

Chillán, cinco de agosto de dos mil veintidós.

VISTO:

Que en esta causa R.U.C. 21-4-0360189-3, R.I.T. T-4-2021 del Juzgado de Letras del Trabajo de Coelemu, rol Corte 139-2022, por sentencia de seis de Mayo último, la Jueza suplente de ese Tribunal doña Claudia González Grandón, acogió la acción de tutela por ocasión del despido impetrada por don Pedro Alejandro Romero Mora y Cristofer Bahamondez Bahamondez, en contra de la ilustre Municipalidad de Ránquil, con costas, ordenando pagar a casa uno los actores las suma que indica al haberse acogido la acción de tutela por garantía constitucionales interpuesta, las cantidades que señala a título de comisiones de vida, y además se condenó a dicha parte al pago de \$7.620.023 al actor romero mora, por concepto de indemnización por lucro cesante, como también, en favor del mismo actor cuyo despido fue declarado nulo debiendo el municipio pagar las remuneraciones, prestaciones y cotizaciones de seguridad social durante el periodo que medie entre la fecha del despido y su convalidación, más las prestaciones de cotizaciones del seguro de cesantía que se encuentren impagas, todo con reajustes e intereses sin costas por no haber sido la denunciada totalmente vencida.

En contra del referido fallo, la parte demandada dedujo recurso de nulidad por las causales del artículo 477, 478 letras e) y b) del Código del Trabajo, interponiendo estas últimas en carácter de subsidiario.

El 18 de julio pasado, se llevó a efecto la vista del recurso, interviniendo en ella los abogados de las partes, quedando la causa en estudio.

CONSIDERANDO.

1°.- Que, la primera causal de nulidad invocada, es la contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, haberse dictado la sentencia con infracción de ley, que ha influido sustancialmente en lo dispositivo de ella, señalando como normas infringidas los artículos 4, 161, 485 y 162 del Código del Trabajo y 1698 del Código Civil. Además, invoco las causales de la artículo 478 letra e) y b) del Código del Trabajo, con carácter de subsidiarias.

En relación a la primera, manifiesta que los actores solicitaron un informe a la inspección del trabajo respecto a los hechos contenidos en la denuncia, a lo que el tribunal accedió, solicitando se pidiera cuenta de dicho oficio, en la audiencia preparatoria; el informe se recibió por el tribunal el 17 de marzo de 2022.

Dicho informe fue incorporado como prueba por los denunciados en la audiencia de juicio por lo que debe considerarse como parte integrante de la causa, constituyendo prueba legalmente solicitada y rendida.

Añade que la sentenciadora infringe la ley pues incumplió lo dispuesto en el artículo 494 del Código laboral, agregando que la sentencia definitiva no contiene referencia alguna al aludido informe, lo que constituye la infracción que se asevera por cuanto el informe es diametralmente opuesto a lo resuelto por el tribunal en la sentencia definitiva, ya que de haberse seguido la disposición legal referida el resultado de lo fallado sería necesariamente diferente, no existiendo justificación racional para emitir pronunciamiento sobre el informe. Expresa asimismo, que esta



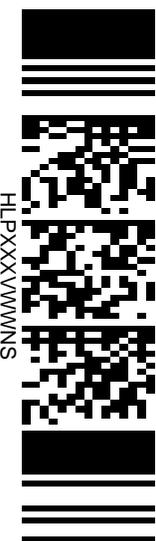
sola infracción habilita a la Corte de Apelaciones para dictar sentencia de reemplazo.

Manifiesta además, que se ha infringido lo dispuesto en el artículo 161 del Código del Trabajo, desde que el tribunal ha decidido acoger la acción de tutela desechando que el despido se produjo por necesidades de la empresa, luego de lo cual cita el considerando décimo del fallo recurrido, agregando el recurrente que el tribunal erróneamente ha llegado a esta conclusión, pues la carta de despido hace alusión a situaciones de orden económico que afectan al municipio demandado, lo que el tribunal ha tenido por no acreditado, sin perjuicio que además la sentenciadora ha considerado que el artículo 161 el código del trabajo, exige que las necesidades de la empresa tengan un contenido netamente económico de lo que el recurrente discrepa, añadiendo que habría que entender que atañen a aquellos aspectos estructurales de instalación de la empresa que provocan cambios en la mecánica funcional del establecimiento. La constante modernización de las empresas seguirá acarreado, por cierto, la consiguiente reducción de personal. Las condiciones económicas, por su parte, para que resulten justificadas, deben implicar, a juicio nuestro, un deterioro justamente económico, que hace inseguro el funcionamiento de la empresa, como lo sería el caso de una empresa que por problemas de mercado no pudiera comercializar sus productos o en su caso, también ante evidentes dificultades económicas, de administración y racionalización de gastos, que por cierto requerirán ser debidamente probados.

Se refiere luego al informe ya referido que indica la "Necesidad de racionalizar las estructuras y procesos organizacionales del DAEM Ránquil, motivada por ciertas imposiciones de orden legal y presupuestario."

Manifiesta posteriormente que lo cierto es que, sin perjuicio de que en consideración del tribunal, haya resultado no probada la necesidad económica; la norma en comento no necesariamente tiene un contenido económico, ya que como se ha explicado, las necesidades de la empresa se pueden deber tanto a razones económicas como técnicas. En cualquiera de los casos, el despido claramente aparece como justificado, finalmente lo relevante para defender la estabilidad del empleo es que el despido tenga justificación, siendo hasta cierto punto irrelevante si la necesidad es económica o técnica, como sea que el despido se justifica. Reitera enseguida que considera justificado el despido y que se debe entender necesariamente que el empleador en nuestro caso es "particular" pues es la Administración del Estado la que requiere de nuestros servicios, debería sentirse el llamado del servicio público dirían los entendidos, más no deja de ser cierto que efectivamente trabajar para una municipalidad, trae intrínsecamente incorporado la estabilidad de las vicisitudes de la vida, económicas, sociales y desde luego políticas, trabajar para la Administración del Estado, trae entre sí un componente político, más allá de cualquier empleo formal, volveremos sobre aquello más adelante.

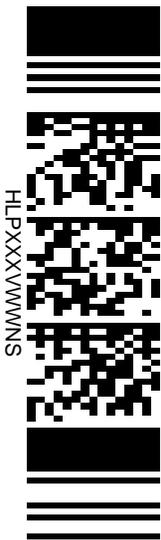
Añade que en esta caso refiere primeramente, a la ley 21.040 que se encuentra vigente y ha sido promulgada en



noviembre del año 2017. En su artículo octavo transitorio, señala que por el solo ministerio de la ley los servicios educacionales que presten las municipalidades se traspasarán a los nuevos servicios locales de educación, en las condiciones y los plazos que la ley fija; funcionamiento que en algunos lugares del país comenzó en el año 2018 y que se extenderá como máximo, hasta el año 2025. Por supuesto que este texto legal vigente, no requiere ser acreditado en juicio, "las partes aportan los hechos y el tribunal el derecho ", dirían los puristas, no debiese ser necesario acreditar que, en esta discusión que son situaciones legales, eminentemente jurídicas, y por ende quedan relevadas de prueba, falta la "prueba".

Añade que también se ha hecho mención por los denunciante, a lo dispuesto en la ley 20.536 bajo el amparo de la cual, la función que los actores cumplían para el Departamento de Educación de Ránquil, serían "esenci ales". Sin perjuicio de que la referencia que hacen los denunciante resulta groseramente errónea, ya que la ley citada ni siquiera contempla la figura a la que aluden, lo cierto es que efectivamente introduce modificaciones a la ley 20.370 General de Educación, agregando un párrafo 3 sobre "convivencia escolar". Lo cierto es, que examinado el párrafo en cuestión, no se aprecia en que circunstancia el empleo que prestaban los demandante hubiese resultado era esencial dentro del Departamento de Educación, de tal forma que existiría una especie de prohibición de prescindir de sus servicios, lo que desde luego no es cierto.

