Arica, veintidós de abril de dos mil veintiuno.

VISTO:

Don **Daniel Jesús Curiqueo Barraza**, por la **demandante**, en procedimiento de tutela laboral, despido indebido y cobro de prestaciones, caratulada "**IBACACHE** con **QUIBORAX S.A."**, causa **RIT N° O-251-2020**, interpone recurso de nulidad en contra de sentencia definitiva, dictada en estos autos, con fecha ocho de marzo del año en curso, solicitando la invalidación de la parte recurrida del fallo, en lo que se refiere al rechazo de las acciones interpuestas de tutela laboral y despido o, en forma subsidiaria, de acuerdo a la causal de nulidad alegada, se dicte la modificación de la sentencia que en derecho corresponde, en definitiva acogiendo la acción de tutela laboral con ocasión del despido y despido injustificado, indebido o improcedente o, subsidiariamente el despido indebido, improcedente o injustificado y dictaminando la procedencia de las prestaciones reclamadas y / o aquellas que este Tribunal estime conceder, con costas.

Refiere la recurrente en primer término, que invoca la causal del artículo 478, en su letra b), esto es, cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; además, deduce la del artículo 477, dado que en la dictación de la sentencia definitiva, se infringieron sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o fueron dictadas con infracción de ley, que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo; todas interpuestas de forma subsidiaria.

Se procedió a llevar a cabo la audiencia para conocer del referido recurso de nulidad, con fecha dieciséis de abril del año en curso, quedando la causa en acuerdo.

Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Que la recurrente, al sustentar su recurso de nulidad laboral, refiere, en cuanto a los hechos imputados por el empleador, que la demandada Quiborax, en su carta de despido indicó que su representado, incumplió gravemente las obligaciones del contrato, a saber, específicamente que, cambió en forma anómala, indebida e injustificada, uno de los parámetros de operación de filtro, llevando a operar dicha unidad a un estado extremo, poniendo en riesgo no sólo la materialidad de tal esencial equipo industrial y sus componentes, sino peor aún, su propia integridad física y la de sus compañeros de labores. Que, además, dicho evento habría sido determinado internamente, respecto a los cambios realizados en los parámetros de operación de filtro "Diemme #2", el día 16 de abril de 2020, no obstante, acusando que intencionalmente el trabajador cambió la operación, lo que puso en riesgo a la empresa y compañeros de trabajo.

Que, en cuanto a este punto, señala la recurrente que cobra importancia esencial la carta de despido y el informe de fecha 22 de abril, que sirve de fundamento del despido, tal como lo confirma la contraria en su contestación al indicar que: "En efecto, según se pudo determinar internamente mediante el respectivo "Informe de Operación de Filtros Diemme", emitido con fecha 26 de abril (corresponde al día 22) del presente año, por el área de Producción de Planta Química El Águila, el que será aportado en la oportunidad procesal correspondiente"

Indica la impugnante, que lo anterior resulta esencial, dado a que el fundamento del despido fue un hecho positivo, una acción de adulterar o falsear información y que derivado de aquel hecho, se produjo serio peligro o daño a las personas y materialidad de la empresa, por lo que la contraria, en su concepto, debería probar primero, la acreditación objetiva del hecho. Es decir, que existen documentos falseados y que dichos datos fueron adulterados por el trabajador, a

MBWLJGSYLM

lo cual su parte indicó que, el empleador no puede acreditar dicho acto ilegitimo o que el mismo fuera realizado por el trabajador.

Para ello, como en todo trabajo de una gran empresa, como acreditación objetiva debieran existir, libros de novedades, de control, certificaciones de paralización, notificación al comité paritario, notificación al trabajador, cumplimiento del reglamento interno como de la normativa minera.

Que, este hecho radical, en concepto de la impugnante, deja en evidencia que no existía sustento para una imputación grave hacia el trabajador, lo que de por sí, acredita una vulneración de sus derechos fundamentales a la honra y buen nombre.

En segundo término, refiere la recurrente en cuanto al despido injustificado que, como indicó, no resultaría justificado, pues no existe forma de acreditar aquel hecho objetivo, la supuesta obligación incumplida que el empleador no tiene forma objetiva de determinar, por lo mismo, tiene su facultad de control, durante y al término de cada turno, la cual no ejerció.

Respecto a este punto, indica quien recurre, que la conducta no resultaría grave, dado a que la misma no resulta serlo para el empleador, no solo como figura en el perdón de la causal, sino que, sobre todo, porque resulta desproporcionada y vulnera las normas laborales, que van contra las reglas de sanción del reglamento interno, además de que en el propio empleador así lo reconoce en el juicio.

Que, en todo caso, afirma que la contraria debió aportar por lo menos antecedentes serios de la gravedad o peligro al cual supuestamente fue sometida la empresa y sus trabajadores, debiendo activar los protocolos del caso y realizar las constancias objetivas necesarias para ello.

