

Santiago, treinta de agosto de dos mil veintidós.

Vistos:

Ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se sustanció la causa RIT O-679-2021, caratulada “Cid / Clínica Dávila Y Servicios Médicos S.A”, sobre demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, sustanciada bajo las reglas del procedimiento de aplicación general.

Por sentencia definitiva de nueve de septiembre de dos mil veintiuno, la juez de la instancia acogió la demanda presentada, por lo que declaró injustificado el despido dando lugar a las indemnizaciones y prestaciones que se indican.

Contra este fallo la parte demandada dedujo recurso de nulidad el que sostuvo en cuatro causales las que se interponen una en subsidio de la otra.

De forma principal invocó la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en relación con el artículo 459 N° 4, 5 y 6 del Código del Trabajo, por no haber analizado toda la prueba en juicio.

En subsidio invocó la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, por estimar que la sentencia infringió las reglas de la sana crítica.

También en subsidio alegó la causal de nulidad del artículo 478 letra c) del Código del trabajo, por estimar que se deben modificar ciertas calificaciones jurídicas hechas por el tribunal.

Finalmente, en subsidio de todo lo anterior, alegó la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, planteando que la sentencia se dictó con infracción de ley, en este caso del artículo 172 del Código del Trabajo, en la parte que determinó la base de cálculo para las indemnizaciones concedidas.

Solicita invalidar el fallo, y acto seguido dicte la correspondiente sentencia de reemplazo conforme a derecho.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su vista,



oportunidad en que alegaron los apoderados de las partes.

Considerando:

Primero: Que fundamentando la primera causal de nulidad el recurrente afirma que la sentencia debe ser invalidada pues no analizó toda la prueba rendida en juicio y carece de motivación fáctica y jurídica. En concreto, asevera que el fallo no analizó íntegramente el medio de prueba consistente en la licencia médica de 24 de diciembre de 2020, en la cual no se individualiza el empleador y en cambio, en su reemplazo contiene la frase “*sin definir*”. Destaca la relevancia de esta falta de referencia porque ello llevó a que la parte demandada no pudo tomar conocimiento de la emisión de la licencia médica en discusión.

Agrega que tampoco se analizó ni comparó con la licencia de 26 de diciembre del mismo año 2020.

Postula que debido a que no se encontraba individualizado el empleador en la licencia médica de fecha 24 de diciembre, ésta no fue tramitada electrónicamente, siendo imposible para su representada tomar conocimiento de su emisión. Luego, por no tener noticias sobre el trabajador, tuvo que despedirlo por inasistencias reiteradas.

Sostiene que si la sentenciadora hubiese analizado íntegramente las dos licencias médicas incorporadas por su parte, se habría concluido que la licencia de fecha 24 de diciembre jamás fue recibida por el empleador, siendo procedente el despido realizado. Así, al no existir justificación alguna que permita excusarlo de sus incumplimientos, la conducta negligente del demandante calificó dentro de la causal de despido del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.

Segundo: Que la causal invocada está contemplada en la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo de la siguiente manera: “*El recurso de nulidad procederá, además: e) cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, de este*



Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue”, la que debe relacionarse, según el recurrente, con el N° 4 del artículo 459 del Código del Trabajo, esto es, aquella norma que señala que la sentencia definitiva debe contener “El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación”.

Tercero: Que el legislador exige del sentenciador –conforme a la hipótesis de invalidación en estudio- que éste exponga en el fallo, luego de analizar las pruebas rendidas en el juicio, las razones que, en definitiva, lo llevaron a una determinada conclusión. Se trata de exteriorizar el proceso interno que hace el fallador, en forma razonada y coherente, lo que resulta necesario pues permite el control de las decisiones judiciales dentro del proceso.

Como indispensable correlato de lo anterior, la causal invocada requiere, para ser acogida, los siguientes requisitos copulativos: a) que el recurrente singularice cuáles fueron los medios de prueba omitidos; b) que el sentenciador efectivamente haya omitido el análisis de determinados medios de prueba en su sentencia; y c) que esa omisión influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Cuarto: Que el impugnante, al desarrollar el arbitrio, no satisface los extremos señalados en el motivo anterior, pues en verdad no aduce la preterición de determinados medios de prueba, sino que cuestiona el análisis que ha hecho de los mismos el sentenciador, el que considera erróneo e incompleto, aseverando que de la licencia médica de fecha 24 de diciembre se desprendería que ésta jamás fue recibida por el empleador –misma conclusión probatoria a la que arriba el juez- pero de ello a su vez se desprendería que el despido fue justificado.

Quinto: Que en este punto, es pertinente precisar que la licencia



médica a la que alude el impugnante fue ponderada en el motivo séptimo del fallo censurado, razonando el juez, en síntesis, que la contradicción entre su encabezado –licencia médica *electrónica*- y sus instrucciones, así como su similitud con las anteriores licencias presentadas por la trabajadora, permiten considerar como razonable su conducta de no tramitar manualmente el documento, pues estimó de buena fe que había sido remitida de manera inmediata y virtual.

