

Santiago, veintinueve de marzo de dos mil veintitrés.

Vistos:

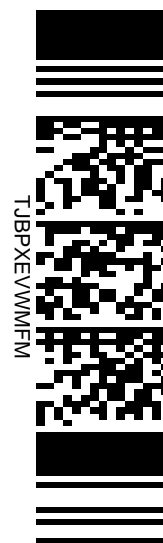
Ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, en estos antecedentes RIT O-760-2021, comparece don Luis Antonio Fuentes Valenzuela e interpone demanda en contra de la Casa de Moneda de Chile S.A., representada legalmente por Mauricio Roco Zamorano, a fin de que se declare injustificado su despido verbal y se condene a la demandada a pagar indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicios con el recargo legal, indemnización de perjuicios por enfermedad profesional, bonos adeudados, más reajustes, intereses y costas.

Por sentencia de seis de junio de dos mil veintidós, se acoge, sin costas, la excepción de finiquito de la acción de cobro de bono de incentivo y se accede a la demanda, en consecuencia, se declara indebido el despido de que fue objeto el actor, el que se produjo por necesidades de la empresa, con fecha 6 de octubre de 2020, condenando a la demandada a pagar las cantidades que se indican por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicios, aumentada en un 80% conforme lo dispone el artículo 168, letra c), del Código del Trabajo. Todas las sumas deberán pagarse con los intereses y reajustes señalados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. Se rechaza la demanda en todo lo demás y no se condena en costas a la demandada, por no resultar totalmente vencida, por lo que cada parte pagará las suyas.

En contra de dicha sentencia, la demandada deduce recurso de nulidad invocando la causal prevista en el artículo 478, letra b), del Código del Trabajo, el que fue declarado inadmisibile e incorporado en tabla para su conocimiento y resolución.

Considerando:

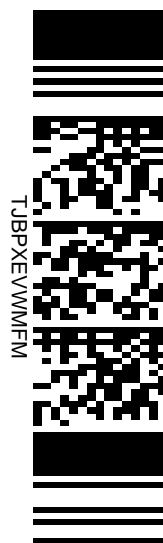
Primero: Que la demandada acusa que en la sentencia de que se trata se ha incurrido en la causal de nulidad establecida en el artículo 478, letra b), del Código del ramo, esto es: “*Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica*”. En especial, denuncia que se han infringido las máximas de la experiencia.



Señala que dicho principio, denominado también como "reglas de la vida", son “definiciones o juicios hipotéticos de contenido general, desligados de los hechos concretos que se juzgan en el proceso, procedentes de la experiencia, pero independientes de los casos particulares de cuya observación se han inducido y que, por encima de esos casos, pretenden tener validez para otros nuevos”. Indica que, según la doctrina, esas reglas de experiencia están referidas al mundo del hombre y a su formación, en lo que se denomina el “sentido común”, entendido éste como “un acervo de conocimientos al que recurre como esquema para interpretar sus experiencias pasadas y presentes y que también determina su anticipación de cosas futuras”.

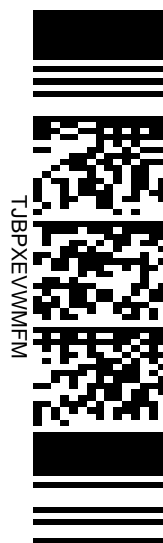
Asimismo, sostiene la recurrente que se han propuesto ciertos elementos comunes al respecto, como: i) Son juicios, esto es, valoraciones que no están referidas a los hechos que son materia del proceso, sino que poseen un contenido general. Tienen un valor propio e independiente, lo que permite darle a la valoración un carácter lógico. ii) Estos juicios tienen vida propia, se generan de hechos particulares y reiterativos, se nutren de la vida en sociedad, aflorando por el proceso inductivo del juez que los aplica. iii) No nacen ni fenecen con los hechos, sino que se prolongan más allá de los mismo, y van a tener validez para otros nuevos. iv) Son razones inductivas acreditadas en la regularidad o normalidad de la vida y por lo mismo, implica una regla, susceptible de ser utilizada por el juez para un hecho similar. v) Las máximas carecen de universalidad. Están restringidas al medio físico en que actúa el juez, puesto que ellas nacen de las relaciones de la vida y comprenden todo lo que el juez tenga como experiencia propia.