Insiste que la contraria basó su fundamento del despido, en el informe acompañado a la causa, sobre el cual, hace presente en determinados puntos, lo que debe guardar expresa relación con la carta del despido y que acreditan que en definitiva, el tribunal en su sentencia incurre en un error, el cual deberá ser corregido, transcribiendo el informe fundamento del despido, concluyendo que del mismo se desprende que no se sorprendió a la actora falseando, sino que presumen que existe una adulteración, porque el control marca un parámetro distinto al esperado.

Hace hincapié en que, a este informe, no se acompañaron los registros supuestamente adulterados de los días 15 al 19 de abril y de la misma forma, la demandada no cumplió con la exhibición de documentos solicitados, los cuales, objetivamente deberían determinar la existencia de los registros falseados.

Hace presente asimismo, que el punto 3.4 del informe de la contraria, respecto a faltas reiteradas cometidas por el operador calificado Diemme, Sr. Milton Ibacache, el cual expresamente indica: "*Resultan reiteradas las faltas cometidas por el Operador Calificado Diemme, Sr. Milton Ibacache, el cual posee en su historial, varias amonestaciones verbales y escritas, sin recibir sanción al día de hoy, a saber:*

• *Operación de los filtros sin mantener atención al peso de los ripios generados durante la descarga.*

• *Insultos al Sr. Marcelo Salgado al hacerle mención de esta mala praxis.*

• *Modificación de parámetros de tiempo de lavado de torta con agua madre sin previa autorización."*

Luego de citar lo anterior, hace presente quien busca la nulidad de la sentencia, que no se acompañó al presente juicio, antecedente alguno de las supuestas sanciones, fecha de las mismas, las cuales el trabajador tuvo conocimiento solo en el presente juicio, lo que indica lo arbitrario y funesto de las imputaciones que realiza el empleador con ocasión del despido, las cuales si resultan temerarias.



Destaca la recurrente de nulidad que, no obstante, en este punto cobra relevancia, considerar los principios de proporcionalidad, magnitud de sanción por aplicación del reglamento interno y el alcance del término “INCUMPLIMIENTO GRAVE”, toda vez que, es la contraria la que determina el sentido y alcance de los supuestos incumplimiento graves en el informe, porque, supuestamente, al trabajador, anteriormente se le sancionó por la modificación de parámetros, entendiendo que la sanción frente a dicha conducta fue una sanción verbal o por escrito, como indicaría la práctica y sentido del reglamento interno.

Hace presente asimismo, que su representado se le está sancionando por una supuesta conducta específica, “adulterar o modificar” y no por un cúmulo de supuestas conductas. Lo anterior, puede significar que la verdadera razón del despido sería, una serie de faltas o incumplimientos, pero que no fueron indicadas en la carta de despido o, la razón del despido, lo fue por esa sola conducta, lo que resultaría desproporcionado, dado a que en aplicación del reglamento, frente a dicha acción específica, la sanción dispuesta es la amonestación.

Comenta que al momento de sancionar una conducta aislada, determinada, la empresa expresamente reconoce que la sanción sería una amonestación, resultando desproporcionada y arbitraria cambiarla por la sanción de término de la relación laboral, pues vulneraría los derechos de su representado.

Refiere que el punto 3.5 del informe de la contraria, respecto a fallas en equipos y accesorios, indica: *“De acuerdo a lo revisado con el departamento de mantención esta operación pudo causar los siguientes posibles problemas a futuro”*.

Que, en cuanto a la supuesta acción determinada, el informe no determina que existió riesgo o peligro, sino más bien, reconoce que existe la posibilidad o, a lo mejor, se pudo causar a futuro posibles problemas.

De esta forma, estima que en derecho, la situación de término de una relación laboral, no puede estar supeditada a conclusiones ambivalentes o indeterminadas, pues deja en indefensión al trabajador, pues se le podría despedir por la sola sospecha de que existiría la posibilidad a futuro producirse un riesgo, peligro o daño.

Que, además, en el punto 4 del informe, respecto a las conclusiones, la contraria afirma: *“Conocida esta acción “Per Se” del Operador Calificado Diemme, Sr. Milton Ibacache, se realizará un seguimiento a largo plazo para identificar el real impacto en esta mala operación, a fin de determinar el impacto real de su actuar irresponsable en el funcionamiento del filtro Diemme #2, además de sopesar esta presente falta con las cometidas con anterioridad.”*

Añade que la conclusión del informe, en su concepto, atenta contra los derechos adquiridos por el trabajador, pues, al no otorgar la debida certeza respecto a la existencia de riesgos o daños presentes u ocasionados efectivamente, no puede el trabajador quedar bajo el arbitrio de la posibilidad del despido, pues vulneran sus derechos laborales, en cuanto a la certeza de la imputación.

