

C.A. de Copiapó.

Copiapó, doce de abril de dos mil veintiuno.

VISTOS:

Que en esta causa rol único N° 2040305954-5, rol interno N° T-41-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó y Rol Corte N° 20-2021, caratulado “Valdivia con Transportes Verasay SPA”, por sentencia definitiva de dieciocho de febrero del año en curso, la señora Jueza de dicho tribunal, doña Fabiola Elena Villalón Gallardo, que, en lo pertinente, hizo lugar a la demanda de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, solo en cuanto se declara que la parte demandada vulneró la garantía de indemnidad del demandante en consecuencia, se condena a la referida parte demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones: a) Una indemnización por falta de aviso previo, por la suma de \$1.200.634 (un millón doscientos mil seiscientos treinta y cuatro pesos); b) Una indemnización por años de servicio, por la suma de \$5.174.188 (cinco millones ciento setenta y cuatro mil ciento ochenta y ocho pesos); c) Un aumento de indemnización legal, de conformidad con el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo por la suma de \$ 4.139.350 (cuatro millones ciento treinta y nueve mil trescientos cincuenta pesos); d) Una indemnización adicional de conformidad a lo establecido en los artículos 485 y 489, inciso tercero, del Código del Trabajo, equivalente a 06 (seis) meses de la última remuneración mensual devengada, por la suma de \$7.203.804 (siete millones doscientos tres mil ochocientos cuatro pesos). Luego, no se hizo lugar a lo demás pedido en la demanda; determinándose que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses que señalan los artículos 63 o 173 del Código del Trabajo, según corresponda; no condenando en costas al denunciado por no haber resultado totalmente vencido.

En contra del referido fallo, la parte demandada, Transportes Verasay SPA, dedujo recurso de nulidad e invocó el motivo de nulidad previsto en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

El día 9 de abril del presente año se llevó a efecto la vista del recurso, interviniendo la señora abogada de la parte recurrente, doña Catalina Isabel Jones Sepúlveda, mientras que por la recurrida compareció la señora abogada, doña Antonella Franchesca Escobar Moreno, quedando la causa en estudio conforme lo dispone el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales y, posteriormente, en acuerdo.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la parte demandada ha deducido recurso de nulidad sustentado, en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, esto es, con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la



prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Al efecto, la recurrente sostiene que en este caso, se ha producido infracción a las normas de la sana crítica, puesto que la magistrado ha omitido varias de estas reglas como paso a exponer.

En efecto: En el considerando **DÉCIMO CUARTO** el Tribunal a quo advierte y expresa "... del tenor de los escritos de discusión que, el conflicto planteado se cierne entorno a cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República, concretamente respecto del derecho a la honra que conforme alegó en su libelo el actor este derecho lo estima afectado desde la perspectiva externa, la consideración del actor en el medio o localía donde se desempeñaba, desde ya cabe señalar que de la prueba rendida por el denunciante/demandante no ilustró antecedente alguno en abono a tal indicio de afectación. Sin embargo, teniendo en cuenta que la denuncia también se enfoca en la afectación de la denominada garantía de indemnidad corresponde apreciar la prueba rendida conforme a criterios de sana crítica respecto de este último aspecto alegado...".

