

C.A. de Santiago

Santiago, doce de septiembre de dos mil veintidós.

Vistos:

En estos autos RIT T-652-2021, provenientes del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulados *“Bazán con Zhen Xing Pan”*, por sentencia de veintiocho de marzo de dos mil veintidós, se acogió la acción de tutela laboral por haberse vulnerado la garantía de indemnidad con ocasión del despido y se condenó a la empleadora al pago de una indemnización de \$3.591.500.-, más reajustes, intereses y costas.

Contra dicho fallo, la parte demandada deduce recurso de nulidad de conformidad con lo previsto en el artículo 478 letra b) en relación con los artículos 456 y 459 N°4 del Código del Trabajo.

Y solicita que *“...dicho Alto Tribunal se pronuncie del presente recurso de nulidad sobre la misma y consiguientemente con ello, dicte sentencia de reemplazo, rechazando la demanda de autos en todas sus partes...”*.

Se declaró admisible el recurso y se escuchó alegatos.

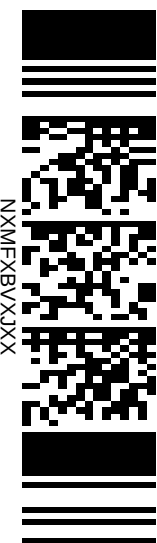
Considerando:

Primero: Que el recurso de nulidad constituye la sanción más drástica que admite el procedimiento laboral. Tanto porque sus causales se fundamentan en graves infracciones al debido proceso y al derecho de las partes de conocer las razones de las decisiones judiciales, como por las consecuencias que ello trae para la jurisdicción en general.

Este control efectuado por el superior jerárquico no es aleatorio ni de oficio, salvo asuntos de mucha excepcionalidad, lo que implica una carga de precisión en su fundamentación y peticiones que se plantean que requiere ser seria y completa.

Segundo: Que, en este caso, el recurrente sustenta su petición de nulidad en lo dispuesto en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, afirmando que la sentencia ha sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las normas de la sana crítica, en relación con los artículos 456 y 459 N°4 del mismo cuerpo legal.

Señala primeramente que el fallo habría vulnerado el principio lógico de **no contradicción**, al expresar que se verificó el despido sin esgrimir motivo, al día siguiente de la visita llevada a cabo por la Inspección del Trabajo y que ello constituye una sospecha de que existió un acto de represalia; en circunstancias de que en la audiencia



preparatoria, el tribunal dejó constancia como hecho no controvertido que el actor fue despedido por necesidades de la empresa, ya que firmó finiquito, el que además fue acompañado al juicio. Y si el despido del denunciante cumplió con las formalidades legales, no es posible que sea nuevamente calificado como infundado por no haberse incorporado como medio de prueba la carta de despido que tampoco fue alegado como indicio de vulneración de derechos fundamentales. El demandante no rebatió la causal de despido por necesidades de la empresa y se limitó a solicitar en forma subsidiaria el recargo legal por estimar que el despido era injustificado.

En segundo lugar, dice que se habría faltado en la sentencia al principio lógico de la **razón suficiente**, en su vertiente de **falta de corroboración**. Lo que se advertiría al revisar la relación automática que el juez formula respecto de la prueba documental, sin conexión argumentativa alguna con el despido del actor por la causal de necesidades de la empresa. Ya que, en forma sorpresiva, establece una relación causal entre el despido del denunciante, la ausencia de carta de despido, un proceso de fiscalización en curso y un despido represalia, que no es el resultado de la prueba producida en juicio. Además no permite de ninguna forma reproducir su razonamiento al no existir valoración de la misma conforme a los parámetros de la sana crítica. Considera, por lo tanto, que la sentencia no se encuentra bien fundamentada y sus conclusiones dejan al descubierto contradicciones incompatibles con sus propios argumentos, conculcando gravemente los límites de la sana crítica, lo que llama “falta de rigor” porque no recurre a ningún medio de prueba para justificar su decisión ni hace una descripción pormenorizada de cada documento y su valoración, para ser considerados un todo a fin de determinar la existencia de una represalia.

En tercer término, critica que el fallo adolece de **falta de fundamentación** porque no cumple la regla de motivación, que es una de las principales garantías procesales dentro de los ordenamientos jurídicos, sin importar cuál sea el sistema de valoración de prueba que se tenga establecido, ya que permite acercar la labor jurisdiccional a la máxima garantía procesal del debido proceso. Lo que extrae del Considerando 9° que alude la denuncia del trabajador en la Inspección del Trabajo sin reparar en que ésta la efectuó el trabajador Eahio Salim, limitándose en los Considerandos 5° y 6° a enumerar la prueba ofrecida por la parte denunciante, sin analizarla.