Que, en este evento de cosas, el debido proceso, en cuanto a la igualdad de armas y bilateralidad de audiencia, son vulnerados, dejando en indefensión al trabajador, pues como indica el reglamento, no tuvo posibilidad de conocer el contenido de las acusaciones, reclamar respecto del actuar arbitrario y unilateral de la empresa y mucho menos, la posibilidad de análisis de la prueba fundante del informe, es decir, se le acusa de falsear registros, no comunicar, le indican que el hecho se produjo el día 16 y todo se basa en un informe que no contiene ninguno de estos antecedentes, es más su parte solicitó la exhibición de los mismos, los cuales fueron negados por la contraria, entonces, podría el tribunal llegar a la conclusión de que se encuentran acreditados los hechos sobre la base de un

MBWLJGSYLM

testigo de oídas, respecto de la imputación, con claras contradicciones con el informe presentados por la misma empresa.

Entiende que, las reglas de la sana critica, en sus máximas de la experiencia y lógica, no permitirían llegar a la conclusión a la cual arriba el sentenciador que, por lo demás, con su sentencia además infringe sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquella se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

En relación a la causal artículo 478 letras b) del Código Laboral, esto es, cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, refiere que las vulnera en la parte en que rechaza la vulneración de derechos fundamentales y el despido indebido, injustificado o improcedente, refiriendo que es la contraria, quien tiene la carga de la prueba, en cuanto a acreditar realmente los hechos imputados en su carta de despido y el sentenciador, lejos de realizar un racionamiento otorgando los motivos de su convicción, se limita a la exposición descriptiva de la prueba, la cual, no fue fundamentada en cuanto a cómo su multiplicidad, gravedad, precisión y concordancia, determinan que el hecho imputado está probado, no existe una explicación de la forma en que el tribunal determina las razones por las cuales llega a la conclusión abordada.

Que la contraria, se limita a entregar como prueba, un informe de elaboración propia, un testigo y el reglamento, a los cuales, se suman la carta presentada por su parte y restante medios de prueba; no obstante, esta multiplicidad, no resulta concordante, precisa y mucho menos grave, toda vez que el único testigo presentado por la demandante, en forma alguna, declara en su testimonio que vio al trabajador adulterando los registros, no estaba presente, el informe expresamente señala que el testigo, solo revisó el informe presentado, no estuvo a cargo de su elaboración, no se acompañaron los supuestos registros adulterados, el testigo solo indica que *“por su experiencia de 30 años en la empresa, a la que llegó como operador y actualmente como Jefe de Producción de la Planta, y de los antecedentes, tiene la certeza que fue el demandante quien cambió los parámetros y que no avisó a nadie, que él fue el responsable de eso y de que ahora la unidad trabaje así. Dice que el cambio de telas del filtro se hace por operadores calificados, y queda registro de ello, pero eso no tiene nada que ver con los parámetros del proceso productivo”.*

Insiste en que esos antecedentes a los que se refiere el testigo, son los indicados en el informe acompañado, en el cual, no hay antecedentes de los registros adulterados, solo una fotografía de un formulario de registro del día 19, fecha en la cual el trabajador se encontraba en su descanso, donde figura los datos de 5,5 bar, por lo que no resulta concordante la testimonial con el propio informe de la contraria, es más, ni el informe, ni el testigo son contestes de los registros y que fue Milton Ibacache, quien supuestamente los falseó.

Que, a lo anterior se suma el hecho de que según el testigo (en la hora 01:01:51 del audio de audiencia de juicio), indica que el día 16, a don Milton se le re instruyó sobre los parámetros, cuestión que resultaría ser falsa, pues el informe indica que la empresa se enteró supuestamente el día 20 del mes, se realizó informe el 22, en fecha posterior a ese día don Milton se encontraba de Descanso, por lo que jamás le informaron de la supuesta conducta, él se enteró del asunto con la carta de despido.

Que, si bien la contraria no pudo acreditar que su representado incurrió en la supuesta falta, su parte solicitó a la contraria, la exhibición de los siguientes documentos:



1) Informe comité paritario respecto a hechos de gravedad o puesta en peligro materiales o de trabajadores de la obra, entre el periodo comprendido entre en 01 de abril al 30 de abril de 2020.

2) Libro de novedades, entrega de turno o su similar, en su versión digital y material, correspondiente al período comprendido entre el día 15 al 21 de abril de 2020.

3) Acta o protocolo de paralización de faenas correspondiente al día 16, 17, 18, 19 y 20 del 2020, producto de riesgo grave para material o de trabajadores.

4) Notificación ante Inspección del Trabajo de paralización de obras por grave riesgo de material o de trabajadores de los días comprendidos entre en 15 al 20 de abril de 2020.

5) Comunicación o notificación realizada al demandante respecto a investigación o informe realizado en su contra por supuesto acto grave de incumplimiento.

6) Actas o informes respecto a cambio o mantención de telas y placas, correspondientes al lugar y/o establecimiento donde se desempeñaba el trabajador, periodos realizados, correspondientes al comprendido entre enero de 2019 a mayo de 2020.