Sin embargo, en el considerando **DÉCIMO QUINTO** la magistrado analiza la prueba, respecto a un análisis más subjetivo que de acuerdo a la sana crítica pues falla en analizar de este modo todos los aspectos de la prueba, y además desestima algunos aspectos relevantes de la prueba. Así en el considerando Décimo Quinto, analizando la prueba rendida indica "... dan cuenta de una vinculación laboral que se inició el 1 de febrero de 2017, ámbito en el que se contrató al actor por la denunciada/demandada de esta causa para las funciones de conductor, dando una serie de detalles de funciones a desarrollar, si bien en el contrato consta la mención que conforme el artículo 10 del código del trabajo "...se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que corresponda a la actividad de la empresa, desde la primera a la décima región..." y además las faenas que especifica. En este punto, más allá de la escrituración, cuya última actualización aparece en el anexo de contrato de 26 de mayo de 2020 (documento 6 del actor) en similares términos, no obstante previamente en este documento se señala claramente que el trabajador se sujeta a una comisión de servicio en CODELCO Chile División Salvador puntualmente en contrato 4600014313 en la localidad de el Salvador de esta región, en el punto segundo de este anexo se regula jornada de catorce días consecutivos de trabajo y catorce días consecutivo de descanso. Si bien en la parte final se destaca que por la naturaleza de los servicios prestados, contempla la posibilidad que sea destinado a otro lugar donde la empresa preste servicios y que el empleador comunicará tal circunstancia, no se puede perder de vista que en el derecho laboral rige un estándar o mínimos de derechos en las diferentes dimensiones que comprende la situación fáctica laboral, frente a esta realidad está el artículo 5° del código del ramo que contempla la irrenunciabilidad de los derechos, así, se advierte que en el caso el



trabajador en términos de realidad laboral estaba sujeto al referido contrato o faena de CODELCO El Salvador de manera continua e ininterrumpida desde su ingreso el 1 de febrero de 2017 a la empresa hasta el día 9 de septiembre de 2020, tal como se desprende del reconocimiento del representante de la empresa en su declaración cuando señala respecto del actor que se le contrató para contrato PLS, que se le concedió el beneficio de tener residencia en El Salvador donde aquel vive y que por ello le acomodaba ese contrato, desprendiéndose de modo indefectible que durante aproximadamente tres años el actor ha trabajado en ese contrato mismos tres años durante los cuales se extendió la vinculación laboral donde ha permanecido sujeto a una jornada excepcional de siete días continuos de trabajo y siete de descanso, en la localidad de El Salvador, que recién el 26 de mayo de 2020 producto del anexo en comento se modificó, extendido con ocasión de la pandemia, se modificó alargando dicha jornada extraordinaria a un régimen de 14 días de trabajo continuos por 14 días de descanso continuos siempre bajo régimen de turno de 12 horas de trabajo diario, faena ubicada en la localidad de El Salvador perteneciente a la comuna de Diego de Almagro donde según señalan los escritos de discusión también tiene su domicilio el actor; a esta misma conclusión se arriba con el mérito de los registros de asistencia exhibidos por la demandada a petición de la demandante hasta la fecha donde se registran los ingresos y salidas del actor desde dicha faena exhibidos por la demandada a petición del actor pero también aportadas como documental por la ex empleadora (documental 13 del demandado), daban cuenta de un panorama claro de invariabilidad de los servicios antes de entrar al periodo en conflicto e inmediatamente anterior al despido decidido por el empleador, en esta línea también las guías de despacho entregados por el actor a la demandada, instrumentos exhibidos por el demandado a petición del actor y la resolución de jornada excepcional informada por la Inspección del Trabajo (oficio 1 del demandante) como el informe de denuncia por vulneración aportado también por la entidad administrativa fiscalizadora (oficio 2 del demandante y prueba del Tribunal), todo ello converge y muestra una realidad laboral del actor hasta la época inmediatamente anterior a la decisión de despido que se conoce en esta causa y marcó el término de la relación laboral de las partes, la información que reportan las liquidaciones de remuneraciones aportadas (documentos 15 del actor) aparecen contraprestaciones pagadas al actor ligadas a la conducción de cargas comprometidas por el demandante/denunciante en el contrato de trabajo, en armonía con la línea de explotación que ejecuta la mandante CODELCO y como también lo reconoció el confesante señor Juan Miguel Verasay Valle al ser preguntado señaló que hay bonos de la faena Codelco, refiriéndose en específico a uno pagado por acuerdo marco y otro pagado por Verasay. Desde esta perspectiva, esta prueba documental que también coincide con aquella rendida por la demandada/denunciada, da cuenta de un desarrollo de la relación laboral que vinculó a las partes en torno a dicha faena de CODELCO en El Salvador, de todo ello se desprende la realidad laboral que regía a las partes generando un conjunto de derechos



