

C.A. de Temuco

Temuco, diecinueve de diciembre de dos mil veintidós.

VISTOS

Comparece don IVÁN ANDRÉS GARCÉS CATALÁN, abogado, en calidad de mandatario judicial, de la empresa RODRIGO PASTRIAN, SERVICIOS, MANTENCIÓN Y ASEO E.I.R.L., RUT N° 76.221.336-2, representada legalmente por don RODRIGO ALEJANDRO PASTRIÁN HERRERA, con domicilio en calle Holandesa N° 779 ciudad y comuna de Temuco, en autos ordinarios laborales sobre despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones, en procedimiento de Aplicación General, caratulado “HUENCHO con RODRIGO PASTRIAN, SERVICIOS, MANTENCIÓN Y ASEO E.I.R.L, RIT O-321-2022, del Juzgado de letras del Trabajo de Temuco, que en su parte resolutive declaró lo siguiente:

“I.- Que SE ACOGE la demanda deducida por LUIS ALEJANDRO GARRIDO ESPARZA en representación de LUZ ELIANA HUENCHO TROPA en contra de RODRIGO PASTRIAN, SERVICIOS, MANTENCIÓN Y ASEOS E.I.R.L. RUT 76.221.336-2, se declara que el despido de fecha 7 de febrero de 2022 es injustificado y, en consecuencia, se le condena al pago de las siguientes sumas:

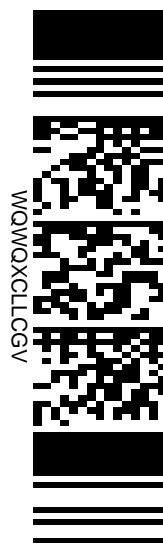
1.- \$ 437.500 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

2.- \$ 3.062.500 por concepto de indemnización por 7 años de servicios.

3.- \$ 1.531.250 de incremento legal del 80% de la indemnización por años de servicios, de acuerdo a lo que dispone la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

Dichas sumas devengarán los reajustes e intereses que establece el artículo 173 del Código del Trabajo.

II.- Que no se condena en costas a la demandada por haber



tenido motivo plausible para litigar”.

Que, con fecha 25 de julio de 2022, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 182 del Código de Procedimiento Civil, el tribunal rectifica la sentencia en la parte resolutive Punto I, N°3, señalando:

Donde dice: 3.- \$ 1.531.250 de incremento legal del 80% de la indemnización por años de servicios, de acuerdo a lo que dispone la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

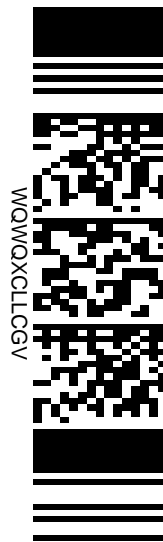
Debe decir: 3.- \$ 2.450.000 de incremento legal del 80% de la indemnización por años de servicios, de acuerdo a lo que dispone la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

Entiéndase la presente resolución como complemento y parte integrante de la sentencia definitiva reseñada, la que se mantiene vigente para todos los efectos legales, y archívese conjuntamente con el fallo definitivo.

Contra dicha sentencia se alza de nulidad señalando que por medio de este acto y hallándome dentro de plazo legal, vengo de conformidad a lo prescrito en los artículos 477, 478, 479, 480 y demás pertinentes del Código del Trabajo, en deducir fundado recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de autos, de fecha 15 de julio de 2022, misma que me fuera debidamente notificada con igual data; que acogió la demanda sobre despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones en contra la empresa RODRIGO PASTRIAN, SERVICIOS, MANTENCIÓN Y ASEO

E.I.R.L., condenando a mi representada a pagar las prestaciones que en ella se indican.

Indica que interpone el presente recurso, a fin que la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco, en conocimiento del mismo, y por la vía del presente recurso, invalide la sentencia y, acto seguido, dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, declarando que se rechaza la demanda en todos sus partes, dejando sin efecto las prestaciones a cuyo pago ha sido condenado la empresa RODRIGO PASTRIAN,



SERVICIOS, MANTENCIÓN Y ASEO E.I.R.L., en atención a los antecedentes de hecho y de derecho que se exponen a continuación:

En cuanto antecedentes previos señala que con fecha 21 de abril del año 2022, doña LUZ ELIANA HUENCHO TROPA, debidamente representado, interpone demanda en procedimiento de aplicación general de despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones en contra la empresa RODRIGO PASTRIAN, SERVICIOS, MANTENCIÓN Y ASEO E.I.R.L, representado por don RODRIGO ALEJANDRO PASTRIÁN HERRERA.

Refiere que luego, con fecha 24 de mayo de misma anualidad la empresa RODRIGO PASTRIAN, SERVICIOS, MANTENCIÓN Y ASEO E.I.R.L, contesta la demanda, se controversiaron los hechos, afirmando que se encuentra debidamente acreditada la causal invocada en el término del contrato.

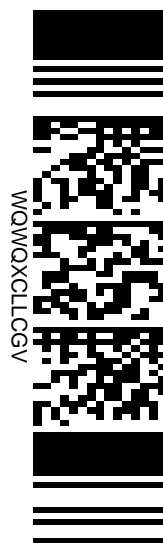
Indica que mediante sentencia definitiva de fecha 15 de julio de 2022, el Juzgado de Letras del Trabajo de la ciudad de Temuco, resolvió acoger en todas sus partes la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones, declarando:

“I.- Que SE ACOGE la demanda deducida por LUIS ALEJANDRO GARRIDO ESPARZA en representación de LUZ ELIANA HUENCHO TROPA en contra de RODRIGO PASTRIAN, SERVICIOS, MANTENCIÓN Y ASEO E.I.R.L. RUT 76.221.336-2, se declara que el despido de fecha 7 de febrero de 2022 es injustificado y, en consecuencia, se le condena al pago de las siguientes sumas:

1.- \$ 437.500 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

2.- \$ 3.062.500 por concepto de indemnización por 7 años de servicios.

3.- \$ 1.531.250 de incremento legal del 80% de la indemnización por años de servicios, de acuerdo a lo que dispone la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.