Cuenta que la contraria, no procedió a la exhibición de ninguno de ellos, solicitando su parte se hiciera efectivo el apercibimiento respectivo, por lo cual, entiende lógica y racionalmente, que no existió cambio o mantención de telas o placas, no existió antecedentes de novedad de situaciones anómalas en la entrega de turnos, no existió paralización de faenas, no hay informe paritario que indique la existencia de hechos de peligro o daño o que su representado tuviere conocimiento del mismo, para ejercer su derecho a reclamo, entonces cuestiona como el tribunal puede llegar a la conclusión de que el despido es justificado y no hay vulneración de derechos.

Del modo propuesto, refiere que los vicios de la sentencia, que radican en una apreciación de las pruebas no ajustadas a las reglas de la sana crítica, han influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, desde que las infracciones a las reglas de la lógica y máximas de la experiencia, han hecho arribar al sentenciador a una decisión incorrecta.

De este modo, si el tribunal hubiere apreciado la prueba en correcta armonía con las normas de la sana crítica, habría concluido que no existen tales hechos de incumplimiento grave y que los mismos no pueden sancionarse de la forma en que el demandado lo hizo.

Que, por otro lado, en la causal de nulidad invocada, el tribunal además fracturó principios, derechos fundamentales y normas expresas, por lo que, se trata de una cuestión que pudo evitarse, de haber aplicado las reglas de la sana critica en la forma correcta.

SEGUNDO. Que, del mérito del fallo impugnado, no se vislumbra que, en el mismo, se haya incurrido en el vicio procesal que se encasilla en el primer tópico del recurso de nulidad, esto es, el de haberse violado las normas de apreciación de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica.

En efecto, la recurrente se limita a denunciar falencias probatorias y exigir pruebas de carácter indubitado, que reconstituirían totalmente los hechos, sin embargo, si se aprecian los considerandos decimoterceros y siguientes de la sentencia, se denota que el juez delimitó la acción de tutela laboral, a una supuesta afectación del derecho fundamental a la honra, describiendo pormenorizadamente cuáles fueron los hechos que la actora o quién solicita la tutela, considera configurativos de atentados a su garantía constitucional ya referida.

Concluye el sentenciador, que en realidad, el actor cuestiona el contenido de la carta de despido, tanto la causal legal invocada, como a los fundamentos de

MBWLJGSYLM

aquella, dando al mismo tiempo, una teoría alternativa de cómo habrían ocurrido los hechos, teorizando de que un tercero habría realizado la actitud reprochable que se le imputa, y de ahí que deduzca el juez, que no existe una vulneración a la garantía constitucional invocada, toda vez que de la propia relación de los hechos efectuada por el actor, concluye que antes del despido, ni de forma coetánea a este o, inmediatamente después de verificado, la parte empleadora realizó alguna conducta u omisión en su contra, que pudiera ser tipificada como atentatoria al mentado derecho constitucional.

De ahí que refiere el sentenciador, que la acción de tutela laboral es inidónea, toda vez que la naturaleza del reclamo, dice más bien con una cuestión propia de una acción procesal de despido injustificado, explicando que la mera disconformidad con la causal de despido, evidentemente por sí sola, no puede configurar una infracción las garantías constitucionales, que ameriten la tutela laboral impetrada, añadiendo que la demandante no especifica ni explica de manera alguna, cuales serían los indicios de vulneración al derecho fundamental de la honra, no describiendo tampoco, ni aportando obviamente, cuales son los elementos del despido que configurarían la supuesta vulneración a derechos constitucionales y de ahí que termine rechazando la tutela solicitada, por no darse los parámetros para estimar que se está ante una dinámica atentatoria de derechos fundamentales.

Añade el juez, que ni siquiera se alcanzó a esbozar la existencia de indicios suficientes, como se exige en el instituto de la tutela laboral y ante tal ausencia de indicios suficientes, para el sentenciador resultó innecesario efectuar un análisis respecto a la legitimidad de los actos del empleador, o exigirle que acreditara la justificación suficiente del despido o que esa decisión no fue arbitraria o desproporcionada, no apreciándose que en dicho razonamiento, el sentenciador no haya apreciado la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica.

En cuanto al tópico del recurso de la acción de despido improcedente, tampoco se ve que al momento de entrar a su análisis, argumentación, fundamentación y resolución, el fallador haya incurrido en el vicio procesal que se le imputa, de haber transgredido las normas del recto entendimiento humano.

Así, en el motivo decimoquinto, el sentenciador, da los parámetros, en cuanto a que, en los juicios referidos a la mentada acción, corresponde a la demandada la rendición de la prueba en primer lugar, debiendo acreditar la veracidad de los hechos contenidos en las comunicaciones de rigor, sin que pueda salirse de los parámetros de dichas comunicaciones, no obstante que, si la demandante llegare a aportar prueba, también debe valorarse.