Para luego aseverar que este hecho fue comunicado a los trabajadores y fue alegado en su oportunidad, sin perjuicio de aquello, el tribunal insiste obtusamente en considerar no acreditados los hechos de la carta de despido, hechos que no requieren nuevamente prueba pues de trata de mandatos legales, reglamentario y como se quiera, relevados de prueba, y que La totalidad de los directores de establecimientos que dependen de este sostenedor han sido, elegidos por concurso público de antecedentes, incluyendo al mismo Director del Departamento que ostenta el cargo luego de haber asumido a través del Proceso de Alta Dirección Pública, no cabe la menor duda de que las decisiones adoptadas en la materia educacional responden a todas luces a criterios técnicos que reducen al mínimo la discrecionalidad de los directivos. Y que se ha hecho presente igualmente que, de conformidad a la doctrina y jurisprudencia administrativa, la determinación de la necesidades del servicio, le corresponde al jefe superior del mismo quien además, es por ley el sostenedor de los establecimientos educacionales para todos los efectos administrativos. Esta afirmación igualmente se sostiene sobre la base de consideraciones puramente jurídicas y nuevamente relevadas de prueba. "Así por ejemplo, se hace presente lo señalado en el dictamen N° 64.176 de 2011 de la Contraloría General de la República, el criterio aplicable para el organismo de control es que la referida causal de desvinculación prevista en el indicado artículo 161 del Código del Trabajo, faculta al empleador para disponer el término de las funciones, basándose únicamente en una apreciación objetiva de las condiciones tanto de la empresa como del servidor, no siendo, por ende, competencia de esta



la entidad fiscalizadora emitir un pronunciamiento respecto de ello, puesto que se trata de un asunto de mérito que, por su misma naturaleza, queda comprendido dentro de las atribuciones propias de la jefatura superior del órgano administrativo que corresponda. Así también se ha hecho mención a otros pronunciamientos diversos en que se ha seguido el mismo criterio.”.

Añade por último, que se ha también intentado desvirtuar la procedencia del despido y considerarlo viciado, desobedeciendo otro hecho público y notorio, tal es que durante la vigencia del Estado de Emergencia provocado por la pandemia de Covid 19, las clases de los establecimientos educacionales se encontraron suspendidas prácticamente por todo el año 2021 y ciertamente si fueron suspendidas por el año 2020 completo. Para que entonces podría requerir el Departamento de Educación encargados de convivencia escolar si los establecimientos no estaban funcionando. Básicamente se trata de intentar pensar, ¿cuál podría ser la convivencia entre los escolares, si cada uno está en su casa? Obviamente que ninguna.

Indica que el tribunal incurre en error de ley al darle un contenido equívoco a la norma contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, circunscribiéndola únicamente a causas netamente económicas, criterio que como aparece claro no es suficiente para declarar la improcedencia del despido. Como se ha venido relatando, los mismos se encuentran plenamente justificados en elementos técnicos, y que además, por su especial naturaleza normativa, se encuentran relevados de prueba; influyendo sustancialmente en lo dispositivo del fallo, ya que en caso contrario no cabría más que reconocer que el despido se encuentra justificado como ocurre en los hechos.

Luego manifiesta que se ha infringido el artículo 485 el Código del Trabajo, cuyo texto cita, agregando que el mandato que el legislador pone al juez en la necesidad de sancionar las conductas que lesionan derechos y garantías del trabajador, las que de todas formas, no basta con que concurren, habrá que configurar otros elementos adicionales para sancionar la eventual lesión. La ley ha establecido criterios copulativos que se deben configurar; tales son:

- Que se trate del ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador.
- Que la ejecución de estas facultades, limiten el pleno ejercicio de ellas sin justificación suficiente.
- Que limiten el pleno ejercicio de ellas de forma arbitraria o desproporcionada.
- Que limiten el pleno ejercicio de ellas sin respeto por su contenido esencial.

Agrega que, solamente de la lectura del texto legal, cómo la sentencia de instancia incurre en error de ley, ya que en todo su texto no se aprecia que el tribunal haya considerado conculcados los derechos de los denunciantes sin justificación, la que debe ser además insuficiente. No aparece para nada tampoco, que se haya considerado que la actuación del empleador ha sido arbitraria o desproporcionada, como tampoco se hace sin respeto por el contenido esencial del derecho. El juez de instancia, no ha



dato cumplimiento a lo dispuesto en el artículo en comento, por lo que finalmente ha tenido por cierta la vulneración de derechos de los denunciantes, sin detenerse a determinar si estas vulneraciones cumplen con las condiciones adicionales que el código ha fijado."

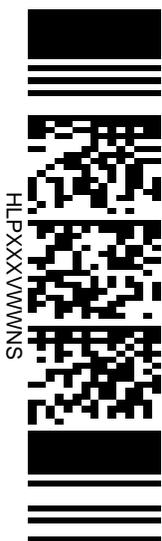
En cuanto a la discriminación por causa políticas que se acusa y el tribunal tiene por acreditada, se hace necesario señalar que no cualquier tipo de afectación a los derechos y garantías de los funcionarios resulta atentatoria, el artículo citado exige que el atentado sea desproporcionado y sin respeto por el contenido esencial del derecho.

Cabe entonces preguntarse ¿Cualquier funcionario y en cualquier situación puede ser objeto de discriminación por causa políticas? Desde luego que la respuesta es no.

Habrá que estarse en cada caso en particular, a las circunstancias y condiciones personales de cada uno de los funcionarios o trabajadores, en el caso de los denunciantes, desde su origen la relación laboral se encuentra contaminada con un germen de elemento político que no se puede desconocer al término de la relación laboral. Si la contratación del funcionario se origina en base a criterio políticos o personales, y no en base a criterio técnicos o legales, no puede entonces preocuparse el tribunal de proveer amparo en situaciones en que la opinión política del funcionario aparece como relevante.

Señala como ejemplo, que Romero Mora comienza su relación laboral con la Ilustre Municipalidad de Ránquil, una vez que asume el alcalde anterior José Bravo Delgado, a la primera renovación de su contrato a plazo fijo, se incrementa su sueldo en más de \$600.000 pesos, sin justificación técnica ninguna, y como si fuese poco, a la misma primera renovación también su relación laboral pasa a ser indefinida, posteriormente y reiteradamente se le sigue incrementando su remuneración hasta alcanzar niveles insostenibles para la Administración del Estado a este nivel de desarrollo. No se trata en este caso del "pobre funcionario que relegado en sus funciones y maltratado por el empleador y sus compañeros, es perseguido por el solo hecho de ser comunista"; la situación es bastante lejos de este ejemplo de laboratorio que hemos indicado.

Argumenta que si la relación laboral nace como un favor político o se ampara dentro del conocimiento y amistad que pueda tener el funcionario con uno u otro empleador, de conformidad a sus preferencias políticas, ninguna clase de despido entonces puede ser discriminatorio, no existe racionalmente la manera de llegar a esta conclusión si se aprecia la situación en todo su contexto. Basta leer la denuncia de tutela laboral para apreciar como los "funcionarios" se desenvuelven como verdaderos operadores políticos, recibiendo dadas, mejorando su situación contractual desproporcionada e injustificadamente, reinscribiéndose ellos y sus amigos en el padrón electoral de una comuna en la que no viven, para después alegar discriminación política, cuando no demuestran ni el más mínimo respeto por la democracia y la civilidad, insólito es que la judicatura pueda amparar a esta clase de personas que solamente le causan daño a la Administración del Estado, al presupuesto municipal y a los miles de trabajadores honestos



de este país. Es por personas como ellos, que los verdaderos vulnerados no reciben el correspondiente amparo que necesitan, todo resulta impresentable desde el punto de vista lógico de los hechos.

Señala que arriba a esa conclusión por varios aspectos que no serán detallados completamente, sin perjuicio de que se hace presente desde ya que existen en el dictamen algunos indicios que fácilmente permiten pensar lo mismo. La falta evidente de justificación jurídica en lo resuelto, es un elemento a considerar. Básicamente, la conclusión es que si no se justifican en el tribunal a quo, cuáles o tales son los derechos conculcados, no puede existir sanción, adolece la sentencia de marras de la debida congruencia entre lo pedido y lo fallado, en ningún caso la sentencia se refiere a cuál derecho se afecta, y si bien es obligación del juez hacerlo, es imperioso que el tribunal de casación reconozca que falta la congruencia ente la sanción y el derecho afectado no existe.

El mismo artículo en comento, hace una distinción entre aquellos derechos y garantías expresamente protegidos por el procedimiento de tutela y que están en su inciso primero y además se refiere en su inciso segundo a que se aplicable, en los casos en que la discriminación responda a los criterios contenidos en el artículo 2 del Código del Trabajo.

Ahora bien, por supuesto y no recibe discusión que es una legítima atribución del empleador la de despedir a algún trabajador. Pero el canon que exige la ley para castigar al demandado es más alto que el simple daño o atentado a esos derechos, no todos serán de la suficiente envergadura como para legitimar el uso de este procedimiento.