Conforme a ello, dice la recurrente, el tribunal *a quo* ha incurrido en infracción a este principio, desde que logra convicción en cuanto a que el actor fue despedido verbalmente por su representada, conclusión sustentada en los hechos que se tienen por acreditados, esto es: El trabajador luego de un prolongado período de licencia médica retorna a su trabajo el día 6 de octubre de 2020. Que dicho retorno se verificó a las 08:00. Que, al intentar ingresar, se percató que tenía su tarjeta de acceso bloqueada. Que debía realizarse exámenes previos a ingresar a trabajar, atendida su



prolongada licencia médica. Que la prevencionista de riesgos le solicitó esperar y que dicha espera se prolongó aproximadamente 3 a 4 horas. Que en el intertanto la prevencionista de riesgos atendió a personas que habían llegado después que él. Que, *“...el actor se sintió pasado a llevar en sus derechos y que realmente consideró después de un tiempo prolongado de horas que estaba en el lugar de trabajo, en la recepción, con su acceso de empleado bloqueado, observando como la única persona que tenía la autoridad en ese momento -Prevencionista de Riesgos- le negaba la atención, al hacer pasar a otros trabajadores que habían llegado mucho después, manifestándole que tenía que seguir esperando o sino que se fuera, constituye a juicio de este sentenciador un despido verbal. En efecto, dado el cúmulo de circunstancias insólitas descritas precedentemente, que afectaron al trabajador, las cuales en todo caso no han sido desvirtuadas suficientemente por la demandada, conforme a la lógica y las máximas de la experiencia, la actitud que adoptó el trabajador luego de pasar por todas ellas, resulta acorde a dichos principios, en que cualquier persona hubiese tomado igual decisión de retirarse del lugar, luego de tales acontecimientos y sobre todo, comprender que el empleador en ese instante, deseaba no contar con los servicios del actor. En consecuencia, la posición asumida por el trabajador respecto a estimar que lo estaban despidiendo o a lo menos no querían contar con su presencia parece del todo lógica.”.*

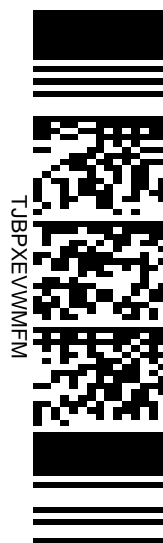
Vale decir -continúa la recurrente- que el A Quo, logra convicción de un supuesto despido verbal sólo porque el trabajador tenía su tarjeta de ingreso bloqueada, porque la prevencionista de riesgo lo hizo esperar aproximadamente 3 horas y porque al haberle reclamado a ella, le habría respondido que debía esperar y que si no quería que se fuera. Aquellos son los elementos determinantes -según se ha establecido en la sentencia- para el A Quo y que se tuvieron en consideración para configurar un supuesto despido verbal. Todo lo anterior, resulta ser completa y absolutamente contrario a las máximas de la experiencia, ya que, en primer lugar, el actor, quien tenía la obligación de acreditar la existencia del supuesto despido verbal, no aportó en el proceso ningún antecedente en concreto al respecto



y, en segundo lugar, porque el A Quo, para lograr convicción de aquello recurre a meras suposiciones y conjeturas, tales como las ya indicadas.

Adicionalmente a lo anterior -alega la impugnante- se vulnera el principio de las máximas de la experiencia al indicar que dicha consciencia del actor de haber sido despedido verbalmente, encuentra sustento con otros medios probatorios como la constancia ante la Inspección del Trabajo que realiza el mismo día del supuesto despido verbal, y con la declaración de sus dos testigos, el señor José Medina y su pareja la señora Verónica Acevedo. En primer lugar, el tenor de la constancia que el actor realiza el mismo día del supuesto despido verbal dice relación con no haber podido ingresar a la empresa por encontrarse bloqueada su tarjeta de acceso, destacando que dicho elemento probatorio en parte alguna hace referencia o alusión a algún despido verbal y su tenor es sumamente claro y no da lugar a dobles interpretaciones; el actor realizó dicha constancia con la finalidad de no ser acusado posteriormente de haberse ausentado injustificadamente a sus labores, pero bajo ningún respecto indica, señala o hace presumir que dejó constancia por haber sido objeto de un despido verbal provocado por la prevencionista de riesgos de la empresa, es más, ni siquiera es indicada aquella persona en este instrumento, por lo tanto, no es dable extraer de aquel, conforme con las máximas de la experiencia que el actor realizó esta constancia por haber sido objeto de un despido verbal.