Dichas sumas devengarán los reajustes e intereses que establece el artículo 173 del Código del Trabajo.

II.- Que no se condena en costas a la demandada por haber tenido motivo plausible para litigar”.

Que, con fecha 25 de julio de 2022, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 182 del Código de Procedimiento Civil, el tribunal rectifica la sentencia en la parte resolutive Punto I, N°3, señalando:

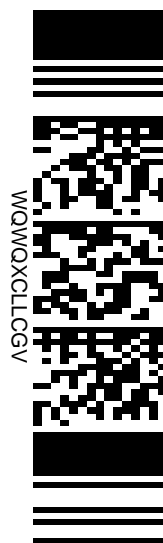
Donde dice: 3.- \$ 1.531.250 de incremento legal del 80% de la indemnización por años de servicios, de acuerdo a lo que dispone la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

Debe decir: 3.- \$ 2.450.000 de incremento legal del 80% de la indemnización por años de servicios, de acuerdo a lo que dispone la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo

Entiéndase la presente resolución como complemento y parte integrante de la sentencia definitiva reseñada, la que se mantiene vigente para todos los efectos legales, y archívese conjuntamente con el fallo definitivo.

En cuanto hechos de la causa indica que se encuentra acreditado en autos que con fecha 07 de febrero del año 2022 la empresa RODRIGO PASTRIAN, SERVICIOS, MANTENCIÓN Y ASEO E.I.R.L puso término al contrato de trabajo de la demandante indicando en la carta de aviso, que se invocaba como causal de despido la contenida en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, esto es “no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada, indicándose en la carta de aviso que faltó 3 días en el mes de enero del presente año, sin justificar su inasistencia, correspondiente a los días 1, 5 y 16 de enero de 2022.

Todas las inasistencias son hechos pacíficos, tal circunstancia se encuentra descrita en el Considerando Octavo de la sentencia recurrida, manifestando que “No existe controversia acerca de la



ausencia de la demandante a sus funciones, los días, 1, 5 y 16 de enero de 2022.”

En cuanto causales del recurso de nulidad, señala como causal principal, la letra b) del Artículo 478 del Código del Trabajo, es decir, cuando la sentencia ha sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

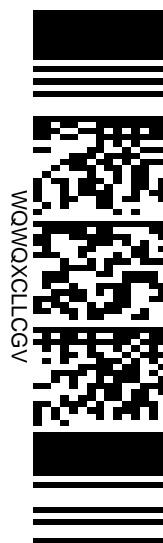
Indica que el Art. 456 del Código del Trabajo, dispone que el tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará 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. Las “reglas de la sana crítica no son otras que las que prescribe la lógica y derivan de la experiencia, las primeras con carácter permanente y las segundas, variables en el tiempo y en el espacio”.

Estas reglas configuran una categoría intermedia entre la prueba legal y la libre convicción, sin la excesiva rigidez de la primera y sin la excesiva incertidumbre de la última.

El juez que debe decidir con arreglo a la sana crítica, no es libre de razonar a voluntad, discrecionalmente, arbitrariamente. Esta manera de actuar no sería sana crítica, sino libre convicción.

Por lo anterior, el tribunal, si bien cuenta con cierta libertad para apreciar la prueba, ésta no es absoluta, debiendo ceñirse irrestrictamente a las máximas de la lógica jurídica y de la experiencia, entre otros principios.

Al respecto, cabe tener presente, que la Excma. Corte Suprema ha establecido que los Tribunales superiores de justicia tienen facultades para revisar los fallos de los tribunales de la instancia,

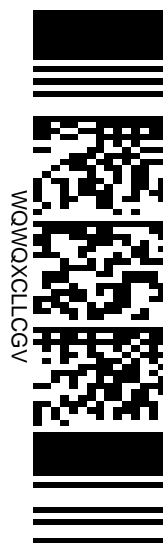


cuando éstos en sus resoluciones vulneren principios propios de la sana crítica, así “el establecimiento de los hechos en materia laboral queda, en general, agotado en las instancias respectivas, a menos que los jueces en el proceso de valoración de la prueba hayan desatendido las razones simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud ha correspondido asignar valor o desestimar la eficacia de las pruebas” (Causa Rol N° 4462-2006. Sentencia de fecha 20 de septiembre de 2006), lo que ha sucedido en la especie como se argumentará más adelante.

En el mismo sentido se pronunció la Excma. Corte Suprema en causa rol 6385-2005, declarando que “El establecimiento de los hechos en materia laboral, queda, en general, agotada en las instancias respectivas, salvo que en su determinación se hayan vulnerado las reglas de la sana crítica”, es decir, la libertad del Juez no es absoluta, y puede, desde luego, ser ello corregido por el tribunal superior en el caso de vulneración de tales principios.

Respecto de la causal de nulidad de la sentencia laboral, regulada en el art 478 letra b) del Código del Trabajo, conviene tener presente que la “valoración de las pruebas se identifica con el juicio de aceptabilidad de los resultados o del contenido de los medios de prueba. Importa asignar un determinado peso o eficacia a tales medios en función de las afirmaciones fácticas realizadas en el proceso, respecto a los enunciados de las normas que deciden el asunto”.

En dicho sentido, nuestros Tribunales Superiores de justicia han resuelto que la valoración de la prueba según la sana crítica, requiere necesariamente una valoración comparativa de todos los medios de prueba, debiendo el juez, además de mencionar cada uno de ellos, analizarlos de forma íntegra, debiendo exponer expresamente las razones de lógica y/o las máximas de la experiencia que permiten conducir al sentenciador a la conclusión final que expone en la sentencia, con expresión de los motivos que lo llevan a acoger unos medios de prueba y desechar otros, e incluso respecto de un mismo



medio de prueba, señalar por qué permite considerar uno o más elementos del mismo descartando otros.