Este requisito, necesariamente deberá ser cubierto por el juez en la sentencia, debe considerar cuáles son las circunstancias acreditadas y que resultan reunir los presupuestos del artículo 485 inciso tercero. Es a todas luces un procedimiento sancionatorio que se debe ajustar al menos básicamente a las normas sobre las facultades sancionatorias del Estado, finalmente esto, que es que la conducta que se castiga, esté configurada en los hechos y cumpla con los elementos normativos objetivos que la ley pone sobre la mesa y que tienen por objeto justamente evitar un uso abusivo del procedimiento de tutela.

Vuelve a señalar, que de la sola lectura simple de la sentencia, se aprecia que existe un error en la aplicación de la ley, desde que justifica lo resuelto en la foja 48, simplemente señalando:

"Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 161, 162 y 446 a 462, del Código del Trabajo, y artículo 1698 del código Civil... (sic)" sorprendentemente ni siquiera se menciona el artículo 485 del Código del Trabajo, que es además fundamental.

Débilmente la sentencia se hace cargo del asunto a fojas 43, refiriendo someramente que:

"Ahora, debe entenderse como despido atentatorio de derechos fundamentales, aquel que esté abiertamente atentando alguno de los derechos fundamentales del artículo 485 del código del trabajo como por ejemplo en el caso que se despide por necesidades de la empresa por el motivo real es la opinión



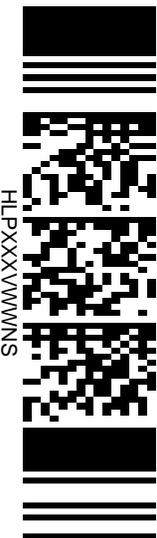
política del trabajador, discriminación alegada por los trabajadores”.

Señala que considera mal justificada la sentencia, se trata de proteger al trabajador mediante la imposición de las más severas sanciones y lo mínimo que puede hacer el sentenciador es definitivamente hacerse cargo de cuáles y tales son las circunstancias que se reconocen cumplidas para hacer lugar a la demanda.

Manifiesta asimismo, que la sentencia infringe lo señalado en el artículo 162 del Código del trabajo, en relación con lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley 19.728, citando el texto de ambos preceptos. Para posteriormente señalar que la dirección del trabajo se ha pronunciado sobre los trabajadores no acogidos al seguro de desempleo, citando al efecto un dictamen de la dirección del trabajo cuya fecha no señala. Agrega que siguiendo mismo orden de ideas, se ha tenido por nulo el despido del funcionario Pedro Romero asegurando la sentencia que se habría adeudado el pago de las cotizaciones de la AFC por el tiempo en que la relación laboral fue indefinida. Lo cierto es que durante la época en que Romero Mora fue contratado por el DAEM Ránquil en calidad de asistente de la educación, recibió íntegramente el pago de sus cotizaciones, incluyendo la Administradora de Fondos de Cesantía. Sin perjuicio de aquello, en el mes de junio de 2018 se le nombra Jefe Comunal de UTP, con una jornada de 14 horas reguladas por el Estatuto Docente, contenido en la ley 19.070 y sus modificaciones.

Esta particularidad, genera que entonces, al acogerse a un régimen distinto al Código del Trabajo, el sistema informático con que trabaja la plataforma de remuneraciones de la Ilustre Municipalidad, lo ingrese en esa calidad; desde que las normas del Código del Trabajo por regla general se aplican muy residualmente en materia de funcionarios municipales. Dicho lo anterior, no se trata en definitiva de una simple negativa injustificada de hacer pago íntegro y oportuno de las obligaciones previsionales del trabajador, lo que ocurre es que discutiblemente podría considerarse que le correspondía percibir dicha cotización, y si esto fuese así, materialmente resulta impracticable el pago, dado que como se ha señalado, el sistema informático no acepta la dualidad de estatutos para el pago de las remuneraciones de los trabajadores y siendo la excepción el Código del Trabajo, lo excluye inmediatamente al tramitarse el pago de la remuneración de cualquier funcionario en conformidad a alguno de los estatutos especiales. Citando luego un fallo de la Excma. Corte Suprema, pronunciado en el rol 806-2008.

Agrega que al revés de lo que sostiene la sentenciadora, la solución que ha dado nuestro más alto tribunal de la República, resulta absolutamente acorde con la lógica y el carácter de la sentencia, la cual tiene una innegable naturaleza constitutiva. Por lo demás, dicha norma del artículo 162, regula el caso del empleador que se encuentra en mora de pagar las cotizaciones previsionales, situación que no es del caso pues sólo la sentencia es la que viene a configurar la existencia de una deuda previsional, relación laboral previa a la formalización por las partes, por lo mismo no puede existir “deuda” previsional si el efecto de la sentencia, como se ha dicho, es en este caso constitutivo.



También se ha expresado, las cotizaciones previsionales se encontraban de todas maneras pagadas al momento de dictarse la sentencia, y aquella parte que el tribunal considera como "deuda" existe solamente con la dictación de la sentencia definitiva, no antes.

Incorre en infracción de ley entonces el sentenciador al imponer una sanción al empleador que considera "incumplidor", sin perjuicio de que la existencia de la presunta deuda de cotizaciones de cesantía es al menos discutible y de existir, no se ha tratado en los hechos de la injustificada e irregular negativa a pagar estos aportes obligatorios que son del cargo del empleador, es un asunto de plataforma digital que debe resolverse, sin embargo no se genera el atraso en el pago por motivos imputables al deudor, por lo tanto no existe morosidad que sancionar en conformidad a la denominada "Ley Bustos". Por último y para mayor abundamiento, diremos que el decreto alcaldicio que autoriza la renuncia del funcionario Mora Romero al cargo de Jefe Comunal de UTP del Daem Ránquil, es de fecha 7 de julio de 2021, por lo tanto, durante el último mes anterior a la fecha de la separación del trabajador que es el mes de junio esta dualidad contractual se mantuvo habiendo quedado la jornada completa de 44 horas semanales del trabajador, bajo regulación exclusivamente del Código del Trabajo, el mes de julio del 2021, y por lo mismo no se cumple tampoco entonces, el segundo presupuesto fáctico para considerar la nulidad del despido.

Refiere luego que la sentencia infringe el artículo 1698 del Código Civil, señalando que derecho común es conocido el principio que consagra el artículo que se menciona, en materia de prueba de las obligaciones y en atención a la pobre regulación que recibe en otros cuerpos normativo, se hace necesario recurrir siempre a esta norma que igualmente se considera la regla general en nuestro ordenamiento. Por lo tanto, si bien podemos encontrar a nuestro juicio una variedad de ejemplos en la sentencia definitiva que se impugna, en donde creemos que se ha incumplido la regla general en materia de la prueba de las obligaciones, nos haremos cargo de la que nos parece más relevante para los efectos de decretar la nulidad de lo resuelto.

Luego de lo cual cita parte de la declaración de la testigo Patricia Cifuentes Grandón, agregando que el juzgador incurre en infracción de ley desde que impone a esta parte la obligación de acreditar un hecho negativo, tal es que el demandante no se encontraba aforado al momento de producirse el despido. Se produce vulneración de lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil desde que aquel dispone que prueba la existencia o la extinción de una obligación, quien la alega. Pues bien, el hecho de que el demandante fue elegido presidente del comité paritario y que se encontraba aforado, constituye un acto generador de obligaciones, la regla general es que los trabajadores no se encuentren aforados, la excepción es el fuero y por lo mismo quien alega estar aforado debe probarlo. Imponer al demandado la obligación de acreditar que el trabajador no tiene fuero, es imponer la carga de probar un hecho negativo que como tal no se prueba, no se puede probar aquello que no existe ya que la prueba que se rinde recae sobre hechos si un hecho no existe no puede probarse, y corresponde entonces acreditar el hecho



positivo contrario es lo que en buenas cuentas debemos entender si aplicamos al caso en concreto la norma del artículo 1698 del Código Civil.

Ahora bien, si se hace una interpretación armónica de los preceptos legales que resultan aplicables, no debe dejar de desconocerse lo señalado en el artículo 243 inciso quinto del Código del Trabajo:

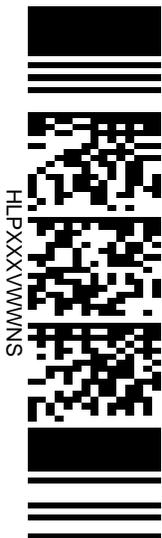
"Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas."