Por otro lado -sigue la impugnante- cabe hacer presente que, de la declaración del testigo del demandante, don José Medina, tampoco se puede extraer ningún indicio o elemento de convicción que determine que el actor fue despedido verbalmente y con la finalidad de ilustrar, transcribe textual dicha declaración, argumentando que de ella se aprecia claramente que el testigo del demandante no aportó elemento alguno tendiente a acreditar que la prevencionista de riesgos le habría indicado que tenía que esperar y que, si no quería hacerlo que se fuera, sino que, todo lo contrario, fue él mismo quien aconsejó al actor a irse del lugar del trabajo y a dejar una constancia de aquello ante la Inspección del Trabajo, además, esto último lo hizo a las 11:50 minutos según se puede apreciar de dicho documento, por lo que

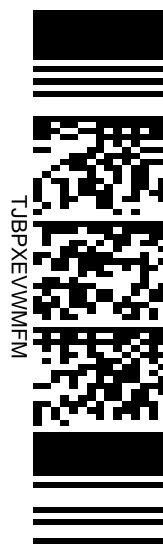


malamente pudo haber decidido retirarse de su lugar de trabajo a medio día como lo indica el testigo Medina.

Adicionalmente –explica la recurrente- la testigo Verónica Acevedo tampoco aportó algún elemento de convicción tendiente a acreditar la efectividad del despido verbal, ya que únicamente declaró al respecto lo siguiente: “El 26 de octubre del 2020 el terminó su licencia y se fue a presentar a Casa de Moneda y allí estuvo esperando 3, 4 horas y mientras esperaba pasaban gente. Como pasaba gente y tenían bloqueada su tarjeta se sintió pasado a llevar, sintió que lo despidieron y luego se fue a dejar constancia a la Inspección del Trabajo”.

Claro resulta –en concepto de la demandada- que conforme con las normas de las máximas de la experiencia no puede ser factible que el A Quo haya dado por acreditado un despido verbal con tan febles afirmaciones, desvirtuando del análisis de las proposiciones fácticas, elementos probatorios atinentes y contemporáneos a los hechos que debieron de ser dilucidados por el A Quo, como la constancia de fecha 6 de octubre de 2020 realizada en la Inspección del Trabajo, en la cual es el propio actor que declara hechos totalmente diferentes a los que reclama en autos y al cual el A Quo le ha dado énfasis probatorio transgrediendo así las máximas de la experiencia, las cuales debieron determinar que aquel día el actor si bien se presentó a prestar servicios no fue atendido y se dirigió a su casa luego de 3 horas de espera, pero bajo ningún concepto, estos principios lógicos que transgrede abiertamente el A Quo, pudieron haber determinado en la comunicación de cese del vínculo laboral, más aun cuando en el proceso existen elementos convincentes para determinar que la Casa de Moneda, esperó aproximadamente un mes al actor para que se reintegrara a sus funciones, lo que finalmente no hizo, debiendo su representada, poner término al contrato de trabajo de manera formal por la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo.

Afirma que el yerro denunciado es de tal gravedad y relevancia que, de no haber infringido dichas normas, el a quo debió haber determinado que el despido nunca fue tal y que sólo fue una invención *a posteriori* del actor, quien el mismo día e instantes en que supuestamente fue despedido

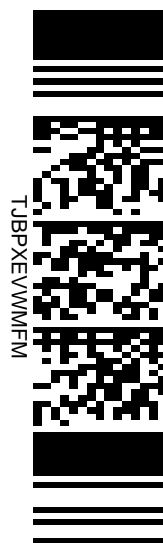


verbalmente deja una constancia ante la Inspección del Trabajo sólo para que no se le acuse de haberse ausentado injustificadamente. Adicionalmente de dicha constancia se puede extraer que el actor fue asesorado para su redacción e instruido en los pasos a seguir, por lo que no es dable concluir que dicho instrumento fue creado para acreditar la existencia de un supuesto despido verbal.