Sexto: Que lo expuesto es suficiente para constatar que más que una omisión, el impugnante se limita a discrepar respecto del raciocinio empleado por el juzgador para calificar la justificación de la ausencia de la trabajadora a sus labores, por lo que el reproche del recurso no es efectivo, lo que hace menester concluir que lo que persigue el demandado es que esta Corte valore nuevamente la evidencia y concluya en un sentido favorable a la tesis que plantea en su recurso, pretensión que no se condice con la hipótesis de invalidación invocada.

En consecuencia, la causal intentada carece de asidero, de manera que el recurso será desestimado en este primer extremo.

Séptimo: Que sobre la segunda causal, el recurrente pide la nulidad de la sentencia porque estima que ésta se dictó con infracción clara y manifiesta a las normas de la sana crítica, en especial las máximas de la experiencia y la lógica.

Señala que el tribunal desconoció el valor probatorio de la licencia médica que abarcaba los días 26 y 27 de diciembre del año 2020, la que debía ser tramitada por la parte demandante, lo que precisamente no se hizo.

Argumenta que las máximas de la experiencia aluden a un criterio de normalidad, y en este caso el sentenciador incurre en un razonamiento contrario a los criterios de normalidad, toda vez que pasa por alto el hecho que la propia licencia médica de 24 de diciembre de 2020 ordena: “esta licencia impresa debe ser presentada al empleador”, lo que implicaba, nos dice, que el trabajador debía



gestionar la tramitación de la licencia, lo que no hizo, y como no lo hizo, la demandante nunca tomó conocimiento de este permiso de salud.

Explica que el yerro del juez es evidente pues, desconociendo que era el trabajador el que tenía que tramitar la licencia, radicó las consecuencias negativas de la no tramitación en el empleador, lo que escapa de todo parámetro de razonabilidad.

En cuanto a la infracción a la lógica, estima que se infringió porque los testigos de su parte, como las propias licencias médicas incorporadas, permitían concluir que era obligación de la demandante informar que se encontraba con licencia médica los días 26 y 27 de diciembre de 2020, cuestión que no se hizo.

En este orden de ideas, señala que también se infringió la razón suficiente, pues no correspondía atribuir a su parte las consecuencias de la falta de tramitación de la licencia por el error de la trabajadora.

Octavo: Que al respecto el artículo 456 del Código del Trabajo establece que:

“El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador”.

De este modo por medio de la causal invocada lo que corresponde es determinar si en su sentencia el tribunal ha vulnerado en forma manifiesta las reglas indicadas en el artículo 456 ya citado, puesto que de no ser así, esto es si no existe vulneración de los principios y reglas que este señala, el juez ha sido soberano para apreciar la prueba rendida en la causa y este Corte no puede entrar a



ponderar el hecho establecido sin riesgo de vulnerar gravemente el principio de la inmediación.

Noveno: Que en el recurso se hace un análisis de lo indicado por la sentencia en el considerando octavo, sin embargo, aparte de señalar que el juez comete un error al atribuir a su parte las consecuencias de la falta de tramitación de la licencia y en forma general indicar que se vulneran los principios de la lógica y las máximas de la experiencia, el recurso no logra articular el modo preciso en que se infringen estas reglas, más allá de manifestar su abierta disconformidad con la forma en que se decidió la litis.

Es así como en el arbitrio se considera errado el raciocinio del juez a quo, haciendo referencia a las reglas de la lógica y en especial del principio de razón suficiente, más sin dar cuenta de una verdadera contravención a los parámetros de valoración de la evidencia. Es más, las conclusiones probatorias son básicamente las mismas que obtiene el juez de la causa –que la licencia, si bien en su encabezado señalaba ser electrónica, debía ser tramitada manualmente por la trabajadora- de manera que la discrepancia no surge en torno al establecimiento de los hechos, sino respecto de quién debió “soportar” las consecuencias de la omisión de la trabajadora, conclusión de orden jurídico que parece escapar del marco de la causal invocada.

Décimo: Que, siguiendo este orden de ideas, dado que la recurrente se limita a disentir del fallo y a formular su propia apreciación particular de los antecedentes que aportó para justificar la causal de despido por ausencias injustificadas, criticando el raciocinio que hace el juez de base sin lograr articular cómo se produciría la infracción de las reglas de la sana crítica que menciona, resulta palmario que el recurso de nulidad interpuesto tampoco puede prosperar por esta causal subsidiaria.

Undécimo: Que, sobre la tercera causal, afirma que la sentencia comete una errónea calificación jurídica de los hechos, en cuanto declaró justificadas las inasistencias del trabajador para los días 26 y



27 de diciembre del año 2020, lo que no correspondía, porque era un hecho de la causa que la parte demandante no tramitó la licencia de 24 de diciembre del año 2020 y por ende su parte no tomó conocimiento de la justificación del trabajador.