Como se puede apreciar entonces, de la correcta interpretación de ambas normas, no cabe menos que concluir que:

1.- Que el fuero del que goza el trabajador que ha sido elegido como representante en el comité paritario, no opera de pleno derecho.

2.- Que el trabajador gozará de fuero cuando se encuentre dentro de las circunstancias que señala la ley en el artículo 243 que como no es una norma imperativa en sí misma, si no más bien es una norma permisiva, que en el fondo permite considerar aforado a quienes cumplan con los requisitos que la ley señala.

Por lo tanto, si incumbe probar la obligación existente a quien la alega, no es suficiente para considerar aforado al trabajador que malamente se acredite la elección del mismo, como ocurre en la causa, forzosamente habrá de acreditarse que se cumplen los otros supuestos legales, los que en un sistema racional y lógico no se pueden tener como concurrentes por no haberse acreditado la inexistencia de la excepción. Importa entonces una obligación de prueba doblemente excepcional, ya que la demandada en la contestación hizo presente esta circunstancia, incluso es más, se le ha exigido en la audiencia de juicio la exhibición de documentos del acta de constitución del comité paritario, las que no fueron exhibidas porque simplemente no existen. La tozudez del sentenciador al no querer admitir que no se puede desacreditar la existencia de algo que no existe, altera el onus probandi, las reglas de la lógica y sobretodo constituye infracción de ley que perjudica a la parte recurrente, ya que de haberse aplicado correctamente el artículo 1698 del Código Civil en concordancia con el artículo 243 del Código del Trabajo, indudablemente debió arribarse a la doctrina correcta y tener por no probada la existencia del supuesto fuero que favorece al demandante que no acreditó en ningún caso estar bajos los requisitos que impone el artículo 243 del Código del Trabajo, que como hemos dicho no genera fuero sindical de pleno derecho. Como si se ha preocupado de hacerlo el Código en otras circunstancias en donde incluso el fuero comienza su vigencia antes de la correspondiente elección del representante gremial, no es el caso de marras en donde con una correcta aplicación de la ley, no debió considerarse aforado al demandante.



Agrega que en subsidio invoca la causal de nulidad del causal de nulidad del artículo 478 letra e) del código del trabajo en relación con el artículo 459 n°4 y n°5 del mismo código, cuyo texto cita. Agregando que El artículo 459 del Código del Trabajo, dispone los requisitos que debe cumplir la sentencia definitiva que se dicta en el procedimiento de aplicación general, así a juicio de esta parte la sentencia adolece de falta de las menciones del número 4 y número 5 del artículo referido:

a) Artículo 459 n°4: "El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación."

Como se ha venido planteando anteriormente, no se intenta con el recurso que se deduce plantear una disconformidad con el valor probatorio que el sentenciador le ha entregado a las pruebas rendidas, se trata de hacer presente que si se hubiesen seguido las normas generales en materia de prueba sustantiva y adjetiva, la decisión del tribunal, fundada en la lógica y la razón, necesariamente hubiese sido otra. Más, trascendental para apoyar estas afirmaciones, es lo que se dijo en el punto anterior al momento de alegar la primera causal de nulidad, y es que insólitamente el tribunal ha omitido por completo siquiera hacer referencia en su sentencia al informe de investigación evacuado por la Dirección del Trabajo Ñuble, lo que claramente altera todo lo resuelto, desde que el criterio adoptado y las conclusiones que entregan, tanto el inspector del trabajo y la colega que elabora el informe desmienten todo lo que el tribunal resuelve y considera acreditado.

Indica que lo informado o investigado por la Dirección del Trabajo sea no vinculante para el tribunal, sin embargo consideramos que aún en tal caso el tribunal deberá entregar muy fuertes e importantes razones para desobedecer todo lo que se le informa y sugiere, pero en nuestro caso en particular, insistimos en esto el tribunal en 48 hojas de sentencia no nombra el informe de investigación. Este informe de investigación, además como se ha señalado antes, constituye un medio de prueba privilegiado ya que es parte esencial del proceso de investigación que el mismo legislador ha establecido y dispuesto para que el sentenciador pueda fallar conforme a derecho. El tribunal al fallar en la causa ha tenido por acreditado hechos a los que se refieren solamente los demandantes y quizás los testigos, sin dar ninguna razón de sus dichos ni mostrar la menor imparcialidad, pero un informe elaborado por el Órgano especializado en la materia y que además rebate todo lo resuelto en la instancia, no es considerado como prueba.

Señala que se vulnera gravemente el artículo 459 n°4 del Código del Trabajo en los términos que venimos acusando, porque de haberse considerado toda la prueba rendida a lo largo de la causa, la conclusión del juez del trabajo con toda seguridad habría sido diferente y más favorable para esta parte.

b) Artículo 459 n°5: "Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda."



En cuanto a esta infracción en que incurre la sentencia, consideramos que incurre en una grave falta de fundamentación de lo que resuelve, es decir, cuando el ordenamiento pone la obligación al tribunal de justificar en leyes, tratados, la Constitución Política, o principios del derecho y justicia su fallo, no está diciendo que necesariamente el juez cumple con la obligación poniendo algunos artículos al final de lo sentenciado. Lo que la ley le está exigiendo es que haga una relación lógica y acabada de cuáles fueron sus argumentos de derecho positivo, principios formadores del derecho del trabajo o incluso principios generales del equidad y justicia de los que se hubiese valido para generar una decisión.

Esto es de esta forma, ya que constituye un contrapeso a la libertad probatoria que puede adoptar el tribunal que decide soberanamente sobre el valor de convencimiento de los medios de prueba de conformidad a las normas de la sana crítica. Como se sabe, esta libertad probatoria no es absoluta y como no es absoluta el tribunal igualmente debe acomodar su actuación al derecho que se encuentra vigente, que puede ser nacional o extranjero pero que se pueda aplicar en nuestro país, a falta de derecho positivo que resuelva el asunto o ante diferentes interpretaciones, deberá aplicar otros principios que conduzcan a una decisión justa, lo anterior fundamentado a través de una argumentación lógico y racional, la causalidad de lo que se viene teniendo en cuenta para llegar a la conclusión final.

En el caso en particular de la sentencia impugnada, el tribunal se ha limitado a declarar en la foja 48 que sus conclusiones se apoyan en:

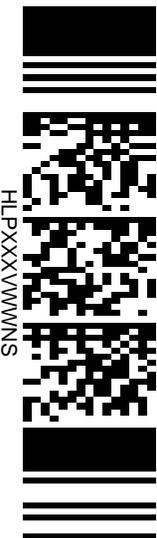
"Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 161, 162, y 446, del Código del Trabajo, y artículo 1698 del código Civil."

No puede sostenerse de forma seria, que aquella frase sea suficiente para justificar todo lo que se ha resuelto en la sentencia, es imposible que con 5 artículos se pueda sostener todo lo resuelto, sumado a las graves falencias acusadas a propósito de las omisiones al número 4° anterior, genera precisamente la grave situación que el legislador se propuso evitar y era que existiesen fallos no fundados y que al final las normas de la sana crítica se identifican con los caprichos personales de los jueces, lo que la ley pretende imponer al juez de la instancia es la obligación de apreciar toda la prueba rendida y con apoyo en el derecho positivo o los principios del derecho y a través de un razonamiento lógico y acabo plasme una decisión en la sentencia, lo que en estos autos desde luego no ocurre.

Finalmente invoca la causal del 478 letra b) del Código del Trabajo, indicando al efecto que La apreciación de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica, podemos decir que:

"Es a la búsqueda de la verdad a través de los medios que aconseja la lógica, la razón, los conocimientos científicamente afianzados, y las máximas de la experiencia"

En este sentido, el tribunal soberanamente puede entregarle mérito probatorio a un medio en particular por sobre los otros, incluso si fueran contradictorios unos con los otros.



Pero esta apreciación soberana se reduce a la estimación del valor probatorio de los medios rendidos, sin escapar de los límites de la lógica.