Pide anular la sentencia del tribunal *a quo* y se dicte la respectiva sentencia de reemplazo que en derecho corresponda y que en definitiva rechace en todas sus partes la demanda de autos, declarándose que el despido del actor es absolutamente justificado, con costas.

Segundo: Que, en la sentencia impugnada se tiene por demostrado que el trabajador fue despedido por la empresa demandada con fecha 3 de noviembre del 2020, por haber faltado los días 29 y 30 de octubre y 2 de noviembre de 2020, invocando la causal de término prevista en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, lo que se comunicó por carta certificada. Además, se tuvo por probado el despido de manera verbal realizado el 6 de octubre de 2020 por la prevencionista de riesgos de la empresa demandada y la justificación de las ausencias, con los elementos de convicción aportados por el actor.

Para los efectos de concluir la existencia del despido verbal, la juzgadora establece como hecho no controvertido que el día 6 de octubre de 2020, en horas de la mañana, el actor se presentó en su lugar de trabajo, luego de un período extenso de licencia médica. Deduce de las declaraciones de los testigos del demandante y de su prueba documental que resultó establecido que al trabajador no le permitieron cumplir sus funciones, esto es, prestar servicios, al menos durante aproximadamente 3 a 4 horas, desde que se había presentado en el establecimiento donde cumplía sus funciones, específicamente en la recepción de Casa de Moneda de Chile, siendo conminado a esperar en una sala durante toda la mañana para luego ser atendido por la Prevencionista de Riesgos de la empresa, quien como superior del trabajador y única autoridad con la cual interactuó, permitió que ingresaran otros trabajadores que habían llegado mucho después del actor, circunstancias que hicieron que naturalmente el trabajador se

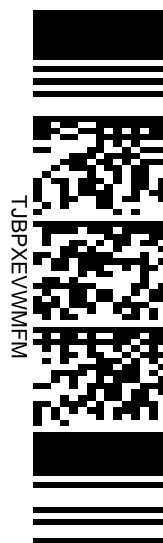


ofuscará y molestará por tan larga espera y la misma incertidumbre que de manera lógica le ocasionaba la actitud de la empresa hacia su persona (estaba bloqueada su tarjeta de ingreso, habían pasado más de tres horas desde su presentación al trabajo, lo habían atendido de mala forma o descortés, sin respetar su derecho de haber llegado oportunamente al trabajo).

Luego, la juzgadora colige que, acontecido lo anterior, el actor ejerció en su lugar de trabajo, el legítimo derecho a reclamar por lo sucedido a la Previsionista de Riesgos, quien le informó que tenía que seguir esperando, esto es, después de haber pasado más de tres horas, desde las 8 de la mañana, y no como lo señalara la carta de despido, que el trabajador se habría retirado supuestamente a las 9:28 horas, por cuanto la demandada no aportó ninguna probanza que pudiese siquiera indicar las horas que estuvo en el trabajo el actor y menos a qué hora se retiró supuestamente.

Enseguida, la jueza sigue con el análisis de la prueba, considerando lo manifestado por los dos testigos contestes y también por lo que desprende de la documental incorporada por ambas partes al juicio, tanto de la Constancia de Reclamo ante la Inspección del Trabajo de fecha 6 de octubre del 2020 como del Acta de conciliación Remota de fecha 28 de octubre del 2020, determina que efectivamente el actor después de esperar toda la mañana, según lo informado por la única persona que lo recibió en el trabajo y bajo la incertidumbre que le afectaba, siguió esperando sin que la Previsionista de Riesgos, efectivamente lo atendiera como le había informado horas atrás, supuestamente, respecto del cumplimiento de medidas de cuidado y protección a la salud para combatir los riesgos de contagio del Coronavirus.

Razona, además, que tal circunstancia fue ratificada por el trabajador el mismo día 6 de octubre del 2020 ante la Inspección del Trabajo en el reclamo que estampó, para no ser acusado de inasistencia injustificada, que su ingreso a prestar servicios estaba bloqueado y posteriormente, el 28 de octubre del 2020, al señalar que lo sucedido el día 6 de octubre del 2020 fue que no pudo ingresar a la instalación y además tenía que esperar a la encargada de prevención de riesgos, que igualmente esperó para que lo

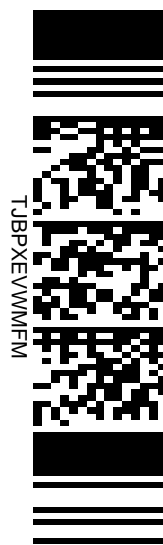


atendiera, no siendo atendido finalmente, sino que atendió a otra persona que también esperaba para ingresar, que se sintió pésimo y vulnerado en sus derechos como trabajador.