De esta forma el sentenciador el motivo decimosexto y siguientes, procede a analizar la prueba aportada por la demandada, abordando latamente en el motivo decimoctavo, el informe de la evaluación a la operación del filtro denominado “Diemme número 2”, aportado por dicha parte, en el cual se concluye que existió una manipulación, que permitió que los parámetros fueran modificados, lo que acaeció el día 16 de abril de 2020 y que el autor de aquello, se trataba de la actora Milton Ibacache.

El sentenciador sigue analizando dicho informe, de manera exhaustiva y extensa, estampa en su sentencia, de manera detallada, que aquella adulteración podría generar fallas graves en la operación normal del equipo y representar una amenaza para la salud de los operadores, y que se podrían generar fracturas de las placas o ensanchamiento entre sus uniones, proyectando líquido caliente al exterior.

Asimismo, el sentenciador, tuvo en cuenta un informe del registro de comunicación, el cual contenía las especificaciones técnicas o parámetros que debían mantener los trabajadores para continuar con la operatividad la planta.

MBWLJGSYLM

También el juez tomó en consideración la prueba de testigos, consistente en los dichos de Roberto Carlos Mendoza Navarro, quien señaló que el actor, con fecha 16 de abril realizó, sin autorización, efectuó cambios de parámetros de operación de los filtros, arbitrariamente, haciendo que la unidad perdiera rendimiento de un 50%, con lo cual provocó un riesgo evidente, de dañar los componentes de la unidad y provocar la proyección de líquidos calientes o pulpa, ya que estos equipos trabajan sometidos a un esfuerzo mecánico, lo que pone en riesgo a los trabajadores del área, además de provocar una falla importante y una detención, la que impactaría en la producción de la empresa, añadiendo que en días posteriores, se tuvo que hacer una reparación, que tardó 9 a 10 horas, aduciendo que la planta no ha recuperado su rendimiento, toda vez que trabajó sometida luego de la intervención irregular, a un esfuerzo mecánico extremo.

En base a dichos antecedentes, que el sentenciador analiza latamente y en forma muy descriptiva, concluyó en el motivo decimonoveno, analizando y valorando los mismos elementos de prueba, conforme a las reglas de la sana crítica, atendido su carácter múltiple, puesto que los estimó que conformaban una pluralidad de elementos de prueba, estimando que los mismos daban cuenta fehaciente de los hechos relacionados, los cuales catalogó también de precisos, en el sentido que no llevaron a conclusiones diversas o contradictorias y por el contrario, permitieron que aquellas conclusiones fueran concordantes, puesto que unas con otras son armónicas y complementarias, las cuales estimó asimismo conexas y todo ello lo condujo a concluir de manera lógica los hechos que dio por acreditados, en el mismo motivo, esto es, que el día 16 de abril 2020, la actora se encontraba a cargo del turno en la unidad de filtro de la planta de la empresa, como operador y de manera subrepticia, sin alertar a nadie, ni poner en conocimiento de la jefatura y sin autorización alguna y, en contra de las órdenes impartidas por el empleador, cambio parámetros de la operación de filtro y como producto de ello, la unidad perdió rendimiento, afectando la producción de la empresa, dañando piezas del equipo, lo que obligó a su cambio, con la consiguiente pérdida de tiempo y de la operación de la planta, dejando nota en los registros respectivos, de datos que no correspondían.

De esta forma, en el considerando vigésimo, el juez señala que existe plena convicción, que las acciones de la parte demandante, quedaron acreditadas y que las mismas constituyen a su vez, una conducta imprudente y temeraria en extremo, las cuales afectaron seriamente y gravemente la integridad del equipo o maquinarias, unido a que la producción se afectó y la parte empleadora debió cambiar piezas de equipo y aún así, no se ha logrado hasta la fecha del juicio, los niveles de producción anteriores a la maniobra del demandante, lo cual a su turno puso en peligro la integridad de los trabajadores que allí laboran.

Desestimó asimismo el sentenciador por peregrina, la alegación de la defensa o del trabajador, en cuanto a que habrían sido terceros indeterminados, quienes habrían efectuado la acción que se le imputa, puesto que con la prueba cargo, estableció el juez que fue precisamente él, quién efectuó la maniobra reprochable, puesto que trabajó ahí aquel día, esto es, el 16 de abril del año próximo pasado y estaba a cargo del equipo, introduciendo parámetros distintos a lo dispuesto por la empresa, lo cual provocó el deterioro que profusamente explica la persona a cargo la empresa que declaró como testigo y el informe técnico, concluyendo el juez que la actora actuó de manera temeraria, en extremo desleal, de forma abusiva, con menosprecio absoluto a las instrucciones del empleador, sin el cuidado que estaba obligado respecto del uso de los equipos y maquinarias de la empresa, puesto que sabía las consecuencias de su actuar, con los resultados ya conocidos.