Dentro de estas consideraciones "lógicas" el tribunal deberá necesariamente apreciar en su conjunto todas las pruebas rendidas, de manera que exista en la decisión la debida correspondencia entre todos los hechos que se tienen por acreditados. Dicho de otra forma, si es efectivo que el juez de la instancia puede fijar el mérito de convencimiento de las probanzas, pero este elemento no es único ni excluyente de todos los demás que engloban la decisión del tribunal. Se ha acusado reiteradamente por ejemplo, que el tribunal a quo no ha ponderado el mérito que tiene el informe de investigación remitido por la Dirección del Trabajo, omisión que aparece como una alteración injustificable de los razonamientos que deben acompañar su decisión, desde que este informe, no ha podido tener por acreditada ninguna de la alegaciones de los demandantes, no parece lógico que el tribunal considere plausible la solicitud de la demandante para promover la elaboración de este informe que como señalamos asoma como un medio de prueba preferente en la investigación laboral judicial y que decida algo completamente contrario a lo que informa la entidad fiscalizadora aún más, no solamente falla algo diametralmente distinto, ni siquiera pondera el mérito del informe en su sentencia, no se hace cargo de nada de lo que el informe dice y menos aún manifiesta el tribunal las razones de lógica o jurídicas que le permitan llegar al mismo fallo ponderando el informe de la Dirección del Trabajo, nada de eso ocurre.

Solamente el sentenciador conoce los razonamientos llevados a cabo y los motivos que tuvo para concluir lo que decide, y la prueba en conciencia no existe en el sistema jurídico nacional, al menos no en esta materia.

Esta causal está expresamente establecida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo y se relaciona con lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo.

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 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 esta manera, la ley define en forma concreta cual es la regla básica que debe seguir el sentenciador al dictar su sentencia, estableciendo que la prueba rendida en el proceso debe ser apreciada conforme a las reglas de la sana crítica. El legislador del trabajo ha sido, además, cuidadoso, pues ha establecido no sólo un principio general sino que ha establecido las pautas concretas en las que se traduce este sistema valoración. Pues bien, analizado el fallo recurrido, se puede establecer con meridiana claridad que dicho fallo no ha cumplido con dicho estándar valorativo.

En efecto, en los considerandos de la sentencia recurrida, el tribunal se limita a reproducir y enumerar la



prueba, procedimiento que de ninguna manera es una valoración de la misma sino que sólo copia en extracto lo que ya se encuentra consignado en el audio de la audiencia de juicio oral. En sus considerandos, el tribunal efectúa una serie de consideraciones doctrinarias que no se apoyan en ningún análisis de las probanzas rendidas. En lo considerandos restantes, el tribunal se limita a hacer sus conclusiones, invocando sólo algunas pruebas puntuales. Sin embargo, no se aprecia en ello ni un análisis de toda la prueba rendida, ni su relación, ni la determinación de ninguno de los parámetros que establece el legislador en el artículo 456 referido. Por el contrario, es dable concluir que en la sentencia atacada se han vulnerado las reglas de la sana crítica, al analizar la prueba rendida faltando a la lógica y desatendiendo la experiencia, integrantes indiscutibles de esa manera de apreciar los elementos de convicción allegados a un proceso laboral, pues no resulta conforme a dicha experiencia lógica, el desatender al principio de razonabilidad que consiste en la afirmación esencial de que "el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón." (Américo Plá Rodríguez, Los Principios Del Derecho Del Trabajo, Ediciones De Palma, Buenos Aires, 1978, Página 284)

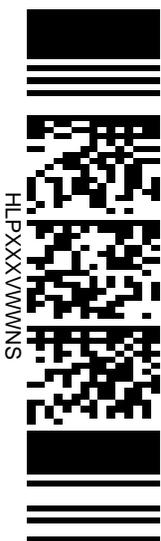
Analizada la prueba rendida de forma completa y bajo los parámetros de la lógica que aconseja precisamente el principio de la sana crítica es prácticamente imposible que la decisión del tribunal hubiese sido la misma, a modo de ejemplificar la falta de lógica en lo resuelto, señalaremos algunas situaciones en que consideramos el juez de la instancia se aleja irremediabilmente de los principios de la sana crítica. En cuanto a tener por acreditado que el despido de los demandantes obedece a una decisión fundada en la opinión política de los trabajadores.

Respecto de los actos de discriminación alegados por los denunciados, en su libelo se valen de declaraciones abiertas, completamente desprovistas de contenido y además cuya veracidad es abiertamente cuestionable, si no imposible de determinar.

Hace la parte demandante un acabado detalle de situaciones que demostrarían la animadversión generada por causa políticas de la que se presumen víctimas, afirmaciones que como veremos, aparte de improbables, poco tendrían en la lógica de cualquier persona, de motivación política, daremos algunos ejemplos que hace suyos la sentencia en las fojas 16 a la 20, y que son:

a) Que los demandantes son simpatizantes del partido Demócrata Cristiano: Afirmación tantas veces repetidas en la causa pero que no se acredita con ninguna clase de prueba de ninguna índole, en esta parte basta la simple declaración de los demandantes y esa situación es insostenible, no se acreditó militancia ni antes ni durante ni después de las elecciones ni durante la vigencia de la relación laboral, porque este pensamiento político, habría sido "conocido", sin perjuicio de aquello, en la prueba rendida en la causa y en el informe elaborado por la Dirección del

Trabajo, nunca se rindió prueba ni se acreditó esta supuesta afinidad política, imposible de considerar una afirmación así de libre, desde que los demandantes pueden



manifestar cualquier preferencia posible, en cuanto a partidos políticos, clubes deportivos, religiosas etc, finalmente cualquier preferencia personal manifestada podría dar pie para considerar que estamos frente a una situación de discriminación, la parte demandante puede manifestar lo que quiera que desee, puede ser cierto o no, pero debe acreditar sus dichos y comprobarlos, nada de eso ocurre en la causa.

b) La parte demandante, ha declarado que el alcalde de la Municipalidad de Ránquil, don Nicolás Torres sería simpatizante o recibiría apoyo del partido Renovación Nacional. En cuanto a esta afirmación debemos ser enfáticos que esta circunstancia se le imputa al alcalde por lo demandantes, por los testigos de los demandantes y ciertamente por el tribunal, pero sin perjuicio de aquello, nunca el señor Torres manifestó que sienta afinidad por ese partido político y no otro, es más en la contestación de la demanda y en las posteriores actuaciones, en el mismo informe de investigación de la Dirección del Trabajo, nunca se reconoció esa circunstancia y además no se tiene por acreditada de ninguna manera. Incluso yendo aún más allá, en audiencia preparatoria celebrada en la causa, la parte demandante solicitó absolucón de posiciones, solicitud a la que el tribunal hizo lugar, posteriormente en audiencia de juicio y pese a que el alcalde de Ránquil se encontraba en estrados, la demandante renuncia a interrogarlo, cuando podría haber sido el momento ideal para consultarle derechamente sobre sus preferencias políticas, pero no lo hace la demandante, creemos que para precaver respuestas desfavorables desde luego. Pero como se ha dicho, la afinidad política del señor alcalde del Ránquil, se le ha imputado reiteradamente en la causa por los denunciante y sus testigos, más nunca fue reconocida por la parte demandante y mucho menos por el mismo alcalde que cuando pudo haber declarado en estrados no pudo hacerlo.

c) Que los denunciante habrían participado "activamente" en la campaña del anterior alcalde, como dan cuenta los pantallazos de redes sociales. La verdad es que son 6 imágenes de redes sociales, que a nuestro juicio no dan cuenta de ninguna participación y menos activa. Se aprecian los amigos de un grupo de Facebook y en otro los integrantes de un grupo de WhatsApp, más un par de fotos y no más, de actividades de campaña, que no demuestran absolutamente nada y menos una importante y activa participación política. Como hecho relevante, diremos que las capturas de pantalla aparecen tomadas el día 10 de octubre de 2021, y las elecciones fueron en mayo de ese año, asumiendo el nuevo alcalde los día finales de junio, por lo tanto entre la época de la elección y la fecha en que fueron obtenidas las capturas de pantalla los denunciante tuvieron tiempo suficiente para promoverse una prueba que de todas formas malamente sirve para acreditar sus dichos, sin perjuicio de ello, estas consideraciones de toda lógica no las hace el tribunal de instancia.

d) Ambos denunciante manifiestan que, pese a que no viven en la comuna de Ránquil, se cambiaron de domicilio electoral para poder votar por el alcalde anterior y por un candidato a concejal.