Conforme lo anterior, y del mérito de la Sentencia recurrida, el Sentenciador a quo ha infringido la apreciación de la prueba según la sana crítica de la siguiente forma:

Las reglas de la sana crítica han sido abiertamente infringidas en la sentencia, partiendo por las reglas de lógica. La lógica pretende distinguir entre los razonamientos correctos, de aquellos que no lo son, en cuyas proposiciones debe existir una vinculación racional, a las que se le denomina: implicación, equivalencia, consistencia e independencia. La sentencia las infringe de la siguiente manera:

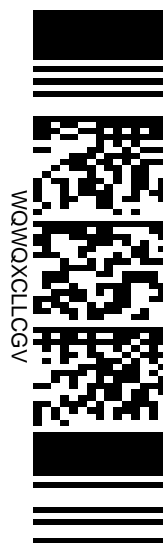
De la identidad, que pretende significar que, si una proposición es verdadera, siempre será verdadera. La identidad de la persona o cosa es la misma que se supone. De la prueba rendida, son verdaderos los siguientes hechos:

Es un hecho verdadero que doña Luz Huencho Tropa fue despedida con fecha 7 de febrero de 2022, por la causal de numeral 3 del Art. 160 del Código del Trabajo, en razón de no asistir a su trabajo tres días durante el mes de enero, hechos verificados los días 1, 5, 16 de enero de 2022. Considerando sexto de la sentencia.

Es un hecho verdadero, que doña Luz Huencho Tropa faltó los días 1, 5 y 16 de enero de 2022, así lo señala expresamente el considerando octavo de la sentencia.

Es un hecho verdadero que el trabajador dio aviso de su ausencia el día 5 de enero de 2022, a través, de la app WhatsApp, diciendo que “le dolía la guata” y un mensaje de audio que decía “que se había caído de la micro”.

Es un hecho verdadero que el empleador probó la causal de inasistencias acompañando el registro de asistencia, registro reloj control de salidas especiales e inasistencias del mes enero de 2022, reporte de asistencia legal de reloj control del mes de enero de 2022, que así lo demuestran.



Es un hecho verdadero, que el trabajador demandante no justificó de ningún modo por enfermedad dichas inasistencias, siendo su obligación contractual y legal hacerlo. No existe en autos un certificado médico, diagnóstico ni nada que lo respalde, tal como señaló la Corte de Apelaciones de Arica, la licencia médica no es el único medio de prueba que permite la ley para acreditar la ausencia justificada, que en el caso sublime, se acreditó por encontrarse la actora en tratamiento medicamentoso, acreditada mediante prueba documental, confesional y testimonial, solo sus propios dichos y los de su hija.

Es un hecho verdadero, que doña Luz Huencho no ingresó denuncia ante la Mutual de Seguridad por accidente de trayecto, así lo demuestran las Capturas de pantalla de Ingresos del personal RIVOS en Mutual de seguridad por accidentes laborales desde el 1 de diciembre del 2021 al 23 de abril al 2022.

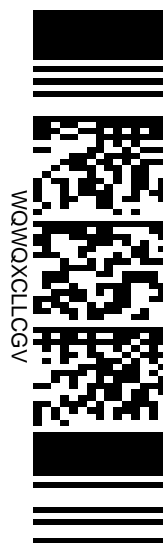
Es un hecho verdadero, que no se presentó en estos autos, receta médica, comprobante de farmacia alguna, que demuestre el consumo de algún fármaco por parte de la demandante, que le hubiese causado alguna enfermedad.

Es un hecho verdadero, que en su libelo la actora señala que se ausentó los días 1 y 16 por ser días libres, sin embargo, se reconoció posteriormente que se ausentó injustificadamente, de acuerdo a la pauta mensual de turnos de la empresa RODRIGO PASTRIAN, SERVICIOS, MANTENCIÓN Y ASEO E.I.R.L de enero del 2022, que así lo demuestra.

Por ende, si todas estas proposiciones son verdaderas, es imposible ir contra la regla de lógica de la identidad, que pueda tenerse como justificada la ausencia por enfermedad de la actora el día 5 de enero de 2022.

Regla de lógica de la falta de contradicción, según la cual una proposición no puede ser verdadera y falsa al mismo tiempo.

Dos juicios contrapuestos o contradictorios se neutralizan o



destruyen entre sí. Dos juicios contradictorios no pueden ser simultáneamente válidos y, por lo tanto, basta con reconocer la validez de uno de ellos para poder negar formalmente la validez del otro.

Si todas las proposiciones expuestas en la letra a) precedentes, son verdaderas, no podrían ser todas ellas falsas al mismo tiempo, ya que implicaría caer en las siguientes contradicciones:

No podría un empleador nunca enviar una carta de despido por la causal de numeral 3 del Art. 160 del Código del Trabajo, aun cuando el trabajador no se hubiere presentado a trabajar tres días en el mes ni enviado justificación alguna por enfermedad al empleador.

No tendría relevancia alguna ni sería exigible que si el trabajador hubiese estado realmente enfermo, presentase a lo menos una licencia médica o registro de asistencia a algún centro de salud o quizás un certificado médico, un diagnóstico, una receta de farmacia, etc. nada de lo cual existe en autos.

No sería exigible para el trabajador justificar la inasistencia, solo bastaría dar un aviso de la no concurrencia.

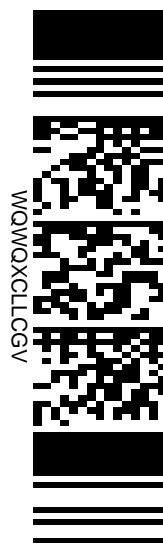
No serviría para probar la ausencia el Registro de Asistencia, procediendo entonces la pregunta de para qué sirve.

En segundo lugar, se han infringido las reglas de experiencia o “máximas de la vida”.

A este respecto resulta ilustrativo señalar que existe un contexto que el tribunal omitió analizar desde el punto de vista de la experiencia o conocimiento práctico y real nacido del entorno completo en el que se desarrolla el caso.

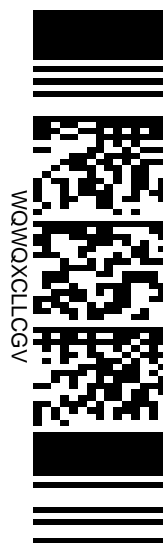
El tribunal se limitó al análisis particular sólo de aquellos escasos elementos que se aproximan a una justificación por enfermedad, la que finalmente supone, utilizando sus propias palabras, pero nunca con elementos certeros que lo acrediten.