en tal circunstancia y que ante el ejercicio por parte de la demandada de cambio de faena para el actor, para que se desempeñara en el taller de Copiapó, implicaría necesariamente una situación de revisión de los términos contractuales, de una negociación de los mismos términos por los contratantes. Sin embargo, de la prueba de la demandada y principalmente de lo declarado por los dos testigos presentados por esa ex empleadora y en especial del testimonio del señor Carlos Malefante y del señor Luis Muñoz Almonacid este último presentado como testigo por ambas partes, dan cuenta que tal cambio de lugar de funciones del actor fue determinado por la empresa en el mes de septiembre de 2020 para que aquel pasara a prestar servicios al taller habido en Copiapó, ejercicio que la demandada sostiene en esta causa realizó en el ámbito que le confiere de la escrituración del contrato de trabajo habida entre las partes, sin embargo, ello no se logra refrendar en la especie, en virtud del principio de primacía de la realidad, dado que no surge elemento probatorio alguno que permita desprender que se produjo el ajuste de la situación contractual del actor que en la realidad se requería, toda vez que no hay elemento de prueba del que se desprenda un intento de negociación y el surgimiento entre las partes de un nuevo acuerdo en materia no solo de lugar de trabajo sino que también de los demás aspectos que resultarían impactados en tal cambio, como se advierte en materia de ubicación y distancia del nuevo lugar de trabajo en relación al lugar de domicilio del actor, su sujeción a una nueva jornada laboral y los conceptos remuneracionales que a partir de ese cambio dejaría de pagar el empleador por los nuevos servicios a los que necesariamente el trabajador debería obligarse, dado que en un taller no se avizora cómo podría haber seguido desarrollando el demandante su tarea de conductor de carga, de lo que se desprenden conceptos remuneratorios específicos y relevantes para la contraprestación del actor. Todo ello da cuenta de una realidad contractual que más allá de lo escriturado en el contrato y que se impone por el peso de los hechos superando el poder vinculante que en este punto la escrituración habida del contrato de trabajo y su anexo de 26 de mayo reportan, más si se tiene en cuenta la significativa amplitud en que se estipula en el texto del contrato el lugar de trabajo, en la especie, lo que riñe con la determinación de este punto en la forma que dispone el artículo 10 del código del trabajo, así un cambio de destinación en el contexto fáctico laboral acreditado se excedía del ámbito propio del ius variandi otorgado por ley al empleador en el artículo 12 del código del ramo y que su ejercicio del modo que lo llevó a cabo el denunciado/demandado en esta causa, afectó derechos esenciales del trabajador, lo que indefectiblemente refrenda la conducta de denuncia adoptada por el actor ante Carabineros como autoridad más en la localidad donde se desempeñaba y luego ante la fiscalizadora laboral más cercana geográficamente a ese lugar y que corresponde a la Inspección del Trabajo de Chañaral, la prueba rendida muestra una secuencia de constancias en las que también incurrió el ex empleador como da cuenta aquella, efectuada ante Carabineros de El Salvador por don Luis Muñoz Almonacid (documento 8 del demandado y las amonestaciones del empleador aportadas en su



