernán Fernando González García
MINISTRO
Fecha: 17/09/2020 11:30:12

Moisés Olivero Muñoz Concha
MINISTRO
Fecha: 17/09/2020 11:45:34

Guillermo José Monsalve Mercadal
ABOGADO
Fecha: 17/09/2020 12:02:13



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Talca integrada por los Ministros (as) Hernán González G., Moises Olivero Muñoz C. y Abogado Integrante Guillermo Jose Monsalve M. Talca, diecisiete de septiembre de dos mil veinte.

En Talca, a diecisiete de septiembre de dos mil veinte, 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 06 de septiembre de 2020, 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>