Asimismo, el sentenciador citó extensamente las normas contractuales y las reglamentarias que infringió el actor con su actuar, en el mismo considerando

MBWLJGSYLM

vigésimo, dando por configurada la causal de despido, la que estima que se encuentra fehacientemente acreditada, lo que lo llevó a rechazar la denuncia de vulneración del derecho fundamental a la honra, con ocasión del despido, como, asimismo, rechazó la demanda despido indebido y cobro de prestaciones.

Como puede apreciarse, en dicho ejercicio el juez, ni meridianamente transgredió los principios de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, ya que al momento de fundamentar sus deducciones lógicas, expresó las razones jurídicas y simplemente lógicas técnicas o de experiencia, en cuya virtud le asignó valor a las pruebas aportadas por la parte demandada, tomando en consideración que se trataba de antecedentes probatorios de carácter múltiples, técnicos y testimoniales, a los vuales les atribuyó la gravedad que se desprendían de las mismas, las que estimó precisas y concordantes, unas con otras y tenían la conexión que requiere el artículo 456 del Código del Trabajo, arribando a una conclusión que le apareció como lógica y lo terminó de convencer, en cuanto al rechazo de las acciones planteadas.

Los reparos de la recurrente, en torno al valor probatorio de dichos elementos de convicción, escapan a la naturaleza del presente recurso y de la causal deducida, toda vez que el juez en forma pormenorizada, extensa y de manera lógica, ha hilvanado su teoría del caso y en dicho ejercicio, como se ha reiterado, no ha vulnerado la forma de valoración de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica, por lo que al no distinguirse ni meridianamente los vicios procesales que se denuncian, esta primera causal será derechamente desestimada.

TERCERO: Que, en relación a la causal artículo 477 del Código del Trabajo, señala la recurrente que en la especie se dictó la sentencia definitiva, infringiéndose sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o bien, que aquella se dictó con infracción de ley, que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

En cuanto a la infracción al debido proceso, alude a los principios de igualdad de armas, bilateralidad de la audiencia, emplazamiento en la relación contractual.

Indica que el sentenciador infringe derechos y garantías procesales y que influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo, citando que el artículo 454 del Código del Trabajo, dispone: En la audiencia de juicio se aplicarán las siguientes reglas:

1) La audiencia de juicio se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por el demandante y luego con la del demandado.

No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.

Aduce que, en su sentencia, el Tribunal infringe las garantías del debido proceso, en cuanto a la bilateralidad de audiencia y distorsiona lo dispuesto en el artículo 454 del Código del Trabajo.

Las reglas de la carga de la prueba, indican que es el empleador quien debe probar fehacientemente los hechos imputados en la carta de despido, sin embargo, el tribunal con su sentencia, releva de esa obligación al empleador y deja en indefensión a la recurrente.

Efectivamente, la carta de despido expresamente imputa una acción dolosa al trabajador, falsear, adulterar un registro y, que los mismos, provocaron serios riesgos a la empresa.

MBWLJGSYLM

Que, en su sentencia, el tribunal releva al empleador de su obligación de probar y parte del supuesto de que dichos registros existen y que fueron adulterados dolosamente por el trabajador, en la causa, el informe y el testigo dan cuenta de la existencia de daños y parámetros que afectaron los filtros, pero, no se acompaña prueba alguna de la existencia de la adulteración o prueba de que el mismo fuera realizado por el trabajador.

Que, el debido proceso impone la obligación al empleador de hacerse cargo de sus dichos, esto es, que existen registros falseados y que los mismos fueron adulterados intencionalmente por el trabajador, sin embargo, asume la sentencia sin prueba alguna que aquello es así.

Sostiene que su representado tiene la garantía constitucional resguardada en el debido proceso, a discutir y defenderse de las acusaciones expresadas en la carta de despido, no pudiendo ser probadas por hechos distintos, por lo que el minino procesal exigido, frente a dicha imputación, es que el empleador acreditara en juicio, que existen registros adulterados y que su representado los falseó intencionalmente, cuestión que el tribunal en su sentencia excluye de ser probados por el empleador.

Que por lo mismo, afirma que infringe el derecho a la bilateralidad, pues produce la indefensión y discusión de la prueba en dicho sentido y que es la base para el término de la relación laboral y de la protección en la acción de tutela laboral.

Concluye que el Tribunal, al fallar como lo hizo, le niega la posibilidad de defensa, porque da por establecida la existencia de documentos objetivos, base de la imputación y, que los mismos fueron falseados por su representada, los cuales la contraria se negó a acompañar en juicio, entonces como se puede pretender un debido proceso, cuando quien tiene la obligación de acreditar el hecho objetivo no lo hace y el tribunal los asume como acreditado.

Que, por lo mismo el tribunal de alzada debe proceder a acoger el presente recurso.

En cuanto a la infracción del artículo 160 N°7 incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, indica que el sentenciador da por hecho, que está acreditada la gravedad de la acción, pero omite el análisis del porqué arriba a dicha conclusión, por lo mismo se ha solicitado la nulidad por la incorrecta aplicación de las reglas de la sana critica.