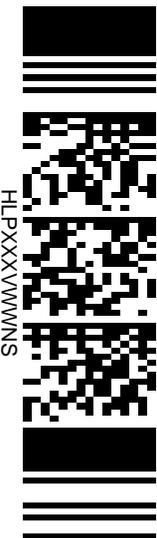
Horrible actitud, que atenta gravemente contra una democracia sana, personalmente creemos que no es para nada un hecho digno de orgullo para nadie reconocer que por pretensiones políticas no tiene empacho en vulnerar el espíritu cívico que representa la elección de las más elementales autoridades territoriales. Es un hecho absolutamente reprochable y reconocido una multiplicidad de veces, es más, en el informe que el tribunal lisa y llanamente pasa por alto, Bahamondez Bahamondez, reconoce que vive en la comuna de Bulnes, trabaja en Pitrufquén, pero ¡vota en Ránquil! Increíble que el tribunal todavía pretenda proteger a estos exfuncionarios, más por causa políticas, con conocimiento de estas actitudes que incluso pueden constituir fraude electoral, la judicatura no puede continuar amparando a este tipo de personas que dañan los cimientos de la democracia y la civilidad en un Estado de Derecho.

e) Continúa a fojas 17 de la sentencia recurrida, los denunciantes hacen una multiplicidad de declaraciones que en realidad nada aportan al debate, un montón de conjeturas, supuestos, elucubraciones y consideraciones personales que hacen los denunciantes pero que pretenden imputarle a otras personas, que me dijo o no me dijo, que me miró y no me miró, que me preguntó o no me preguntó. Discusiones escolares que no pueden ser puestas en un lugar de relevancia por el tribunal para acreditar nada más que el hecho de que básicamente no hay hechos que reprocharle a la Administración y la más mínima diferencia tiene que ser extrapolada para intentar justificar lo que acusan los denunciantes.

f) Que el alcalde cuando concurría al DAEM pasaba a saludar a otras funcionarias, es una afirmación ridícula, cómo va a ser un hecho demostrativo de cualquier cosa que el señora alcalde salude a una funcionaria o a otra, en realidad es sorprendente. Sin perjuicio de aquello, y a falta de indagación racional de parte del sentenciador diremos que siendo el alcalde de Ránquil oriundo de la misma comuna y habiéndose criado en el territorio, tiene que tener lógicamente más afinidad y más conocimiento a nivel personal con otros funcionarios que igualmente son nacidos y criados en Ránquil, los demandantes no son amigos, no son conocidos del alcalde, no son vecinos del alcalde, a diferencia de otros funcionarios que si lo son y donde obviamente el señor alcalde encontrará más afinidad para conversar cuando recorre las oficinas municipales.

g) Que además, señalan los denunciantes, se han generado contrataciones en el Departamento de Educación con posterioridad a su despido, sin perjuicio de que en el juicio no se rindió ninguna sola prueba que sirviera para acreditar este hecho. Por otro lado, a fojas 34 y siguientes aparecen las declaraciones de los testigos ofrecidos por la denunciante y que son del siguiente tenor.

a) Gastón Urra Anabalón: Que Pedro Romero fue su profesor de tesis, posteriormente había una vacante de tres meses en la Municipalidad de Ránquil y lo contactó para ese trabajo que finalmente fue definitivo. Que conoce la posición política de los denunciantes. Que todos como equipo incluso decidieron cambiarse domicilio para apoyarlo. Horroroso nuevamente como el respeto por la democracia se pierde en un instante. Que había manifestaciones públicas de que los



denunciantes serían despedidos, no entrega nombres, lugares, no entrega fechas, no entrega el contenido de esas "declaraciones públicas", nuevamente lleno de puros supuestos.

b) Carolina Rosales Orellana: Básicamente se limita a reconocer que estuvo 3 meses con licencia psiquiátrica y que regresó a sus labores en noviembre del año 2021, actualmente continúa trabajando en el DAEM de Ránquil. Sobre los denunciantes, declara que desde que fueron despedidos era citada con menos frecuencia al Departamento de Educación porque se desempeña en los establecimientos educacionales. La sentencia no lo consigna, más en el audio de la declaración se da cuenta de que igualmente Rosales Orellana formaba parte del "equipo" de los denunciantes.

c) Gustavo Hermosilla Parra: Que a ambos denunciantes los conoce porque trabajaron juntos en la Universidad Boliviana en el año 2020, posteriormente postuló a un trabajo en el Departamento de Educación de Ránquil, en donde fue seleccionado y le correspondió trabajar otra vez con ambos denunciados, nuevamente imputa al alcalde la calidad de simpatizante del partido Renovación Nacional Continúa detallando la forma de trabajar con los denunciantes en cuanto a los funciones, lugares etc. Además se refiere a la época de elecciones dentro del Departamento de Educación, dice que "escuchó" de "otras personas" que habría "desvinculaciones", pero finalmente nada concreto, más que reconocer que llegó a trabajar al Departamento de Educación durante el año 2021 y no estuvo en la época de la elección, termina nombrando a 3 candidatos a alcalde pero no recuerda el nombre del cuarto.

Por su parte, la Ilustre Municipalidad de Ránquil rindió la declaración de dos testigos, la Encargada del Programa de Integración Escolar del Departamento de Educación, con 12 años de trayectoria en el mismo, la que dando razón de sus dichos, se refiere a las causas técnicas que motivan la desvinculación de los demandantes, las que resultan coincidir con las causas técnicas del despido de los funcionarios señaladas en el aviso de despido, las que por supuesto se refuerzan en argumentos de texto de la ley. Esta declaración igualmente resulta concordante con las de la Testigo 1 y la Testigo 2. Explica largamente su experiencia como encargada del programa de integración, y da razones sólidas de sus dichos, además de descartar cualquier conocimiento "público" sobre las preferencias políticas de los denunciantes.

Iguualmente se rinde la declaración de doña Patricia Cifuentes Grandón, Encargada de Adquisiciones del Departamento de Educación, funcionaria del mismo hace 13 años. Igualmente en razón de su cargo, entrega antecedentes respecto de la situación económica del Departamento, la que desde luego conoce. También se refiere al pretendido fuero del que gozaría el demandante Romero, donde nuevamente apela a su experiencia como dirigente sindical y explica detalladamente porqué el fuero pretendido no es tal, descarta cualquier tipo de mala relación con los demandantes y finalmente señala desconocer sus preferencias políticas.

En cuanto a la Tutela Laboral propiamente tal, el tribunal a fojas 43 continúa haciendo la siguiente reflexión:



"Que, en el caso de marras, ambos denunciantes fueron despedidos por la causal establecida en el artículo 161 del código del trabajo, es decir necesidades de la empresa, basado en la necesidad de racionalizar las estructuras y procesos del departamento de educación de Ránquil, atendido que la unidad de control municipal se encuentra con un déficit económico estructural, que obliga a efectuar modificaciones presupuestarias para subvenir principalmente el pago de remuneraciones, y de todas las obligaciones legales que nacen a partir de la contratación de personal. El déficit señalado, según la carta de despido, se debe a una contratación excesiva de personal en la unidad donde elaboran los denunciantes, y que a su parecer no coincide con el número de alumnos matriculados en el año escolar, que va en baja, disminuyendo con esto las subvenciones que dan lugar al sistema de educación, así como el pago de 400 millones de pesos por indemnizaciones. Todo lo anterior señala han afectado en sobremanera la marcha económica del departamento, el que si bien ha realizado grandes esfuerzos para racionalizar en la medida de lo posible la operación ante este escenario, no hace más que fundamentar el despido de los trabajadores. También se indica como razón del despido la situación de Covid 19 que se vive en el país lo que al parecer de los denunciados provocaría una deserción escolar. Sin embargo, la situación descrita en la carta de despido de ambos requirentes no ha sido probada en estrado."

En su oportunidad, nos referimos largamente a la errónea interpretación que hace el tribunal del artículo 161 del Código del Trabajo, desde que le imputa a las necesidades de la empresa un contenido netamente económico, cuestión que como hemos visto, no es así, pues sabemos que se compone de un elemento técnico. Sin perjuicio de aquello y en referencia a lo que se viene hablando sobre los hechos probados y la infracción a las normas de la sana crítica, haremos presente que el tribunal en uso de sus facultades y además, en ejercicio del mandato legal de recoger las razones técnicas y de experiencia en que se funde el valor probatorio, no puede menos que conocer el complicado estado financiero que viene viviendo la Ilustre Municipalidad de Ránquil y su Departamento de Educación, esto es así por dos ejemplos puntuales de trascendental relevancia:

1.- En la causa rol C-4-2017 de ingreso del mismo Juzgado de Letras y Garantía de Coelemu, sobre cobranza laboral, figura el informe contable evacuado por doña María Retamal Garrido, de fecha 19 de junio de 2018, que da cuenta de la Ilustre Municipalidad de Ránquil pagó una deuda total de \$103.319.507.-2.- En la causa rol Ordinario 193-2016 igualmente de este Juzgado de Letras y Garantía de Coelemu, la Ilustre Municipalidad de Ránquil, se querelló por distintos delitos económicos que en total acusaban un desfaldo económico de \$86.175.422, en la causa se condenó a tres imputados, acreditándose un fraude cuyo monto aún no ha podido ser determinado, sin perjuicio de que se eleva muy por sobre la cantidad señalada en la querrela.