Continúa su raciocinio sosteniendo que todas las circunstancias anteriores condicen con la declaración de Verónica Acevedo, al manifestar que el actor se sintió pasado a llevar en sus derechos y que realmente consideró que al no ser atendido después de un tiempo prolongado de horas que estaba en el lugar de trabajo, en la recepción, con su acceso de empleado bloqueado, observando como la única persona que tenía la autoridad en ese momento -Prevencionista de Riesgos- le negaba la atención, al hacer pasar a otros trabajadores que habían llegado mucho después, manifestándole que tenía que seguir esperando o sino que se fuera, las que constituyen -a su juicio- un despido verbal.

Reafirma su convicción, expresando que ante el cúmulo de circunstancias insólitas descritas precedentemente, que afectaron al trabajador, las cuales en todo caso no han sido desvirtuadas suficientemente por la demandada, conforme a la lógica y las máximas de la experiencia, la actitud que adoptó el trabajador luego de pasar por todas ellas, resulta acorde a dichos principios, en que cualquier persona hubiese tomado igual decisión de retirarse del lugar, luego de tales acontecimientos y sobre todo, comprender que el empleador en ese instante, debía no contar con los servicios del actor. En consecuencia, la posición asumida por el trabajador respecto a estimar que lo estaban despidiendo o al menos no querían contar con su presencia parece del todo lógica, en el raciocinio de la jueza..

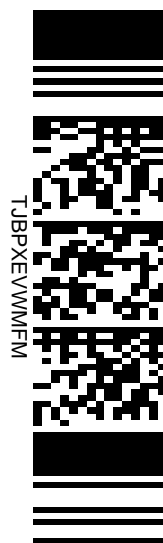
Enseguida, aprecia como fundamental para la controversia los dichos del otro testigo del demandante, por cuanto fue categórico y preciso en explicar en suma que al actor no lo recibieron en el trabajo, es decir, le negaron reincorporarse a sus servicios, luego del término de la licencia médica en el mes de octubre de 2020. Que conoció ese día, las circunstancias por las cuales vivió el actor y que fue víctima de maltrato de parte de la empresa, al mantenerlo por horas sin darle la autorización para que reinicie sus labores como debía ser. El testigo supo que su compañero concurrió a las 8 am al trabajo y al medio día, cuando se comunicó con él



desde la empresa, nadie lo había recibido, es decir, no había podido ingresar, que mantenía bloqueada su tarjeta de acceso, que el actor se encontraba mal anímicamente, por lo que después de una extensa y estresante espera, tomó la decisión de retirarse a su casa, sin que nadie lo atendiera.

Tercero: Que el razonamiento de la sentenciadora se apoya, como se consignó en el motivo anterior, en la actitud de la prevencionista de riesgos de la empresa, que hizo esperar varias horas al trabajador que se reincorporaba a sus funciones; en el reclamo ante la Inspección del Trabajo y Acta de Conciliación, además de los dichos de los deponentes presentados por el actor, elementos de los que infiere la pertinencia del retiro del trabajador de su lugar de desempeño y su entendimiento de que el empleador deseaba prescindir de sus servicios, aplicando las máximas de la experiencia y estimando lógica la reacción del actor, por lo que concluye la existencia del despido verbal.