instrumental (documental 3), accionar que necesariamente se explica ante la preocupación del empleador porque las divergencias con el trabajador que en ese último periodo llevó al dependiente a formular diversas constancias y denuncias las que venía realizando en el último periodo de la vinculación, esto es, desde julio de 2020 en adelante, en lo que también, como correlato lógico, dan muestras de un accionar del empleador en tal dinámica de amonestar y de reaccionar ante cada actuación del demandante que desprenden los instrumentos aportados por el actor (documentos 7, 9 10) y el accionar del demandado en ese periodo evidenciado por la probanza documental del actor (documentos 8 y 11) todo este material probatorio se oriente es elocuente y devela la misma dinámica que muestra el informe de la Inspección del Trabajo de Chañaral remitido como respuesta al oficio pedido por el actor, como también por la prueba confesional rendida por el representante de la empresa quien ve en los reclamos del actor un peligro en la operatividad de la faena, la situación de superación manifestada por administrador de contrato y supervisor del actor al que se alude en tal declaración y que coincide en lo sustancial con lo señalado por el testigo don Luis Muñoz Almonacid al señalar las conductas del actor al saltar estructuras internas de la demandada y tratar directamente con los mandantes el material a transportar son nociones que ilustran de modo relevante a este Tribunal en relación al desacierto en que incurrió el denunciado al adoptar el despido del actor en un escenario en el que de manera inmediatamente anterior a tal decisión cambio unilateralmente las condiciones del trabajador desmejorando su situación con el cambio de lugar de trabajo en los sentidos ya analizados, de este modo la prueba rendida y analizada hasta ahora abona en el proceso la efectividad del indicio vulneratorio alegado por el actor dentro de un periodo final de la vinculación en una dinámica muy compleja y que su mayor afectación se concreta en este cambio improvisado, repentino, de los alcances y condiciones que el empleador decidió cambiar en la vinculación habida con el actor, un cambio que se intentó dar una formalidad con la carta de 9 de septiembre aportada por ambas partes y que se vinculó a la escrituración del contrato de 1 de febrero de 2017 y su anexo de 26 de mayo de 2020, sin embargo, dicha modificación reportó un supuesto ejercicio de facultades del artículo 12 del código del trabajo pero que operó en concreto fuera de los límites previstos para ello por el legislador, cursándose un cambio sustantivo del contrato de trabajo, decidido de modo unilateral y que además se cursó por el empleador de modo inconsistente en el que era esperable la actitud de resistencia del actor ante tal cambio unilateral y los inconvenientes que el mismo presentaba para su vida personal, lo que se suma la dinámica de sucesivas constancias y reclamos del actor ante las autoridades ya verificadas en el último periodo de la relación, la prueba devela la carencia en la especie de una negociación respetuosa de los derechos remuneratorios, de jornada y demás derechos y ventajas contractuales ya adquiridos por el actor en su realidad laboral desempeñada en la empresa desde su ingreso a ella como conductor en comisión de servicios en CODELCO El Salvador como también de la



confesional del representante del ex empleador se evidencia que ya la empleadora tenía en vista la conducta del actor de denunciar, reclamar o hacer constancias, conducta de la que se temía un peligro para la operatividad de un proyecto importante para el demandado, de este modo se puede establecer el indicio vulneratorio que el demandado despidió al trabajador en represalia de esa conducta de reclamo por sus derechos ante las autoridades. De este modo, tanto lo que esta Jueza advierte que desprende la prueba documental ya referida, además, la coherencia que tal información guarda lo señalado por la Inspección Provincial del Trabajo en su informe de la denuncia intentada en esta causa, donde señala precisamente lo que se verificó como vinculación laboral entre las partes desde el 2017 en adelante siempre en torno a la faena CODELCO El Salvador, aportando además un dato relevante, al señalar que dentro del periodo materia de su investigación sobreviene el despido del actor y reclamante ante esa sede fiscalizadora. Lo que sumado a las dificultades en la vinculación que venían experimentando las partes como lo señalaron los testigos señores Carlos Malefante y Luis Muñoz Almonacid, todo ello converge con aquello que reporta la constancia del actor ante Carabineros de 10 de septiembre de 2020 referida a esta imposibilidad de ingresar a efectuar labores al lugar donde siempre se desempeñó y de lo que dio cuenta el trabajador como suceso provocado por personeros de su empleador los días 9 y 10 de septiembre de 2020, exponiendo que en la oportunidad se le instruyó por personeros del empleador de acudir a otro lugar de trabajo y en otra jornada como señala la comunicación de 9 de septiembre de 2020 (documento 11 del actor) y lo señalado también por los testigos señores Carlos Malefante quien señaló que tuvo una reunión con el trabajador en el que finalmente si bien explica que no tuvo oportunidad de plantear en mayor detalle la modificación del contrato porque el actor no había aceptado de plano el cambio de lugar, no obstante, en tal realidad laboral no procedía actuar como lo hizo el empleador, esto es, sosteniendo e insistiendo en un cambio contractual unilateral que no procedía sin un previo acuerdo de partes que constara en un anexo de contrato. En cuanto a la declaración del testigo presentado por ambas partes don Luis Muñoz, cuando refiere la relación habida entre la jefatura y el actor de esta causa en el último tiempo, su forma de reclamar por su situación ante las autoridades ello dentro de las posibilidades que la localidad de El Salvador le proporcionaba a la sazón, conducía indefectiblemente a esperar el ejercicio del actor de su reclamo ante la autoridad fiscalizadora laboral como lo efectuó en fecha anterior al despido de 16 de septiembre de 2020 ordenado por el demandado, medida de desvinculación que se expresa motivada en las ausencias al trabajo del actor los días 14 y 15 del mismo mes y año donde claramente el escenario era de incerteza a raíz de la inconsistente actuación del propio empleador, lo que claramente provocó una situación que no revelaba una falta de justificación a la ausencia a labores del actor como se acusó en la carta de despido asilada en el artículo 160 N°3 del código del trabajo. Es posible, con la reunión de todos esta información emanada de la prueba rendida y ya analizada, seguir