Ambos hechos, son públicos y notorios no solamente para los miembros de la comunidad completa, si no que con mayor gravedad son notorios para el tribunal que no puede desonocer



la existencia de estas causas que son tramitadas por el mismo Órgano Jurisdiccional.

Si se quiere atribuir con contenido económico a las razones del despido de todas maneras el fundamento está ahí mismo a la vista del tribunal que no lo advierte.

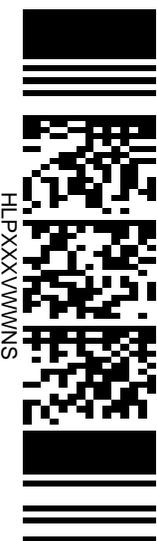
Se ha reiterado incesantemente que no se ha ponderado ni reconocido el informe de investigación que entrega la Dirección del Trabajo, por lo que no profundizaremos sobre el mismo en este punto, basta señalar una vez más, y ahora en relación con el quebrantamiento de las normas de la sana crítica, que desde luego que si se hubiese ponderado al momento de fallar, la sentencia definitiva sería distinta.

Termina pidiendo se tenga por interpuesto recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada de fecha 6 de mayo de este año, declararlo admisible y remitir los antecedentes ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Chillán, para que esta, conociendo de la impugnación procesal en definitiva lo acoja, dictando sentencia de reemplazo conforme a derecho.

2°.- Que, el recurso interpuesto se funda por el recurrente en tres causales de nulidad que se invocan, la primera con carácter principal y las dos últimas de manera subsidiaria, argumentando la demandada que la sentencia recurrida ha incurrido en infracción de ley que ha influido sustancialmente en su parte dispositiva, indicando luego que los preceptos legales infringidos serían los artículos 494, 495, 161 y 162 del código del trabajo, y como también el artículo 1698 del Código civil. Enseguida se invoca la causal establecida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en relación con los números 4, 5 y 6 del artículo 459 del mismo código. Finalmente, se argumenta que el fallo ha incurrido en la causal del artículo 478 letra b) del referido texto legal.

Ahora, atendida la naturaleza y exigencias del recurso de nulidad laboral, cabe precisar que si bien el recurrente durante el desarrollo del arbitrio señala la forma en que a su juicio la sentenciadora ha incurrido en las causales que se le atribuyen, lo cierto es que en la parte petitoria se limita a solicitar que la Corte acoja el recurso y dicte sentencia de reemplazo conforme a derecho, no señalando de manera específica cuales son cada una de las peticiones que se someten a conocimiento del tribunal y la forma que a su juicio procede dictar la eventual sentencia de reemplazo que sea procedente. A partir de lo anterior, pudiere sostenerse que el arbitrio deducido resulta defectuoso por cuanto no es clara la extensión de la competencia que se entrega al tribunal ad quem, lo que ameritaría rechazarlo. Sin embargo, estos sentenciadores son de parecer que la recurrente ha satisfecho suficientemente los requerimientos legales del recurso, en la medida que indicó detalladamente las eventuales infracciones de ley que se imputan al fallo y la forma en que estas han influido en lo resolutivo, por lo que se procederá enseguida a analizar cada una de las causales invocadas y su fundamentación.

3°.- Que, con la precisión antedicha y abordando la primera causal de nulidad impetrada cabe señalar que ella se configura cuando se deja de aplicar un determinado precepto legal a un caso que corresponde hacerlo, cuando se lo aplica



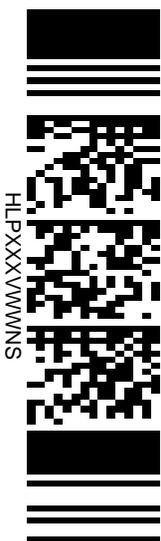
a un caso que no corresponde y cuando se incurre en una errónea interpretación del texto legal. Ahora, conviene precisar también en forma previa que la causal deducida es de puro derecho, no pudiendo este tribunal inmiscuirse de manera alguna en los hechos que el tribunal tuvo por probados en base al parámetro establecido en el artículo 456 del Código del Trabajo; la Corte solo tiene competencia para revisar si a los hechos que el juez de la causa tuvo por probados aplicó correctamente el derecho, su competencia no puede extenderse más allá de este ámbito.

4°.- Que, abordando derechamente el primer fundamento de la primera causal cabe consignar que la recurrente lo hace consistir en una eventual infracción al artículo 494 del Código del Trabajo, y en concreto en que el informe evacuado por la Dirección del Trabajo, respecto de la acción de tutela deducida no fue considerado de manera alguna por el tribunal para adoptar la decisión a la que arribó, en circunstancias que se trata de un medio de prueba privilegiado que bien pudo conducir a la sentenciadora a rechazar la referida acción.

5°.- Que, al contrario de lo que pretende la municipalidad recurrente el artículo 494 del código del ramo, establece que el tribunal fundamentará su decisión atendiendo al mérito de dicho informe y a las demás probanzas rendidas en la causa de lo que se sigue que el referido informe no es un medio de prueba que obligatoriamente el juez deba tener en cuenta, sino que solo es un medio de prueba más que junto a otros permitirán al magistrado concluir, si los fundamentos fácticos de la tutela se encuentran probados, para de ese modo aplicar la normativa atingente al caso concreto. En la especie, si bien es efectivo que la señora jueza, no se fundó en las conclusiones contenidas en el informe, lo cierto es que razonó en base a los otros medios de prueba que se le aportaron los que a su juicio fueron suficientes para acoger la referida acción. Entonces, a partir de lo dicho corresponde concluir que la fundamentación utilizada por la recurrente en este primer aspecto de la causal no es efectiva, o dicho de otro modo, corresponde concluir que a los hechos que el tribunal tuvo por acreditados aplicó correctamente el derecho por lo que en consecuencia este primer fundamento no resulta atendible.

6°.- Que, abordando ahora lo que concierne al segundo fundamento esgrimido es del caso considerar que la recurrente realiza una detallada exposición referente a que la señora jueza habría desatendido los términos de la causal de despido contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, comúnmente conocida como necesidades de la empresa, señalando en síntesis que la sentenciadora consideró que ella se configura únicamente cuando el empleador decide poner término a un contrato de trabajo, por motivos de orden económico en circunstancias que el referido precepto lo autoriza también cuando se trata en razones de orden técnico.

Ahora, cabe dejar establecido, nuevamente, que en este caso este tribunal no tiene competencia para entrar a revisar si los hechos acreditados en la causa ameritaban o no para concluir la improcedencia de la causal, sino únicamente para examinar que a los hechos probados para fundar el despido impugnado aplicó correctamente el derecho. Y obrando en consecuencia la Corte no advierte la infracción de derecho



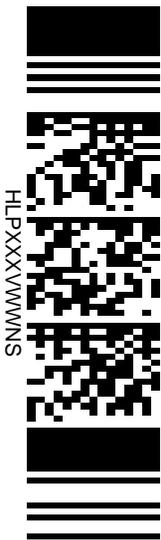
que se le atribuye al fallo recurrido, al contrario de lo que se asevera en el recurso. En consecuencia, corresponde estimar inconcurrente el fundamento invocado lo que amerita rechazar el recurso interpuesto al igual que en el caso anterior, como luego se dispondrá.

7°.- Que, en relación ahora, al tercer fundamento del arbitrio interpuesto, este se hace consistir en la supuesta trasgresión en que habría incurrido la jueza de la causa al hacer lugar a la acción de tutela de garantías constitucionales, a este respecto una vez más se sostiene por la demandada que el tribunal habría desatendido el artículo 495 del Código del Trabajo, pues estimó concurrente los requisitos de la referida acción sosteniéndose en el arbitrio, que ello constituye una infracción ha dicho precepto, que influyó sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia, pues de no haber tenido ella lugar la decisión hubiera sido distinta.