Así las cosas, en considerando octavo, el juez a quo señala: “(...) que el día 5 de enero de 2022, tenía un motivo justificado para ausentarse, debido a que días antes se había cado camino al trabajo,



golpeándose contra el suelo, que ese día a las 06:50 horas aproximadamente, dio aviso a su supervisor de que se encontraba enferma del estómago y con fuerte dolor de espalda; que, después de una hora le manifestó a su supervisor que no podría concurrir a trabajar (...). Luego el sentenciador señala: “Con el mérito de lo expuesto, se constata que, si bien la actora faltó los días 1, 5 y 16 de 2022, respecto del día 5 de enero, existe un motivo razonable para haberse ausentado a sus labores habituales, pues el día 4 de enero mientras se bajaba de la micro cayó a la ciclovía en Avda. Pedro de Valdivia con Francia, en dirección a la Clínica Alemana, quedando con la rodilla herida y dolores de cuerpo y que, al ingerir medicamentos para los dolores, le produjo problemas estomacales, probablemente con colitis, lo que le impedía concurrir a trabajar a desempeñar sus labores en forma normal, por lo que tempranamente dio aviso al supervisor Ignacio Rojas, quien posteriormente a las 08.25 hrs. le contestó que estaba ok que dar a aviso”. En efecto, conforme a lo anterior:

Resulta ajeno a toda regla de experiencia concluir, como lo hace el sentenciador, que la justificación quede al puro arbitrio del trabajador⁴, dado que la redacción utilizada en el Código del ramo, específicamente en la parte primera del artículo 160 N° 3, no exige que el trabajador de aviso previo de la ausencia, exige que este pruebe la justificación de las ausencias. En efecto, el Código pone el énfasis exclusivamente en la justificación, ya que el legislador ha puesto hincapié este último y no en su voluntariedad. Así las cosas, la justificación, en todo caso, debe estar respaldada y cuando dicho respaldo se encuentra en una norma legal o reglamentaria, o bien en un permiso expreso del empleador, o documentos que acrediten la enfermedad alegada, como es una licencia médica, no existen mayores inconvenientes para explicar la ausencia; lo que en estos autos no ocurrió, no existe prueba alguna que acredite fehacientemente, que



doña Luz Huencho Tropa, tuvo un accidente de trayecto, que ingirió medicamentos que le causaron problema estomacal, salvo su propio relato y el de su hija quien compareció como testigo.

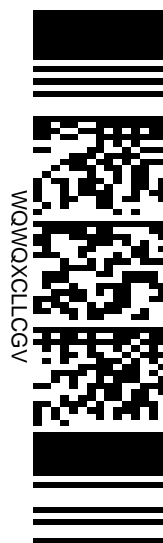
Asimismo, toda norma de experiencia lleva a concluir que si existe un accidente de trayecto, es el trabajador quien debe detallar las circunstancias del accidente, precisando día, hora y lugar y acompañar medios de prueba, como por ejemplo el parte policial, constancia de Carabineros o testigos, lo que no ocurrió en este juicio, no existe prueba alguna en estos autos del accidente de doña Luz Huencho Tropa.

Las mismas reglas de experiencia, a partir de las mismas licencias médicas presentadas previamente, las que se acompañaron en estos autos, permiten sin duda concluir que el trabajador sabe que ese es el medio idóneo para justificar su ausencia, lo que no ocurrió en la especie respecto del día 5 de enero de 2022.

Luego, toda norma de experiencia, conduce a concluir que, si existen ingesta de un medicamento que pudo ocasionar algún problema de salud, en la especie, estomacal, debiese indicarse el nombre de este, acompañar la boleta de compra en la farmacia, un certificado médico, o algún antecedente que dé lugar a ello, sin embargo, nada de ello ocurre.

Por ende, las aplicaciones de esas reglas de experiencia conducen a concluir que, si el trabajador no presentó licencia médica el día 5 de enero de 2022 u otro antecedente valido que hubiese comprobado fehacientemente su estado de salud, es porque no estuvo enfermo y, por ende, no tuvo esa justificación para ausentarse, como erróneamente sostiene la sentencia. Además, no existe prueba alguna del supuesto accidente de trayecto al trabajo, menos de alguna ingesta de medicamento que le haya causado indigestión estomacal.

En este contexto, todo lo anterior sin lugar a dudas que atenta contra la lógica, las máximas de la experiencia y todos los demás principios que inspiran la apreciación de la prueba conforme a la sana



crítica, ya que dejan en evidencia que el sentenciador no apreció la prueba conforme a dichas normas, sino que falló en conciencia, conforme a su criterio preconcebido, para lo cual se apartó no sólo de los hechos del juicio, y desde luego a la prueba documental de ambas partes.

Modo en que estas infracciones de ley influyen en lo sustantivo del fallo.

De haberse aplicado correctamente las normas de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, que corresponden a la causal de invalidación de la sentencia antes invocada, ésta se habría dictado de modo sustancialmente distinto, pues no podría haberse acogido la demanda y declarado injustificado el despido, ni dar lugar a la condena excesiva e injusta a que se ha sometido a mi representada, ni mucho menos al pago de ninguna de las prestaciones a que fue condenada.

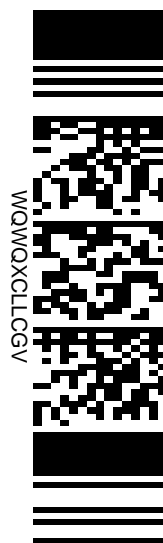
Como petición concreta solicito.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 478 inciso penúltimo solicito a US., Ilustrísima invalide la sentencia recurrida, y acto seguido dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, que rechace la demanda de procedimiento ordinario por despido injustificado y cobro de prestaciones, dejando sin efecto las prestaciones ordenadas realizar.

EN SUBSIDIO. Causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por haberse incurrido en infracción de las leyes que paso a indicar, lo que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, a saber, artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo.