una concatenación o mejor dicho una cronología de los hechos que ilustran claros indicios vulneratorios de la garantía de indemnidad, como se detallará más adelante, como ya se dijo si se tiene principalmente en cuenta la dinámica de la relación trabajador y empresa que ya se venía verificando con amonestaciones y descargos a los mismos por el trabajador sucesivamente en el último tiempo de la relación laboral que vinculó a las partes. De la prueba surge que desde el 10 de septiembre de 2020 el trabajador efectuó reclamos ante la entidades tanto policial y luego ante la fiscalizadora administrativa en material laboral por la modificación unilateral de su contrato, porque se le impidió ingresar a la faena donde sin justificación razonable ni proporcional de parte del empleador no se le permitió el ingreso a la faena donde siempre se desempeñó como dependiente de la demandada/denunciada de esta causa, la fiscalizadora tal como se lo informó al trabajador en ordinario 426 (documento 13 del actor) recibió la denuncia e inició una investigación por vulneración de derechos precisamente en el ámbito del intento de cambio de funciones comunicado por el empleador al trabajador y en ello sobrevino el despido motivado por la ausencia injustificada del actor los días 14 y 15 de septiembre de 2020.

Así las cosas, las conclusiones a las que arriba el sentenciador vulneran las normas de la lógica dado que se derivan de un análisis sesgado de la información, en el cual sólo se extraen conclusiones respecto de algunas situaciones específicas o de una frase específica. Por ejemplo, se señala que respecto al lugar de trabajo de don Jaime Valdivia existiría un derecho adquirido, sin embargo, señala que al cambiarlo de faena habría una situación de incertidumbre respecto a las remuneraciones, por lo que aplica la teoría de los derechos adquiridos sólo respecto de la faena o lugar en que ejerce su trabajo y no lo aplica respecto al tema remuneraciones, además de desestimar la declaración del representante de la empresa que señaló que “el beneficio está en el contrato y la empresa lo respeta” y cuando el declarante Carlos Malefante indica que se le llamo al trabajador a una reunión para explicarle el cambio de faena y que eligiera una alternativa, entre otras faena. Por otra parte, se da esta incongruencia cuando señala que: “ya la empleadora tenía en vista la conducta del actor de denunciar, reclamar o hacer constancias, conducta de la que se temía un peligro para la operatividad de un proyecto importante para el demandado, de este modo se puede establecer el indicio vulneratorio que el demandado despidió al trabajador en represalia de esa conducta de reclamo por sus derechos ante las autoridades...” yerra en su razonamiento, ya que los declarantes se referían a las denuncias ante los encargados de proyecto de Codelco y no ante reclamos a las autoridades, puesto que dichas constancias y denuncias fueron desconocidas para el empleador durante el tiempo que éste se mantuvo en la relación laboral. En este sentido, no se aprecia la prueba de manera lógica ni cronológicamente, lo que le lleva a concluir que éstos se refieren a las constancias y denuncias realizadas por el trabajador ante Carabineros y la Inspección del trabajo, sin embargo, éstas constancias no fueron conocidas por la empresa, por lo que difícilmente puede concluirse