Abordando derechamente esta parte de la cuestión planteada es del caso señalar que al igual que en los dos fundamentos precedentes la sentenciadora al apreciar la prueba rendida por las partes concluyó que efectivamente en la especie habría tenido lugar la trasgresión que se denuncia y en consecuencia correspondía acceder a pagar a los actores las remuneraciones que implica el precepto señalado. De lo dicho, resulta entonces que, al contrario de lo que se pretende por la demandada la señora jueza a los hechos que tuvo por acreditados aplicó correctamente el derecho, por lo cual tampoco puede prosperar ahora el fundamento en análisis, lo que amerita rechazar también el recurso en esta parte, como se luego de dispondrá.

8°.- Que, la cuarta fundamentación de la causal interpuesta se hace consistir en la eventual trasgresión en que habría incurrido el fallo recurrido al determinar aplicar la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo, aseveración que la recurrente funda en la circunstancia que no resulta sostenible resolver que el despido del actor Romero, es nulo por no haber la demandada pagado las cotizaciones correspondiente al seguro de cesantía establecido en la Ley 19.728, a este respecto nuevamente es dable consignar que no se advierte que la señora jueza haya desatendido los preceptos de dicho texto legal, por cuanto lo cierto es que frente a la situación fáctica sometida a su conocimiento y en base a la prueba rendida interpretó correctamente la aludida ley considerando que resultaba aplicable en contra de la Municipalidad de Ránquil, la sanción ya referida. Por lo dicho, entonces, cabe también desechar en esta parte el recurso deducido como luego se dispondrá.

9°.- Que, la quinta fundamentación de la causal en análisis se esgrime por la recurrente sosteniendo que la sentenciadora ha trasgredido lo dispuesto en el artículo 243 del Código del Trabajo, por cuanto razonó en orden que el actor Romero se encontraba aforado, pues era presidente del comité paritario de higiene y seguridad, de manera que encontrándose en esa condición ostentaba el denominado fuero laboral, y entonces al haber tenido lugar el despido antes de extinguirse el término por el cual estaba amparado por el fuero, le asiste el derecho a percibir las remuneraciones



pertinentes hasta la data de extinción del mismo. A este respecto cabe dejar asentado una vez más, que conforme a la prueba rendida en autos la señora jueza concluyó, que efectivamente el señor Romero se encontraba aforado y en base a ese hecho accedió a la demanda en la parte señalada. De lo dicho, resulta entonces procedente consignar una vez más, que la Corte no advierte la trasgresión referida y en consecuencia no puede tampoco el recurso prosperar en esta parte, y así se resolverá a continuación.

10°.- Que, en relación ahora al último fundamento en que habría incurrido el fallo en el ámbito de la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, ella se hace consistir por el recurrente en una infracción por parte del tribunal a lo dispuesto en el artículo 1.698 del Código Civil, por cuanto supuestamente la sentenciadora exigió a la demandada acreditar un hecho negativo, lo que no resulta aceptable de manera alguna. Lo cierto es que, el precepto referido determina el principio general establecido por el legislador en cuanto a la prueba de la existencia de las obligaciones o su extinción, al que alega aquella o esta. En la especie, la señora jueza siempre ajustándose al tenor de la prueba rendida consideró que el fuero invocado por el actor Romero se encontraba acreditado, no advirtiéndose por la Corte, al contrario de lo que se pretende en el recurso que el tribunal haya hecho recaer el peso probatorio de esta circunstancia en la demandada exigiéndole acreditar el hecho negativo, consistente en probar la inexistencia del fuero, entonces lo cierto es que la argumentación contenida en la sentencia resulta acertada a partir de lo cual solo corresponde concluir que habiéndose acreditado el hecho constitutivo de la obligación reclamada, la sentenciadora aplicó correctamente el derecho, no pudiendo este tribunal inmiscuirse en la situación fáctica que dio lugar a la conclusión a que arribó el tribunal, sino únicamente si a los hechos probados la señora jueza aplicó correctamente el derecho, en consecuencia una vez más corresponde estimar como no concurrente el fundamento que se analiza, lo que amerita también en este caso desechar el recurso, como luego se dispondrá.

11°.- Que, habiéndose desechado por todos sus fundamentos la primera causal de nulidad esgrimida, corresponde ahora analizar lo concerniente a las planteadas de manera subsidiaria, la primera de las cuales es la establecida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, relativa a un eventual incumplimiento de las exigencias que el artículo 459 del mismo código, determina para la sentencia definitiva. Concretamente el recurrente asevera que el fallo impugnado carece de la fundamentación exigida por la ley, sobre lo cual una vez más, afirma que la referida sentencia no efectuó una debida valoración de toda la prueba rendida siendo del caso señalar que al igual que lo ocurrido precedentemente, en síntesis el argumento utilizado en esta parte es la falta de razonamiento en relación con las conclusiones contenidas en el informe evacuado por la dirección del trabajo, medio de prueba que tiene carácter de privilegiado según lo afirma el recurrente. De otra parte, se asevera en el recurso que la señora jueza a quo, no dio cumplimiento al señalar los preceptos legales que



fundamentaban su decisión, como lo exige el artículo 459 N°6 del Código del Trabajo.

12°.- Que, realizando el ejercicio cuya omisión asevera la demandada es dable consignar que la exigencia establecida en los números 4 y 5 del artículo 459 del Código del Trabajo, que efectivamente consiste en que el juez de la causa analice toda la prueba rendida, no significa que deba examinar en forma detallada y minuciosa cada uno de los medios de prueba aportados por los litigantes sino que solo fundar la decisión en aquella prueba que es útil para el raciocinio, sin necesidad de considerar la que no lo es o que no resulta atingente al caso concreto. En la especie de la lectura del fallo, es posible extraer que la señora jueza efectivamente satisfizo la exigencia legal, indicando los medios de prueba aportados al juicio que le produjeron convicción, y si bien es efectivo que no consideró las conclusiones del informe de la inspección del trabajo, lo cierto es que como antes se estableció ellas no resultan vinculantes para el tribunal de manera que éste puede arribar a una conclusión distinta de aquella adoptada por el órgano fiscalizador. Por lo anterior, esta Corte no advierte tampoco que resulte concurrente la infracción atribuida al fallo. Lo mismo sucede con relación al requisito establecido en el artículo 459 N° 6 del Código del Trabajo, pues aunque es efectivo que la sentenciadora no invoca un extenso número de preceptos legales para argumentar su decisión lo cierto es que si lo hace de una modo que a juicio de los sentenciadores resulta idóneo y suficiente para estimar cumplido también el requisito en análisis, en consecuencia solo corresponde estimar inconcurrente la causal que se analiza, como luego se dirá.

13°.- Que, entrando por último en el examen de la segunda causal planteada como subsidiaria, ella consiste en la establecida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, con arreglo al cual la sentencia podrá ser declarada nula, cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

De lo establecido por el legislador y como ha sido unánimemente aceptado la causal antedicha se configura cuando el sentenciador al apreciar la prueba rendida se ha apartado de un modo manifiesto, ostensible o irracional del mandato legal contenido en el artículo 456 del Código del Trabajo, desatendiendo claramente los parámetros que constituyen el límite en la libertad probatoria que tiene el juez de la causa.

14°.- Que, examinando si en el caso concreto la señora jueza a quo, apreció la prueba rendida en contravención a dicho precepto, la conclusión es negativa pues lo cierto es que realizó el proceso ponderatorio dentro del marco exigido por la ley, siendo del caso destacar en este punto que cosa distinta es que el recurrente difiera de la forma en que el mismo proceso se llevó a cabo, como pareciera suceder en la especie. En consecuencia solo cabe concluir que la presente causal no puede tampoco prosperar, como luego se dirá.

15°.- Que, atendido lo dicho con anterioridad el recurso de nulidad interpuesto no puede acogerse por ninguna de las causales deducidas.



Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 477 y 478 letras b) y e) del Código del Trabajo, se rechaza sin costas, por todas las causales de nulidad impetrada, el recurso de nulidad interpuesto por la demandada en contra de la sentencia definitiva de fecha 6 de mayo pasado, pronunciada por la señora Jueza Suplente del Juzgado del Trabajo de Coelemu, doña Claudia González Grandón, la que en consecuencia no es nula.

Notifíquese.

Regístrese y hecho, devuélvase.

Redacción del Fiscal Judicial, don Solón Viguera Seguel.

R.I.C. 139-2022.- LABORAL-COBRANZA





HLPXXXXVWWS

Pronunciado por la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de Chillan integrada por los Ministros (as) Guillermo Alamiro Arcos S., Claudio Patricio Arias C. y Fiscal Judicial Solon Rodrigo Viguera S. Chillan, cinco de agosto de dos mil veintidós.

En Chillan, a cinco de agosto 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 02 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>