Por último, en cuarto lugar, no cumple con examinar toda la prueba rendida de su parte como era el finiquito, liquidación de sueldo, declaración jurada del empleador de la ley 21.227, AFC pactos de suspensión laboral, constancia en Carabineros de Chile de 18 de diciembre de 2020, ni el Oficio de la Dirección del Trabajo respecto de fiscalización.

Termina aseverando que las infracciones anotadas influyeron sustancialmente en lo dispositivo del fallo, ya que si hubiera analizado correctamente la prueba de acuerdo a la sana crítica y las máximas de la experiencia no podría haber concluido otra cosa que la inexistencia de la vulneración alegada por la contraria y debería haber rechazado la demanda en todas sus partes.

Tercero: Que previo a examinar cada una de las objeciones que se plantean, es necesario dejar establecido que se demandó por Alain Eduardo Bazán Villafuerte, garzón, en procedimiento de tutela laboral y cobro de indemnizaciones por vulneración de la garantía de indemnidad, a su empleador Zheng Xing Pan. Alegó que la relación laboral comenzó en julio de 2017 y que había sido despedido verbalmente el 17 de diciembre de 2020, luego de haberse denunciado en la Inspección del Trabajo retención de parte de las propinas, añadiendo que firmó finiquito con reserva de derechos. Pidió concretamente se condenara a la demandada por tutela laboral al pago de 11 remuneraciones por indemnización; en subsidio, demandó por despido injustificado y cobro de prestaciones más recargo del 50% del artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, más intereses, reajustes y costas, al no haber recibido carta de despido.

Por su parte la demandada contestó negando la vulneración y represalia, arguyendo que el verdadero motivo del despido fueron las necesidades de la empresa. En cuanto a la acción subsidiaria, también pide su rechazo porque tal como se indica en el finiquito la relación laboral terminó por la causal allí expresada, producto de la disminución y cierre del restaurante por la pandemia y cuarentenas que prohibieron su funcionamiento.

Ante esta controversia, en la audiencia preparatoria se fijaron como hechos no controvertidos: *“1. Existencia de la relación laboral a partir de julio de 2017 como garzón; 2. Término de la relación laboral el 17 de diciembre de 2020 y firma de finiquito; 3. Que fue despedido el actor por la causal de necesidades de la empresa. Cumpliéndose las formalidades legales del despido, ya que firmó finiquito en la fecha*



indicada". Agregándose además como controvertidos: la determinación de la base de cálculo de remuneraciones y su composición, existencia de vulneración de derechos fundamentales; y *"En su caso hechos y circunstancias relativos a la carta de despido, conforme a la causal invocada"*.

Cuarto: Que en esta delimitación de acciones y excepciones, el sentenciador incorpora en los Considerandos 5° y 6° de su fallo, las probanzas aportadas por cada una de las partes entre las cuales se encuentran: solicitud de fiscalización, constancia de despido verbal de 18 de diciembre de 2020 dejada en Carabineros, acta de conciliación remota fallida, finiquito, comprobantes de propina.

Y sobre la acción de vulneración, en el Considerando 8° cita el artículo 485 del Código del Trabajo sobre las "represalias", concluyendo en el 9° que *"...prueba aportada en autos permite concluir la existencia de indicios suficientes de la vulneración alegada, consistentes en la cercanía temporal entre la labor fiscalizadora efectuada por la Dirección del Trabajo -motivada por la denuncia del actor- y el despido de autos, el cual no se sustenta en ninguna razón de hecho, lo que se concluye de la inexistencia de carta de término de contrato de trabajo, que es la oportunidad fijada por el legislador para expresar los argumentos fácticos que sustentan la desvinculación laboral de acuerdo al artículo 162 del Código del Trabajo. En otras palabras, la circunstancia de haber sido el trabajador despedido sin invocarse al momento de la terminación motivo de hecho alguno, al día siguiente de la segunda visita inspectiva realizada por la Inspección del trabajo, constituye una sospecha de que el despido fue un acto de represalia por la denuncia que hizo el actor en la Inspección del trabajo"*.

Asimismo, en cuanto al despido y el finiquito, en su Motivación 11° razona que aunque en este último se señala como causal del término de la relación laboral las necesidades de la empresa, deja también en claro que *"...los motivos de esta medida deben estar consignados en la carta de término de contrato, pues según lo que establece el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, tiene vedado el demandado alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido. Así las cosas, la inexistencia de carta de despido y de hechos contenidos en la misma permiten concluir que no existen fundamentos para el despido de autos. En consecuencia, no habiendo satisfecho el denunciado la carga que le establece el legislador según se anotó en el considerando séptimo, se tiene por establecida la vulneración de derechos fundamentales con*



ocasión del despido, en concreto, a lo que se refiere a la garantía de indemnidad...”