Sin embargo, al realizar el control del razonamiento probatorio antes expuesto resulta que éste adolece de falencias puesto que la juzgadora no aplica “juicios hipotéticos desligados de los hechos concretos que se ventilan en el juicio, procedentes de la experiencia, pero independientes de los casos particulares de cuya observación se han inducido, y que, por encima de esos casos, pretenden tener validez para otros nuevos casos”, es decir, máximas de la experiencia, sino que se ubica en la conciencia del trabajador para suponer su despido, contrariando así, o, al menos extralimitando, la prueba rendida, desde que en el reclamo del 6 de octubre de 2020, presentado ante la Inspección del Trabajo a las 11.50 horas, nada dice de haber sido despedido o “sentirse despedido”, únicamente hace constar su intención de no ser acusado de ausencia “esto pues el día de hoy, al reintegrarse después de una licencia psiquiátrica, no pudo ingresar a la empresa, pues no le funcionó la tarjeta de acceso, se encontraba bloqueada”; igualmente en el Acta de Conciliación remota, de fecha 28 de octubre de 2020, se lee, entre otras situaciones: “Lo sucedido el día 6/10/2020 fue que no podía ingresar a la instalación y además tenía que esperar a la encargada de prevención de riesgos. Esperé para que ella me atendiera y no me atendió. En el momento



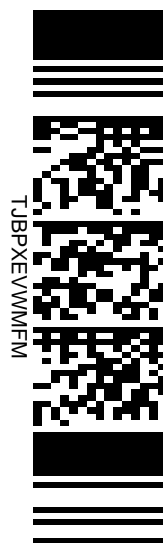
atendió a otra persona que también esperaba para ingresar. Me sentí pésimo y vulnerado a mis derechos como trabajador. Por lo tanto, mantengo mi posición, espero comprendan mi situación y estaré agradecido”, a lo que sólo el 19 de octubre agrega que le informa a la entidad administrativa haber sido despedido el 6 de octubre. En este documento reiteradamente la demandada insiste en que no lo ha despedido y pretende su reincorporación, a lo que no puede ser obligado el demandante, según se le explica en esa sede.

Por consiguiente, de dicha prueba documental no se extrae el despido del trabajador, de manera que correlacionarla con los dichos de los testigos –uno de ellos se limita a repetir una supuesta conversación con el actor y, la otra, habla del sentimiento del demandante en cuanto a ser “pasado a llevar” y suponer su despido- no conduce a la conclusión de la existencia del despido verbal que aduce el dependiente y a quien correspondía demostrar tal circunstancia.

En otros términos, el control del raciocinio de la jueza no supera el estándar requerido al efecto, ya que, además de no señalar la máxima de la experiencia aplicada a la situación –no más allá de justificar la reacción del trabajador de retirarse del lugar- para tener por demostrada la existencia del despido verbal, la vinculación con la prueba rendida resulta feble y alejada del contexto real.

Cuarto: Que, en consecuencia, es dable concluir que la ponderación de los elementos de convicción incorporados a esta causa, no se ajusta a los parámetros que rigen dicha ponderación en la materia, pues el examen realizado no conduce lógicamente a la conclusión que convenza sobre la existencia de la desvinculación del dependiente, motivo por el que las reglas de la sana crítica, especialmente, las máximas de la experiencia, han sido vulneradas y de manera ostensible, según aparece del análisis consignado en el fundamento anterior.

Por ende, el presente arbitrio debe ser acogido, ya que la influencia sustancial en lo dispositivo del fallo del equivocado razonamiento probatorio del juez llevó a tener por ciertos hechos que no derivan del análisis



respectivo y que permitieron acoger la pretensión del actor y condenar a la demandada a pagar indemnizaciones improcedentes.

Por estas consideraciones y lo dispuesto, además, en los artículos 477 a 482 del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de nulidad interpuesto por la demandada en contra de la sentencia de seis de junio de dos mil veintidós, pronunciada por el Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, en estos antecedentes RIT O-760-2021, caratulados “Fuentes/Casa de Moneda de Chile S.A.”, la que, en consecuencia, **se invalida** y se la reemplaza por la que se dicta a continuación, sin nueva vista y separadamente.

Regístrese y comuníquese.

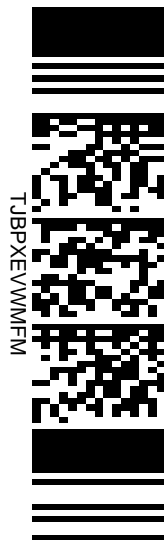
Redactó la Fiscal Judicial, Javiera González S.

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

Nº 1.932-2022.