que la empresa despidió al trabajador por represalias ante éstas. Si bien la parte denunciante acompañó estas denuncias, no se aportó ninguna prueba que acreditara la notificación o el conocimiento de estas constancias por parte de la empresa. Es más, aun si se entendiese que se refiere a aquellas denuncias ante sus superiores, se acompañó carta de felicitación realizada al trabajador por tener altos estándares de seguridad, por lo que difícilmente puede entenderse que la empresa tuviese una actitud de represalias ante un trabajador que denuncie o haga presente una situación de este tipo.

Consta además que, la empresa denunciada solo tomó conocimiento de las constancias y denuncia una vez que el trabajador fue despedido, en el proceso de fiscalización iniciado con fecha 21 de septiembre de 2021, lo cual consta en el proceso mediante la constancia de notificación de esa fecha. Por otra parte, éstas constancias y denuncias que venía ejecutando el trabajador a partir del mes de julio de 2020, podrían obedecer a que aquel buscaba el despido, como lo señala el Confesante representante legal de la empresa y como se señala en declaración de acta de fiscalización 03/02/2021/4 don Luis Muñoz Almonacid que señaló: "El trabajador me dijo en varias oportunidades que quería que lo cortaran (finiquitaran) debido a que tenía un tipo de emprendimiento de venta de pollo con papas fritas, el cual era muy rentable y para eso necesitaba el pago completo del finiquito y no renunciar a éste". Por otra parte el informe de la inspección del trabajo por la denuncia realizada por el trabajador por supuestas vulneraciones a derechos fundamentales señala "No se verificó en el procedimiento de investigación situaciones de hostigamiento hacia el trabajador." Así como tampoco aportó testigos a la investigación. Es decir que los supuestos "indicios" son pruebas fabricadas por el mismo actor, como constancias, denuncias, cartas, etc., donde constan sus dichos, y en ese sentido, cualquier persona podría ir a realizar una constancia y no necesariamente ser algo real, más aun si, éste buscaba ser despedido. En este sentido no se apreció toda la prueba en el sentido que exista una concordancia, ni se le dio la gravedad que corresponde, por ejemplo, al informe de la inspección del trabajo que fue categórico en señalar que no encontró indicios de hostigamiento laboral. Por otra parte, la sentenciadora señala que existió hostigamiento por parte de la empresa debido a las cartas de amonestación que se le entregaron al trabajador, pero no apreció que el contenido de las mismas constituían conductas graves y peligrosas, como negarse a trabajar, bajarse de un vehículo en movimiento y pasar a llevar a sus jefes dando orden de cargar el camión con una sustancia diferente a la cual debía cargar.

En igual sentido, las máximas de la experiencia nos indican que, si un trabajador comete una conducta grave, lo mínimo es que reciba una carta de amonestación y en ese sentido no puede señalarse que es un hostigamiento, ya que expuso en peligro a la empresa y eventualmente al contrato que tenía con Codelco, que es a lo cual se referían los declarantes.

Por lo que, en definitiva, solicita que se declare que la sentencia recurrida fue dictada incurriendo en la causal de nulidad del artículo 478 letra



b) del Código del Trabajo, en la forma señalada; que la infracción legal denunciada influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo; que se invalida la sentencia definitiva; que se ordena la dictación de una sentencia de remplazo en la cual se rechace la demanda de tutela laboral, en todas sus partes y la demanda subsidiaria de despido injustificado; y, que se condena en costas a la parte demandante.

SEGUNDO: Que cabe tener presente que el recurso de nulidad tiene por objeto, según sea la causal que se invoca, asegurar el respeto de las garantías y derechos fundamentales o conseguir sentencias ajustadas a derecho, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo. Dicho arbitrio es de derecho estricto, pues sólo procede por las causales expresamente autorizadas por la ley, lo que determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores e impone al recurrente la obligación de señalar en forma precisa los fundamentos de la causal que invoca.