El fundamento de la nulidad que se invoca es la Nulidad de la Sentencia conforme lo dispone el art. 477 al haberse dictado la sentencia definitiva con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. La norma cuya interpretación impugnamos por omisión en el fallo, es la del art. 160 N°3 del Código del Trabajo.

El vicio de nulidad de la sentencia.

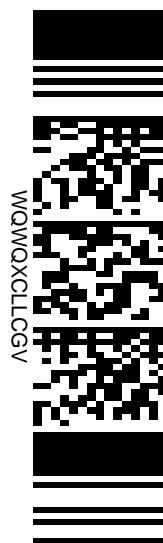


La infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, se comete en contra de la norma contenida en el art 160 N°3 del Código del Trabajo, y la vulneración la desarrolla el sentenciador en el considerando octavo del fallo recurrido el cual dispone: “OCTAVO: Que, la actora reconoce haber faltado los días indicados en la carta aviso, pero se centra en argumentar que el día 5 de enero de 2022, tenía un motivo justificado para ausentarse, debido a que días antes se había caído camino al trabajo, golpeándose contra el suelo, que ese día a las 06:50 horas aproximadamente, dio aviso a su supervisor de que se encontraba enferma del estómago y con fuerte dolor de espalda; que, después de una hora le manifestó a su supervisor que no podría concurrir a trabajar, lo que este acepta y le señala que dará aviso de la ausencia.(...)”

Que se acompañó una conversación de whatsapp entre Luz Huencho e Ignacio Rojas, donde ella a las 06.53 horas le dice “Toy enferma de la wata, tratar de ir a duras penas en rato más aver si se me calma” (sic). A las 08.23 hay dos mensajes de audio. A las 08.25 horas el supervisor le responde: “Buen día ok. Doy aviso”

Luego el sentenciador señala: “Con el mérito de lo expuesto, se constata que, si bien la actora faltó los días 1, 5 y 16 de 2022, respecto del día 5 de enero, existe un motivo razonable para haberse ausentado a sus labores habituales, pues el día 4 de enero mientras se bajaba de la micro cayó a la ciclovía en Avda. Pedro de Valdivia con Francia, en dirección a la Clínica Alemana, quedando con la rodilla herida y dolores de cuerpo y que, al ingerir medicamentos para los dolores, le produjo problemas estomacales, probablemente con colitis, lo que le impedía concurrir a trabajar a desempeñar sus labores en forma normal, por lo que tempranamente dio aviso al supervisor Ignacio Rojas, quien posteriormente a las 08.25 hrs. le contestó que estaba ok que dará aviso.

Que, claramente tal ausencia no obedece a su propia voluntad, sino que son a causa de un mal estado de salud ocasional que

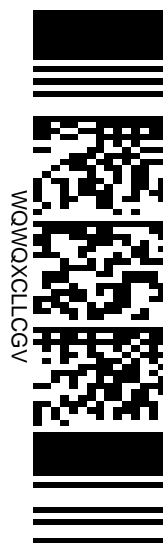


atravesaba la trabajadora. En consecuencia, la actora tenía plena justificación para haber faltado el día 5 de enero de 2022, por razones de salud, de manera que, solo hay dos días de ausencia sin justificación, en el mes de enero de 2022. Que, no resulta algo menor, que la demandante prestó servicios para la empresa desde el año 2015, y obviamente no es su voluntad faltar al trabajo y echar por la borda más de 7 años ininterrumpidos de trabajo, de manera que el despido, en el contexto de pandemia, aparece como precipitado y desproporcionado, atendidas las circunstancias expuestas, y deviene en que se le tiene por injustificado. En consecuencia, procede hacer lugar a la demanda de despido injustificado y ordenar el pago de las prestaciones demandadas”.

Infracción de ley:

La sentencia solo ha tenido por justificada la inasistencia de la actora, respecto del día 5 de enero de 2022, a partir, de un mensaje de texto por la aplicación WhatsApp que expresa literalmente: “toy enferma de la, wata tratare de ir a duras pena en rato más aver se se me calma” (sic). Luego existen dos mensajes de audio, enviado por la actora, a lo que el supervisor contesta “Buen día Ok. Doy aviso” (sic), el juez de la instancia ha justificado con dicho texto la validez de la excusa.

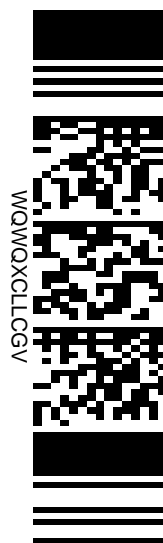
El error de la sentencia recurrido radica en confundir la recepción de la excusa, con la justificación de ella, y ello se refleja en los asertos que se transcribe a continuación: “(...) al ingerir medicamentos para los dolores, le produjo problemas estomacales, probablemente con colitis, lo que le impedía concurrir a trabajar a desempeñar sus labores en forma normal, por lo que tempranamente dio aviso al supervisor Ignacio Rojas, quien posteriormente a las 08.25 hrs. le contestó que estaba ok que daría aviso”, “la actora tenía plena justificación para haber faltado el día 5 de enero de 2022, por razones de salud, de manera que, solo hay dos días de ausencia sin justificación, en el mes de enero de 2022.”



Sobre lo ya indicado disentimos del sentenciador en el siguiente punto: La Excma. Corte Suprema ha resuelto si, para que el despido fundado en la causal del artículo 160 N° 3 se considere indebido, basta justificar la ausencia del trabajador o es menester, además, que se comuniqué aquello al empleador en forma oportuna, indicando al respecto que no es necesaria la referida comunicación, ello sólo procede “dentro los parámetros normales en que deben desenvolverse las relaciones jurídicas laborales, sustentadas en el principio de la buena fe, lealtad y respeto a la que están obligadas tanto el empleador como el trabajador”. A precisado el máximo tribunal, en distinguir, expresamente el aviso – lo que ocurrió en la especie, con la justificación de la inasistencia, expresando: “(...) la lectura del citado artículo 160 N°3, permite concluir que lo único que se requiere, para poner término al contrato, es que la ausencia o incomparecencia del trabajador a sus labores no se encuentre justificada, o al revés, que no se configura la causal, o estará mal invocada o será improcedente, si el trabajador se ha ausentado con una causa justificada. No se exige que el trabajador de aviso de la ausencia, sólo que esté justificada, esto es, que obedezca a una situación que se considera razonable o aceptable. En consecuencia, exigir la comunicación previa u oportuna de la causal que justifica la inasistencia resulta una exigencia que no está prevista en la norma”.