Que sin embargo, la norma indica, que deben existir requisitos copulativos en la norma en cuestión, a saber, debe existir un incumplimiento, el cual debe responder a una acción activa o pasiva acreditada imputable culposa o dolosamente al infractor y, debe tratarse de un incumplimiento de carácter “grave”.

Argumenta que el incumplimiento contractual debe ser grave, lo que se exige normativamente, como elemento determinante en aplicación de dicha causal de despido. No obstante, el legislador no ha formulado un concepto legal, siendo la jurisprudencia quien se ha encargado de fijar los criterios delimitadores.

Añade que el incumpliendo debe ser culpable y el sentenciador, incurre en error en su sentencia, pues en su resolución, no satisface los requisitos copulativos.

En primer término, dado a que, en las pruebas incorporadas al juicio, no existen elementos objetivos de imputación, dado a que ni el informe y la testimonial presentada por la contraria, acreditaron que su representado fuera sorprendido falseando o adulterando información, tampoco se acredita la exista de estos informes adulterados; de igual forma, la contraria se negó a aportar los instrumentos supuestamente adulterados para su análisis en el presente juicio.

Expone que su representado, tiene las garantías mínimas de bilateralidad para ejercer su derecho a defensa, pero fue vulnerado en la sentencia y por la contraria, al negarse a acompañar los informes de los días 15 al 20 de abril, que

MBWLJGSYLM

daban cuenta de la supuesta falsificación, por lo que malamente el Tribunal pudo determinar que existió una falsificación, si los instrumentos falsificados no fueron aportados al proceso.

Que, en este tipo de imputación el tribunal basó su determinación de la existencia de un hecho imputable, a través de supuestos indirectos subjetivos, esto es, por la sola declaración de la contraria en un informe, el cual, resulta parcial, sesgado y arbitrario; lo mismo acontecería respecto de su testimonial, siendo un testigo no presencial.

Que, además, no se cumple el requisito de gravedad de la conducta imputada, dado a que nuevamente, el tribunal basa su resolución respecto de los simples dichos de la contraria y no de lo acreditado objetivamente en juicio.

Añade, por otra parte, como indica el mérito del proceso, que la carta de despido, indica que la supuesta conducta del trabajador, produjo un serio riesgo a la empresa y trabajadores, los puso en peligro o riesgo, tanto material como físico, lo cual no fue acreditado en su magnitud.

Sin embargo, cuando se les solicita la exhibición de los documentos de cambio de supuestas telas, manteniendo de telas, certificación de paralización de faenas, libro de novedades de la empresa, informe al comité paritario de la situación que expuso a riesgo a la empresa y a los trabajadores, comunicación del riesgo o peligro a las instituciones respectivas, a las cuales está obligadas informar por ley, lo único que queda por establecido es que, no sólo no se acredita que su representado no adulteró los informes, sino que, no existe un hecho de tal magnitud que pueda ser sancionado con el despido, si no existe paralización, comunicación de un hecho de peligro para los trabajadores o la empresa, no se puede establecer que el mismo tenga el carácter de grave para el empleador, mucho menos el tribunal puede establecer que el mismo es suficiente para terminar la relación laboral.

Cita lo que señala el Título XIII. DE LAS PROHIBICIONES DE ORDEN DEL TRABAJADOR, en su Artículo 56: Serán prohibiciones de orden para el trabajador las siguientes y que tendrán el carácter de esenciales, de tal suerte que la infracción a cualquiera de ellas, podrá estimarse como de incumplimiento grave a las obligaciones impuestas por el contrato y que por lo mismo, autorizan al empleador para reservarse la facultad de poner término a la relación laboral, según la gravedad y trascendencia de la falta de que se trate sin indemnización alguna, según lo dispone el Art. Nº 160, del Código del Trabajo., disponiendo en su letra g) Adulterar, proporcionar datos falsos o incurrir en cualquier irregularidad en el control de asistencia o en otros documentos.

Añade que el Título XIV. DE LAS SANCIONES, AMONESTACIONES Y MULTAS, en su Artículo 58, dispone: La infracción a las normas del presente Reglamento da derecho al Empleador a sancionar al trabajador que hubiese incurrido en ellas. En su Artículo 59. La amonestación atendiendo a su gravedad y reiteración, serán sancionadas con amonestación verbal o escrita, disponiendo en su letra b) Las amonestaciones escritas son consideradas graves y se comunicarán a la Inspección del Trabajo o a otras entidades gubernamentales, según procediese. Las amonestaciones escritas son solicitadas por el jefe directo u otro Jefe superior y aplicadas por el Subgerente de Recursos Humanos o quien lo represente.

La infracción a las siguientes prohibiciones del artículo 56 serán sancionadas con amonestación escrita: Art. 56 letras g), entre otras.