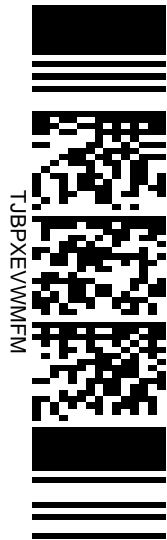
FERNANDO IGNACIO CARREÑO
ORTEGA
MINISTRO
Fecha: 29/03/2023 13:10:48

JAVIERA VERONICA GONZALEZ
SEPULVEDA
FISCAL
Fecha: 29/03/2023 13:28:03



Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministro Fernando Ignacio Carreño O. y Fiscal Judicial Javiera Veronica Gonzalez S. Santiago, veintinueve de marzo de dos mil veintitrés.

En Santiago, a veintinueve de marzo de dos mil veintitrés, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Santiago, veintinueve de marzo de dos mil veintitrés.

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 478 del Código del Trabajo, se dicta la sentencia de reemplazo que sigue.

Vistos:

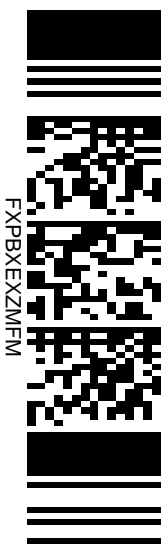
Se mantienen las motivaciones primera, segunda, tercera, cuarta, quinta, sexta, octava, novena, décima y undécima del fallo de seis de junio de dos mil veintidós. Del motivo séptimo de esa sentencia, además, se conservan los 18 primeros párrafos, eliminándose desde el párrafo 19 que se inicia con “No obstante fue la demandante quien justificó...” hasta el final.

Y teniendo presente:

Primero: Que, elucidar la controversia planteada en lo referente a la fecha y forma del despido del actor, pasa por examinar la prueba rendida, desde que el demandante alega un despido verbal el 6 de octubre de 2020 y la demandada argumenta una desvinculación por escrito, realizada el 3 de noviembre de 2020 por ausencias injustificadas del trabajador los días 29 y 30 de octubre y 2 de noviembre de 2020.

Por consiguiente y de acuerdo a la regla general, correspondía al actor demostrar sus asertos en orden a la efectividad de haber sido despedido el 6 de octubre de 2020 de manera verbal. Para ello incorporó, de manera pertinente, Constancia de Reclamo ante la Inspección del Trabajo de fecha 6 de octubre del 2020 y Acta de Conciliación remota de fecha 28 de octubre del 2020, además de las declaraciones de dos testigos y la confesión de la representante de la demandada.

Segundo: Que, como ya se expuso en el fallo de nulidad que antecede, del reclamo de 6 de octubre de 2020, presentado ante la Inspección del Trabajo a las 11.50 horas, nada puede desprenderse sobre la existencia del despido verbal, pues únicamente el trabajador hace constar su intención de no ser acusado de ausencia “*esto pues el día de hoy, al*



reintegrarse después de una licencia psiquiátrica, no pudo ingresar a la empresa, pues no le funcionó la tarjeta de acceso, se encontraba bloqueada”; igualmente en el Acta de Conciliación remota, de fecha 28 de octubre de 2020, se lee, entre otras situaciones: “Lo sucedido el día 6/10/2020 fue que no podía ingresar a la instalación y además tenía que esperar a la encargada de prevención de riesgos. Esperé para que ella me atendiera y no me atendió. En el momento atendió a otra persona que también esperaba para ingresar. Me sentí pésimo y vulnerado a mis derechos como trabajador. Por lo tanto, mantengo mi posición, espero comprendan mi situación y estaré agradecido”, a lo que sólo el 19 de octubre el trabajador le informa a la entidad administrativa haber sido despedido el 6 de octubre. En este documento reiteradamente la demandada insiste en que no lo ha despedido y pretende su reincorporación, a lo que no puede ser obligado el demandante, según se le explica a la empleadora en esa sede.

Respecto a los dichos de los testigos, uno de ellos narra una supuesta conversación con el actor en el que éste le comenta no haber sido atendido en el momento en que intentó reincorporarse a sus funciones, que nadie le decía nada, que prefirieron a otras personas que llegaron después, le dijo que se iba a su casa, y el deponente le aconseja no retirarse del lugar sin haber dejado constancia en la Inspección del Trabajo de lo sucedido. Agrega:”... Hasta que un día me dijo José mi tema no pasó a más, y me despidieron, en el fondo como que yo hice abandono de mi trabajo. Te acuerdas cuando yo te llamé, estuve ahí cuanto rato y nadie me atendió ...”, indica que este hecho habría sucedido el 2 de octubre, que le da la impresión que el actor estuvo esperando más de 3 horas, que no le desbloquearon la tarjeta. No precisa nada acerca de la existencia del despido.