Por estos razonamientos, un mensaje de texto, a través, de una aplicación, emitido por la propia actora, no puede justificar una inasistencia laboral, cuando el trabajador ha omitido presentarle algún antecedente objetivo al empleador, como una licencia médica u otro antecedente que acredite la efectividad de aquello, lo que le ha impedido excusar en tiempo y forma la ausencia del trabajador, más aún si durante el tiempo no justificado (días 1,5 y 16 de enero de 2022) dicho empleador ha ejercido legítimamente el despido del trabajador por la inasistencia injustificada.

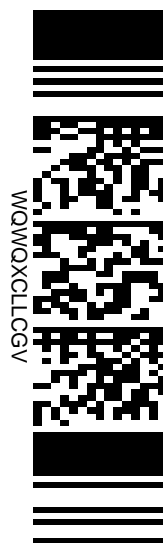
Refuerza lo anterior el hecho de que las relaciones jurídicas se



construyen entre personas plenas, capaces y maduras, con lo cual cada persona asume ciertas obligaciones y gana como contrapartida ciertos derechos, los que en el caso de marras llevan al trabajador que ha suscrito voluntariamente un contrato de trabajo a gozar del derecho de justificar sus inasistencias generadoras de una causal de despido, so pena de incurrir en la causal de despido del N°3 del art 160 del Código del Trabajo, pues si no ha presentado justificación para el ausentismo, es el legítimo derecho del empleador el poder despedirlo por no asistir injustificadamente, o dicho de otra forma, por no asistir y no presentarle excusas de ello. Con lo cual vemos que la potestad de despido radica de dos momentos, el primero es la ausencia del trabajador, y el segundo la falta de presentación de las excusas justificadas ante el mismo empleador, lo que ha quedado probado no ocurrió.

A su vez, la sentencia adolece de infracción de ley, pues US., en el fallo exige un requisito no contemplado en el artículo 160 N° 3, pues condena a mi representado por aplicar una medida precipitada y desproporcionada, al señalar en el considerando octavo lo siguiente: “Que, no resulta algo menor, que la demandante prestó servicios para la empresa desde el año 2015, y obviamente no es su voluntad faltar al trabajo y echar por la borda más de 7 años ininterrumpidos de trabajo, de manera que el despido, en el contexto de pandemia, aparece como precipitado y desproporcionado”

El artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo no exige una infracción anterior para configurar la causal, razón por la que, la ocurrencia de la hipótesis infraccional – tres inasistencias injustificadas durante el mes - ya constituiría fundamento suficiente para poner término al contrato. En efecto, la gravedad de la inasistencia injustificada se produciría, a mayor abundamiento, por la mera repetición de la falta en los término indicados por el legislador, sin que sea necesario que el empleador se someta a un sistema de graduación de las infracciones aplicando sanciones de menor entidad que el



despido. Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, se probó en el juicio, que la actora tiene una serie de amonestaciones, por días de ausencia sin justificación.

Influencia sustancial en lo dispositivo del fallo.

Así las cosas, de haberse interpretado correctamente el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo el juez a quo habría concluido que la recepción de la excusa, no es sinónimo de justificación de ella, ya que el legislador no contemplo la comunicación como requisito de esta causal, así lo ha sostenido nuestro máximo tribunal. El juez solo puede validar las justificaciones dadas al empleador, lo que no ocurrió en este juicio, ya que no existe ningún medio de prueba que así lo acredite, por lo cual el fallo recurrido inexorablemente debió evitar la calificación de válida de una simple excusa, no exigida por el legislador. A su vez, no exige el legislador, la proporcionalidad como requisito de validez del artículo 160 N° 3 recién citado, pues la ley no exige una infracción anterior para configurar la causal.

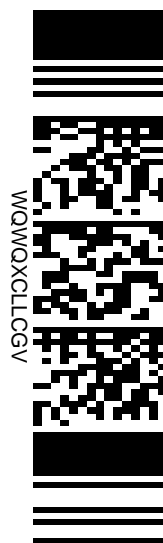
Como petición concreta solicito.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 478 inciso penúltimo solicito a US., Ilustrísima invalide la sentencia recurrida, y acto seguido dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, que rechace la demanda de procedimiento ordinario por despido injustificado y cobro de prestaciones, dejando sin efecto las prestaciones ordenadas realizar.

ADMISIBILIDAD DEL RECURSO

El presente recurso se interpone en virtud de las normas contenidas en los artículos 478 letra b) y 477 del Código del Trabajo, normas que establecen que el recurso de nulidad tendrá por finalidad invalidar la sentencia definitiva que se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Estas causales son, precisamente, las causales por que esta parte, -según ha expuesto latamente- solicita la impugnación de la sentencia dictada en este juicio, teniendo presente, además, que, al fundarse en distintas causales, se señala expresamente, que han sido interpuestas



subsidiariamente.

POR TANTO

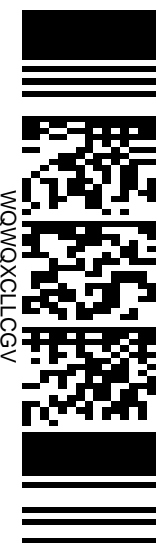
A US., PIDO, que se sirva tener por interpuesto el presente recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de 15 de julio de 2022, notificada a esta parte con esa misma fecha, y concederlo para ante la Iltna. Corte de Apelaciones de Temuco, con el registro de audio, copia de la sentencia que se impugna, y demás antecedentes necesarios, para que la Iltna. Corte de Apelaciones de Temuco, conociendo del recurso resuelva que:

Se acoge el recurso de nulidad por la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, es decir, cuando la sentencia ha sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; y en consecuencia, de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 477 y 478 del Código del Ramo US., Iltna. Invalide la sentencia pronunciada, y acto seguido dicte la correspondiente sentencia de reemplazo que rechace la demanda de procedimiento ordinario por despido injustificado y cobro de prestaciones, dejando sin efecto las prestaciones a que ha sido condenado la empresa RODRIGO PASTRIAN, SERVICIOS, MANTENCIÓN Y ASEO E.I.R.L., con expresa condena en costas.