Insiste la recurrente que, dado lo acreditado en juicio, el Tribunal debió acoger la denuncia tutelar y la acción de despido injustificado, indebido o improcedente, pues, no se acreditó tampoco la gravedad de la falta, en su magnitud, por lo que no debió proceder al despido del trabajador, por lo que debió aplicarse la sanción dispuesta por el reglamento interno, siendo dicha infracción

MBWLJGSYLM

de ley, que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por lo que pide se acoja la causal, anulando la sentencia en su parte recurrida, esto es respecto del rechazo de la tutela y/o despido, y dictando la correspondiente modificación a la sentencia, en que se dé ha lugar la acción deducida en todas sus partes o en la forma que la Ilustrísima Corte tenga bien determinar, conforme a derechos y en este sentido.

CUARTO: Que, tampoco se advierte en la especie, de manera alguna, la infracción de ley que hubiera influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo a que alude la parte recurrente, como tampoco que se hubieran infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales en la tramitación del proceso o a la dictación de la sentencia definitiva.

Respecto del último acápite, cabe indicar que, tal como se refirió en el motivo segundo del presente fallo, no resulta ser efectivo que el magistrado haya relevado a la parte demandada de la obligación de rendir prueba en torno a los hechos que causaron el despido de la demandante, en efecto, en dicho considerando, se indica como el sentenciador, en los motivos decimoctavo y decimonoveno, analizó precisamente la prueba aportada por la parte demandada, con la finalidad que extraña la recurrente, esto es, acreditar la causal de despido.

EL sentenciador es prolífico en describir de manera lata, el informe técnico, los demás antecedentes documentales y la prueba testimonial que dan cuenta de la conducta reprochable de la demandante, al momento de adulterar antecedentes de la empresa, que causaron perjuicio y requirieron reparaciones, además de exponer a un daño eventual a sus propios colegas de trabajo, disminuyendo la capacidad de operatividad de la empresa, pues analiza la mentada prueba de la demandada, como se ha señalado, conforme a las reglas de la sana crítica, por mucho que la parte demandante y ahora recurrente, no comparta dicha opinión razonada del sentenciador o exija aún mayores pruebas, sin embargo, aquello no puede llevar al extremo de afirmar que, en ese legítimo ejercicio, el juez haya violentado la ley, que haya tenido influencia sustancial en lo dispositivo del fallo o bien, que haya afectado el debido proceso al momento de dictar la sentencia, o en la tramitación de la misma causa, sino que precisamente lo contrario, el juez de manera razonada y lógica, analiza los medios de prueba y concluye la improcedencia de las acciones deducidas en autos, calificando de grave el incumplimiento por parte del trabajador, el cual califica en el considerando vigésimo de temerario, de deslealtad extrema, abusivo y que produjo una grave afectación, lo cual extrae precisamente de la prueba que valora, ergo, no existió una infracción de ley, específicamente del artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, que haya tenido influencia sustancial lo positivo el fallo, como tampoco se avizora que en la sentencia o en la tramitación del juicio, se haya infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, ergo sólo cabe el rechazo de esta segunda causal de nulidad.

Por las anteriores consideraciones, normas legales citadas, y lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478 y 482 del Código del Trabajo, **SE DECLARA**:

Que **SE RECHAZA** el recurso de nulidad deducido por el abogado don **Daniel Jesús Curiqueo Barraza**, por la **demandante**, en contra de la sentencia pronunciada por el Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, don Fernando González Morales, con fecha ocho de marzo del año en curso, en los autos Rit N° O - **251** – 2020 y Ruc N° **20 - 4 – 0305357** – **1**, caratulados "**IBACACHE** con **QUIBORAX S.A.**" en consecuencia, se declara que la misma no es nula.

Regístrese, notifíquese y comuníquese vía correo electrónico.

Redacción del Ministro, señor Pablo Zavala Fernández.

Rol N° 33-2021 Laboral.

MBWLJGSYLM

Pablo Sergio Zavala Fernandez
MINISTRO(P)
Fecha: 22/04/2021 15:04:58

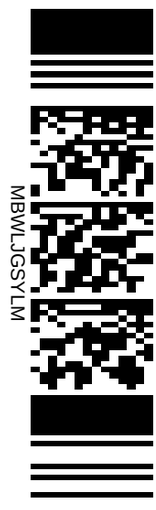
Mauricio Danilo Silva Pizarro
MINISTRO
Fecha: 22/04/2021 15:01:11

Jose Elider Delgado Ahumada
MINISTRO
Fecha: 22/04/2021 15:02:57

MBWLJGSYLM

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Arica integrada por Ministro Presidente Pablo Sergio Zavala F. y los Ministros (as) Mauricio Danilo Silva P., Jose Delgado A. Arica, veintidós de abril de dos mil veintiuno.

En Arica, a veintidós de abril de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



MBWLJGSYLM

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 04 de abril de 2021, 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