Quinto: Que respecto del primer punto alegado, esto es, el principio lógico de no contradicción supuestamente transgredido al expresar el juez que se verificó el despido sin esgrimir motivo al día siguiente de la visita llevada a cabo por la Inspección del Trabajo, y que ello constituye una sospecha de que existió un acto de represalia; no se advierte cuál sería la falta, ya que “cercanía” no tiene otro significado que no sea el de existir entre dos hechos una corta distancia temporal, lo que se extrajo de las fechas entre ambos hitos probados, apoyado normativamente por la cita de indicio del artículo 485 del Código del Trabajo.

Pero además se confunde el recurrente cuando afirma que el despido fue por necesidades de la empresa. Eso es lo que su parte contestó y en efecto existe un finiquito (con reserva), pero el asunto importante y diverso es que quedó acreditado en el juicio, según se encuentra expresado por la sentencia en el Considerando 11° y que se ha reproducido en lo pertinente, que el despido se produjo verbalmente y que nunca existió la carta que justificara el finiquito; todo lo cual fue controvertido entre las partes y fijado como puntos a probar.

Por último, para atender a este acápite y desecharlo en su totalidad, resulta útil recordar, tal como se indicó más arriba, que el demandante sí rebatió la causal de despido al fundamentarse en ella la consecuencia inmediata de la represalia dado que se denunció de tutela con ocasión del despido; y además, lo incluyó en la petición subsidiaria en cumplimiento al mandato del artículo 489 inciso 7° del Código del Trabajo.

Sexto: Que también plantea el recurso que la sentencia vulnera el principio lógico de la razón suficiente, en su vertiente de falta de corroboración porque en forma sorpresiva habría establecido una relación causal entre el despido del denunciante, la ausencia de carta de despido, la fiscalización y un despido represalia, aduciendo que no es el resultado de la prueba producida en juicio, al no efectuar una descripción pormenorizada de cada documento y su valoración.

Pues bien, baste para desechar también este argumento, la circunstancia de que no se trata de si la denuncia tuvo o no el efecto buscado, ni siquiera quién la llevó a cabo, sino simplemente que ella existió, la época en que tuvo lugar y la ponderación de la época en que luego de aquello se despidió al actor, asunto diferente vinculado a una



valoración con la que el recurrente no está de acuerdo pero que no revelan un defecto de razonamiento lógico.

Séptimo: Que se apela además a una falta general de fundamentación, estimando que el fallo no se encuentra motivado sustentado en que la denuncia en la Inspección del Trabajo la habría efectuado otro trabajador asunto que claramente se relaciona con otra causal de nulidad que no puede atacarse por esta vía en que los hechos están ya establecidos.

Lo mismo acontece con la aseveración de falta de examen de toda la prueba rendida y su referencia final a las máximas de la experiencia que no fue desarrollada.

Octavo: Que en definitiva, los basamentos de la nulidad no han sido demostrados y más parece que lo planteado por el recurrente es, en realidad, un desacuerdo con las conclusiones arribadas por el sentenciador acerca de las probanzas allegadas al juicio. Pero no propiamente una insuficiencia en el razonamiento o una contradicción en la derivación de las consecuencias lógicas con respecto a esas mismas probanzas.

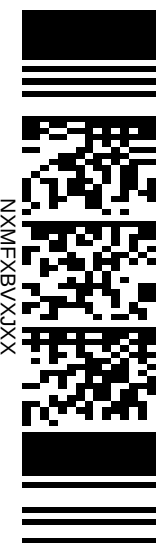
Por lo anterior y visto además lo dispuesto en los artículos 474, 478 letra b), 479, 480 y 481 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia pronunciada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT T-652-2021, con fecha veintiocho de marzo de dos mil veintidós.

Regístrese, notifíquese y, oportunamente, comuníquese al tribunal de origen.

Redacción de la ministra (S) señora Poza.

N° Laboral - Cobranza-1164-2022.

Pronunciada por la **Duodécima** Sala, presidida por el Ministro señor Hernán Crisosto Greisse, quien no firma por encontrarse haciendo uso de licencia médica, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa e integrada además, por la Ministro señora Mireya López Miranda y la Ministra (S) señora Lidia Poza Matus.

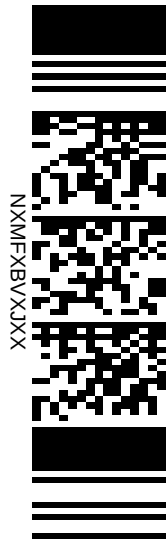




NXMEXBVXXXX

Pronunciado por la Duodécima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministra Mireya Eugenia Lopez M. y Ministra Suplente Lidia Poza M. Santiago, doce de septiembre de dos mil veintidós.

En Santiago, a doce de septiembre 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 11 de Septiembre de 2022, 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>.