TERCERO: Que en cuanto al motivo de invalidación, en la especie, la del artículo 478, letra b) del cuerpo legal antes citado, esto es, cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, corresponde dejar asentado que el artículo 456 del Código del Trabajo prescribe: *“...El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica...”*. Su inciso segundo agrega: *“...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, tomara en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador...”*.

El precepto transcrito permite concluir que las reglas de la sana crítica reclaman dos cosas al juzgador.

En primer lugar, el respeto de los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicos y técnicos afianzados. En el mismo sentido, el autor Cristian Contreras expresa que: *“...el sistema se encuentra construido sobre el reconocimiento expreso de ciertas barreras limitantes al desborde de las atribuciones del sentenciador, las que clásicamente son el respeto de las reglas básicas impuestas por la lógica y las máximas de la experiencia, a las que los sistemas procesales chilenos del siglo XXI han agregado la observancia de los conocimientos científicamente afianzados...”* (Contreras Rojas, Cristian, El recurso de nulidad laboral como herramienta de control de las exigencias impuestas por la sana crítica a propósito de la sentencia rol 1068-2010 de la Corte de Apelaciones de Santiago en Revista de Derecho Universidad Católica del Norte, año 18, número 1, 2011, página 271).



En segundo lugar, la expresión de las razones que le han conducido a asignar valor o a desestimar las pruebas rendidas, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador. Al respecto, don Enrique Barros explica que: “...la apreciación de conformidad con la sana crítica exige del juez la explicación de las circunstancias concretas que le permiten llegar al convencimiento en la determinación de los hechos...” (Barros Bourie, Enrique, Tratado de Responsabilidad Extracontractual, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 2006, página 714). Esta segunda exigencia implica, necesariamente, que previamente el juzgador señale las pruebas relacionadas con la acreditación de los hechos debatidos.

En consecuencia, sólo si la sentencia transgrede los principios de la lógica, las máximas de la experiencia o los conocimientos científicos o técnicos afianzados, o si carece de las razones que le conduzcan a asignar valor a unas pruebas y a desestimar otras de modo que su razonamiento no conduce naturalmente a la decisión adoptada, será posible acoger la nulidad solicitada.

Este es el modo acertado de entender el recurso de nulidad laboral, pues no sólo evita que, en un extremo, esta Corte valore la prueba rendida transformando aquella vía de impugnación en un recurso de apelación como el de antaño, sino también que, en el otro extremo, la causal del artículo 478, letra b), del Código del Trabajo carezca de aplicación práctica.

CUARTO: Que conforme a lo anteriormente expuesto, y tal como se ha dicho, tratándose de un medio de impugnación intrínsecamente técnico y de derecho estricto, se requiere por parte de quien recurre la suficiente claridad, precisión y determinación de la causal que se invoca, como asimismo, demostrar como ésta se configuraría en relación a la sentencia en cuestión.

Por lo que así las cosas, de una mera lectura del recurso puede advertirse a simple vista que el recurrente no ha cumplido con la referida obligación, por cuanto si bien se expone que la causal de nulidad invocada es la establecida en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, aduciendo que ha existido una infracción manifiesta de las normas de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, lo cierto es que no se ha analizado, desarrollado o explicado de modo alguno como es que en el referido fallo se ha incurrido en el vicio denunciado, ya sea, indicando alguna de las reglas de la lógica que se hubieren contravenido, o en su defecto, como se hubiere pasado por sobre los conocimientos científica y técnicamente afianzados o las máximas de la experiencia.

En efecto, dicha omisión influye insoslayablemente en el resultado del recurso impetrado, por cuanto impide a esta Corte comprender cuáles serían los aspectos respecto de los cuales se habría vulnerado las normas de la sana crítica, perjudicando, además, tomar una acertada inteligencia de este libelo impugnatorio.