En subsidio, solicito a US., acoger el recurso de nulidad, por la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por haberse incurrido en infracción del artículo 160 N° 3 del Código del Ramo; y en consecuencia US., Iltna. Invalide la sentencia pronunciada, y acto seguido, dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, que rechace la acción de despido injustificado y cobro de prestaciones, dejando sin efecto el pago de prestaciones a que ha sido condenado la empresa RODRIGO PASTRIAN, SERVICIOS, MANTENCIÓN Y ASEO E.I.R.L., con expresa condena en costas.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que el recurrente funda su arbitrio en dos causales, una principal y otra de carácter subsidiario, la primera señala

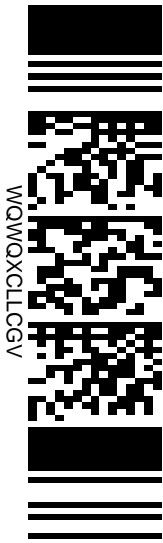


es la del artículo 478 letra b, en relación al artículo 456 del mismo texto legal, a su vez la causal subsidiaria señala es la del artículo 477 del mismo texto legal citado.

SEGUNDO: Que en relación a la primera causal y principal, señala que ella se configura porque a su juicio el sentenciador a afectado las reglas sobre valoración de la prueba y particularmente las reglas de la sana crítica, en los términos que indica, particularmente en cuanto afectación de la lógica jurídica, señala afectación al principio de identidad, de no contradicción y además afectación a las máximas de la experiencia.

TERCERO: Que en cuanto lo primero, indica que ello se ha visto afectado, particularmente porque el principio de la identidad, significa que, si una proposición es verdadera, siempre será verdadera. La identidad de la persona o cosa es la misma que se supone. Luego el recurrente hace un listado de hechos que a su juicio conforme el texto de la sentencia son verdaderos. Conforme los cuales al ser ellos verdaderos no podría serlo es imposible ir contra la regla de lógica de la identidad, que pueda tenerse como justificada la ausencia por enfermedad de la actora el día 5 de enero de 2022.

CUARTO: Que el sentenciador, en el considerando noveno de su sentencia se hace cargo de la causal de despido invocada y de los requisitos que ella exige, es así como señala en el texto “OCTAVO: Que la causal establecida en la primera parte del N 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, exige como requisitos copulativos un hecho objetivo, que consiste en la inasistencia del trabajador a sus labores y como segundo elemento, que dicha inasistencia sea sin causa justificada. El legislador no ha indicado en forma determinada y preestablecida cuáles son las causas que configurarían esta causal, al respecto la jurisprudencia ha señalado que basta que exista una situación no imputable al trabajador que denote un impedimento real para el cumplimiento de la obligación de asistir a su lugar de trabajo,



lo que puede constituir una justificación atendible. (Rol 850-2005 Corte Suprema).

No existe controversia acerca de la ausencia de la demandante a sus funciones, los días, 1, 5 y 16 de enero de 2022.

Que el segundo elemento de la causal, dice relación con que las inasistencias carezcan de justificación racional, de manera que, si la trabajadora acredita que existía una causa justificada de su ausencia, no se configura la causal de término de contrato.

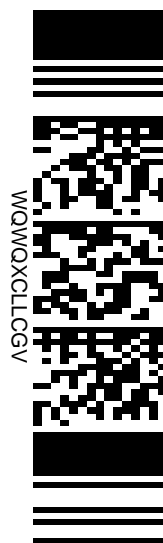
La actora trabajaba en el turno de mañana, de 7 a 15 horas.

Que, la actora reconoce haber faltado los días indicados en la carta aviso, pero se centra en argumentar que el día 5 de enero de 2022, tenía un motivo justificado para ausentarse, debido a que días antes se había caído camino al trabajo, golpeándose contra el suelo, que ese día a las 06:50 horas aproximadamente, dio aviso a su supervisor de que se encontraba enferma del estómago y con fuerte dolor de espalda; que, después de una hora le manifestó a su supervisor que no podría concurrir a trabajar, lo que este acepta y le señala que dará aviso de la ausencia.

Que la testigo Carolina Calfin, hija de la demandante, señala que su mamá cayó en la calle cuando iba al trabajo y al día siguiente se sentía muy mal, con dolores en el cuerpo y, por tomar medicamentos se sintió mal del estómago, así que dio aviso a un supervisor, el que le habría manifestado que no había problema.

El testigo Ignacio Rojas, señala que efectivamente el día 5 de enero de 2022, estando en labores de supervisor, recibió un aviso de Luz Huencho, donde esta le señalaba que no iba a asistir, porque tenía un dolor de guata, que había tenido un accidente y le dolía la espalda.

Que se acompañó una conversación de whatsapp entre Luz Huencho e Ignacio Rojas, donde ella a las 06.53 horas le dice “Toy enferma de la wata, tratar de ir a duras pena en rato más aver si se me calma ”. A las 08.23 hay dos mensajes de audio. A las 08.25 horas el supervisor le responde: “Buen día ok. Doy aviso”.



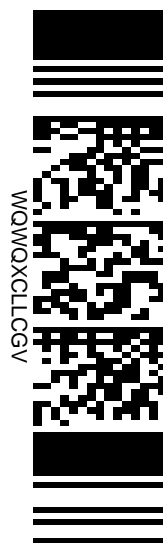
Con el mérito de lo expuesto, se constata que, si bien la actora faltó los días 1, 5 y 16 de enero de 2022, respecto del día 5 de enero, existe un motivo razonable para haberse ausentado a sus labores habituales, pues el día 4 de enero mientras se bajaba de la micro cayó a la ciclovía en Avda. Pedro de Valdivia con Francia, en dirección a la Clínica Alemana, quedando con la rodilla herida y dolores de cuerpo y que, al ingerir medicamentos para los dolores, le produjo problemas estomacales, probablemente con colitis, lo que le impedía concurrir a trabajar a desempeñar sus labores en forma normal, por lo que tempranamente dio aviso al supervisor Ignacio Rojas, quién posteriormente a las 08.25 hrs. le contestó que estaba ok que dar a aviso.