Duodécimo: Que, respecto de los argumentos que sustentan esta causal, es necesario precisar que de acuerdo al sustrato fáctico establecido en el fallo la licencia médica de la trabajadora fue emitida en forma previa a las ausencias que motivaron su despido –pues tiene data el 24 de diciembre de 2020-; era continuación de una licencia anterior que expiraba el 25 de diciembre; abarcaba los días de ausencia y no fue tramitada de manera manual por la trabajadora debido a un error de buena fe, pues supuso su tramitación electrónica.

Pues bien, tales circunstancias de hecho pugnan con la calificación de injustificada de la ausencia por la que insta el recurrente, pues el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo sanciona la ausencia o no concurrencia del trabajador a sus labores durante un tiempo determinado, sin justificación. De este modo, si existe una razón o motivo que origine la ausencia, como en este caso una enfermedad diagnosticada por un profesional médico, quién además ha prescrito, por intermedio de una licencia médica válidamente emitida, la necesidad de reposo para la recuperación de la salud, debe entenderse que ello constituye una excusa suficiente para la incomparecencia de la trabajadora, sin que se requiera dar aviso de la ausencia al empleador, pues la exigencia de tal comunicación corresponde a un requisito que no está previsto en la norma y que, en consecuencia, es inexigible.

Por lo demás, es en este sentido que la Excma. Corte Suprema ha unificado de manera reiterada la jurisprudencia, tal como se constata de la lectura de las sentencias dictadas en las causas roles N°38.778-2017, N°9.873-2019, N°33.279- 2019, N° 43976-20 y N° 62.739-20, entre otras.

Décimo Tercero: Que de este modo, al no configurarse la



errónea calificación jurídica postulada por el recurrente, no cabe más que rechazar esta tercera causal de nulidad.

Décimo Cuarto: Que, finalmente, sobre la cuarta causal, el impugnante afirma que la sentencia debe ser invalidada porque se dictó con infracción del artículo 172 del Código del Trabajo en cuanto se determinó una base de cálculo erróneo para el cómputo de las indemnizaciones concedidas.

Sostiene que el considerando décimo de la sentencia señala que la base de cálculo corresponde al monto de \$730.809, de acuerdo a la última liquidación de remuneraciones de noviembre del año 2019, que entre los rubros contempla el ítem “Diferencia Horas/Turnos” por el monto de \$51.588; el que al tenor del artículo 172 del Código del Trabajo no correspondía ser considerado, pues de acuerdo a dicha norma para determinar la base de cálculo se debe excluir la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad. Explica que en este caso, el ítem “diferencia de turnos y horas” es esporádico y corresponde a un “sobretiempo”, por lo que no correspondía ser incluido. Afirma que de haberse interpretado correctamente esta norma, se habría considerado para la base de cálculo solo el monto de \$679.221, como se señaló en la contestación de la demanda.

Décimo Quinto: Que el artículo 477 del Código del Trabajo sobre infracción de ley, tiene como finalidad velar porque el Derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinados en la sentencia. El propósito de quien la invoca como sustento de la impugnación debe ser que el Tribunal *ad quem* revise que la norma haya sido comprendida, interpretada y aplicada por el *a quo* de un modo acertado a los hechos que se han tenido por probados. En otras palabras, el propósito esencial de esta causal de invalidación está en fijar el significado, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos que se ha tenido por probados, pues



lo que se hace a través de la infracción de ley como causal de nulidad, es la confrontación de la sentencia con la ley llamada a regular el caso, lo que supone fidelidad a los hechos probados en el fallo, pues lo que se ha de examinar es si las conclusiones fácticas encuadran en el supuesto legal respectivo.

Décimo Sexto: Que en este punto es menester señalar que en parte alguna del fallo en estudio se ha dejado constancia del tipo de emolumento que contempla el ítem Diferencia Horas/Turnos, de manera que resulta imposible hacer el ejercicio que pretende el recurrente, pues la forma en que se encuentra consignado el rubro en la liquidación no permite avizorar que corresponda al pago de horas extras (pues no lleva dicho nombre, y tampoco señala la cantidad de horas que se habrían laborado de manera extraordinaria) y tal aspecto en particular tampoco fue objeto de discusión y prueba en el juicio, de modo que no existe forma de comprobar que tal ítem corresponda efectivamente a un pago de sobretiempo, condición esencial para excluirlo de la base de cálculo.

Décimo Séptimo: Que de lo expuesto se sigue que ni siquiera es posible entrar a analizar si se ha producido la infracción de ley acusada, desde que para efectuar tal examen sería necesario contar con elementos fácticos que no se encuentran establecidos en la sentencia que se revisa, lo que hace imposible que esta última causal pueda prosperar.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** en todas sus partes el recurso de nulidad deducido por la parte demandada en contra de la sentencia de nueve de septiembre de dos mil veintiuno, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Redactó la Fiscal Judicial Macarena Troncoso L.

No firma el ministro señor Fernando Carreño, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo, por estar con feriado legal.

Regístrese y comuníquese.



N° 3238-2021.-



Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministra Suplente Natacha Alejandra Ruz G. y Fiscal Judicial Macarena Troncoso L. Santiago, treinta de agosto de dos mil veintidós.

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