En ese mismo orden de ideas, se debe reiterar que debe tenerse especial consideración que el recurso de nulidad laboral se caracteriza por ser un medio de impugnación de derecho estricto, lo que significa, que bajo pretexto alguno esta Corte actúa como un Tribunal de Alzada o Tribunal de Apelación, sino que debe limitarse en su actuar a verificar la existencia de las hipótesis de nulidad invocadas por el impugnante, y sólo en la medida que las mismas se configuren, se podrá anular la sentencia y dictarse la de reemplazo.

En consecuencia, no basta solamente discrepar de las conclusiones arribadas por la sentenciadora del grado y entender a raíz de la mismas se ocasiona un perjuicio a quien recurre, pues no estamos en presencia de un recurso de apelación, sino que, debe justificar debidamente la concurrencia del motivo absoluto de nulidad que se ha invocado, cosa que no sucede en la especie, razón por la cual el presente recurso no puede prosperar.

QUINTO: Que sin perjuicio de lo precedentemente concluido, y en cuanto al fondo del recurso de nulidad, analizada la sentencia objeto de reproche, aparece en sus considerandos noveno a vigésimo segundo el detalle y tasación de la prueba rendida en juicio por los intervinientes, los hechos que se tuvieron por acreditados y los razonamientos que condujeron a la señora Jueza del grado a la convicción respecto a la existencia de una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido del actor, entendiendo que el análisis, los razonamientos utilizados y las conclusiones arribadas por el Tribunal A Quo cumple a cabalidad con las normas de valoración de la prueba en materia laboral, y en razón de ello, sólo cabe concluir que las alegaciones de la demandada deben ser rechazadas.

Así las cosas, no obstante los cuestionamientos que la recurrente alega, el fallo reclamado aporta tanto razonamientos internos como externos, lo suficientemente claros y concordantes, siendo la decisión de la causa la deducción lógica de lo valorado previamente por la sentenciadora, siendo importante recordar que la reiterada y uniforme jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia, ha dejado asentado que no es materia de discusión que la apreciación de la prueba y las conclusiones obtenidas de ella, se encuentran dentro del ámbito de la convicción propia y exclusiva del tribunal de mérito, adquirida a través del principio de inmediación, luego del debate público y contradictorio, por ende la convicción del jurisdicente del grado en términos que la prueba rendida por la parte demandada subsidiaria no logro desvirtuar los hechos acreditados en juicio por el actor, lo cual, es el resultado de un proceso jurídico intelectual propio de la jurisdicción de conocer y juzgar atendido el mérito de la causa.

SEXTO: Que conforme a lo expuesto precedentemente, aparece que la sentencia, al momento de efectuarse la apreciación de la prueba, satisface la norma del artículo 456 del Código del Trabajo, en cuanto ella se realiza conforme a las reglas de la sana crítica, de la manera expuesta en los motivos pertinentes del veredicto que se cuestiona, todo dentro de la libertad que el juzgador tiene para ello y sin que se advierta infracción “manifiesta” a



dicha norma, que es el requisito para que la causal de nulidad impetrada pueda prosperar, de forma que habra'que desestimar el arbitrio intentado por la hipofesis de invalidacioñ esgrimida.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 474, 478 letra b) y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA** el recurso de nulidad deducido por el abogado don Manuel Inzunza González, en representación de la demandada Transportes Verasay SPA, en contra de la sentencia definitiva de dieciocho de febrero de dos mil veintiuno, dictada por la Magistrada del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, señora Fabiola Elena Villalón Gallardo, la que, por consiguiente, **no es nula**.

Regístrese, comuníquese y devuélvase.

Redactó el Ministro Suplente señor Rodrigo Cid Mora.

RUC N° 2040305954-5.

R.I.T. N° T-41-2020.

Rol Corte Laboral-Cobranza N° 20-2021.

En Copiapó, a doce de abril de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución que antecede.



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Copiapó integrada por Ministro Pablo Bernardo Krumm D., Ministro Suplente Rodrigo Miguel Cid M. y Fiscal Judicial Carlos Hermann Meneses C. Copiapo, doce de abril de dos mil veintiuno.

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