La otra deponente, señora Verónica Acevedo Planells, que se identifica como pareja del demandante desde el año 2018, se limita a señalar que el actor se presentó el 26 de octubre de 2020 en la Casa de Moneda, después de licencia médica, donde lo tuvieron esperando y hacían pasar a otra gente y al preguntar le dijeron si quería se fuera, que tenía bloqueada la tarjeta de ingreso; agrega que se sintió pasado a llevar, despedido, porque no fue atendido. Nada declara sobre hechos precisos de un despido.

La absolvente Paula Andrea Valenzuela Sanhueza, abogada, gerente general de la demandada, declara no conocer al demandante de este juicio y respecto de quien señala que se desempeñaba como operador de gerencia de acuñación monetaria, no recuerda última época laboral del actor, sabe, según informe de Recursos Humanos y al momento de visar la carta de aviso, que el trabajador tenía varios días de ausencia injustificada a las instalaciones de la Casa de Moneda. Entiende que estuvo con licencia médica prolongada y al terminar se presentó en la Casa de la Moneda y como a todos los trabajadores corresponde hacer proceso de revisión sanitaria y cumplir el Protocolo, que se hace en la recepción por el prevencionista de riesgos; ignora el día en que el trabajador se presentó. Explica el Protocolo Sanitario, el que es obligatorio, pero no sabe la duración del mismo, aun cuando cree que puede ser un par de horas y ser más de un trabajador a revisar por día.

Por consiguiente, el actor, correspondiéndole hacerlo, no demostró la existencia del despido verbal ocurrido el 6 de octubre de 2020, ni probó, por lo mismo, la justificación de sus ausencias entre esa fecha y la de su desvinculación, ya que se amparó en un despido inexistente.

Por su parte la demandada logró probar que despidió al demandante con fecha 3 de noviembre de 2020, por ausencias injustificadas, ya que de



los propios dichos del trabajador aparece que no concurrió a su lugar de trabajo desde el 6 de octubre de ese año, corroborado por las anotaciones del diálogo escrito mantenido entre las partes ante la Inspección del Trabajo, de que da cuenta el Acta de Conciliación remota ante dicha entidad, las que culminan con las observaciones realizadas por la empleadora el 28 de octubre de 2020 sobre el examen que hará de la situación laboral del actor, ante su renuencia a reincorporarse y sus ausencias desde el día 6 de octubre de 2020. Ello explica, además, la distancia temporal habida entre el inicio de las ausencias y la decisión de despido.

Tercero: Que, en consecuencia, la pretensión del actor no puede ser atendida por no haber probado sus asertos, esto es, la existencia de un despido verbal ocurrido el 6 de octubre de 2020 y, por el contrario, la demandada demostró las ausencias injustificadas del trabajador, lo que conduce al rechazo de la demanda por despido injustificado.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 5, 9, 10, 160, 162, 168 y 446 a 462 del Código del Trabajo, **se decide:**

I.- Que se acoge la excepción de finiquito de la acción de cobro de bono de incentivo, sin costas.

II.- Que se rechaza la demanda de despido injustificado interpuesta por Luis Antonio Fuentes Valenzuela, en contra de la Casa de Moneda de Chile S.A., representada legalmente por Mauricio Roco Zamorano, sin costas, por haber tenido el actor motivos atendibles para litigar.

Regístrese y comuníquese.

Redactó la Fiscal Judicial, Javiera González S.

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

Nº 1.932-2022.



FERNANDO IGNACIO CARREÑO
ORTEGA
MINISTRO
Fecha: 29/03/2023 13:10:49

JAVIERA VERONICA GONZALEZ
SEPULVEDA
FISCAL
Fecha: 29/03/2023 13:29:02



FXPBXEXZMFM

Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministro Fernando Ignacio Carreño O. y Fiscal Judicial Javiera Veronica Gonzalez S. Santiago, veintinueve de marzo de dos mil veintitrés.

En Santiago, a veintinueve de marzo de dos mil veintitrés, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 11 de Septiembre de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.