Que, claramente tal ausencia no obedece a su propia voluntad, sino que son a causa de un mal estado de salud ocasional que atravesaba la trabajadora.

En consecuencia, la actora tenía plena justificación para haber faltado el día 5 de enero de 2022, por razones de salud, de manera que, solo hay dos días de ausencia sin justificación, en el mes de enero de 2022. Que, no resulta algo menor, que la demandante presta servicios para la empresa desde el año 2015, y obviamente no es su voluntad faltar al trabajo y echar por la borda más de 7 años ininterrumpidos de trabajo, de manera que el despido, en el contexto de pandemia, aparece como precipitado y desproporcionado, atendidas las circunstancias expuestas, y deviene en que se le tiene por injustificado. En consecuencia, procede hacer lugar a la demanda de despido injustificado y ordenar el pago de las prestaciones demandadas.

La base de cálculo para estos efectos de la remuneración de \$437.500, compuesta por el ingreso mínimo mensual de \$350.000 más gratificación.

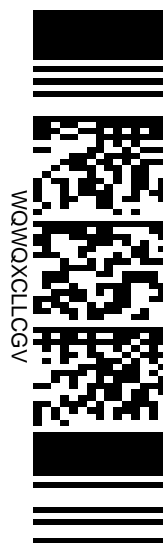
QUINTO: Que lo anterior es relevante, ya que en el se contiene el razonamiento del sentenciador con el objeto de establecer que la causal invocada por el empleador no resulta suficiente, más aun



en este considerando el Juez analiza los elementos fácticos que le permitió constatar la prueba rendida, pudiendo establecer que si bien es cierto el demandado argumentó falta injustificada de tres días en el mes, no es menos cierto que mediante la prueba acompañada se tuvo por justificado uno de aquellos tres días, cayendo inmediatamente la causal invocada. Más aun, el sentenciador señala que la causal a fin de poder configurarse debe ser injustificada, lo que en la especie no ocurrió, ya que la actora efectivamente presentó y justificó la ausencia al día 5 de enero, justificación que conforme lo señalado “El legislador no ha indicado en forma determinada y preestablecida cuáles son las causas que configurarían esta causal, al respecto la jurisprudencia ha señalado que basta que exista una situación no imputable al trabajador que denote un impedimento real para el cumplimiento de la obligación de asistir a su lugar de trabajo, lo que puede constituir una justificación atendible”, motivo por el cual la causal invocada en este sentido será rechazada.

SEXTO: Que el recurrente siempre dentro de la causal invocada señala además de la afectación al principio de identidad ya analizado, una afectación a las reglas de experiencia o “máximas de la vida”. A este respecto resulta ilustrativo señala, que existe un contexto que el tribunal omitió analizar desde el punto de vista de la experiencia o conocimiento práctico y real nacido del entorno completo en el que se desarrolla el caso. El tribunal se limitó al análisis particular sólo de aquellos escasos elementos que se aproximan a una justificación por enfermedad, la que finalmente supone, utilizando sus propias palabras, pero nunca con elementos certeros que lo acrediten.

SEPTIMO: Que, en este sentido nuevamente se hace necesario analizar la sentencia y particularmente el modo en el cual el sentenciador razona para concluir la inexistencia de la causal de despido invocada por el demandado, ello precisamente de como las máximas de la experiencia no permiten dar por establecida la causal. Ello desde la perspectiva de un ejercicio de razonamiento jurídico, que

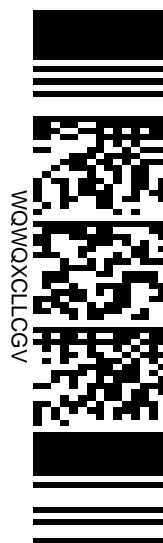


le habilita a colegir sobre la base de la prueba presentada, que efectivamente la causal de ausencia de la trabajadora para el 5 de enero en cuestión se encuentra justificada en la medida o estándar exigido por la norma laboral. Sin que pueda vislumbrarse la afectación invocada. Lo que efectivamente permite descartar la causal de nulidad principal presentada por el demandado.

OCTAVO: Que en subsidio de la anterior se invoca la del artículo 477 del Código laboral, por haberse incurrido en infracción de las leyes que indica, lo que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, a saber, artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo. El fundamento de la nulidad que se invoca es la Nulidad de la Sentencia conforme lo dispone el art. 477 al haberse dictado la sentencia definitiva con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. La norma cuya interpretación impugnamos por omisión en el fallo, es la del art. 160 N°3 del Código del Trabajo.

NOVENO: Que, esta infracción la ubica en el considerando octavo de la sentencia, ya que ella solo ha tenido por justificada la inasistencia de la actora, respecto del día 5 de enero de 2022, a partir, de un mensaje de texto por la aplicación WhatsApp que expresa literalmente: “toy enferma de la, wata tratare de ir a duras pena en rato más aver se se me calma” (sic). Luego existen dos mensajes de audio, enviado por la actora, a lo que el supervisor contesta “Buen día Ok. Doy aviso” (sic), el juez de la instancia ha justificado con dicho texto la validez de la excusa.

DECIMO: Que, el error de la sentencia recurrido radica en confundir la recepción de la excusa, con la justificación de ella, y ello se refleja en los asertos que transcribe a continuación: “(...) al ingerir medicamentos para los dolores, le produjo problemas estomacales, probablemente con colitis, lo que le impedía concurrir a trabajar a desempeñar sus labores en forma normal, por lo que tempranamente dio aviso al supervisor Ignacio Rojas, quien posteriormente a las 08.25 hrs. le contestó que estaba ok que daría aviso”, “la actora tenía plena



justificación para haber faltado el día 5 de enero de 2022, por razones de salud, de manera que, solo hay dos días de ausencia sin justificación, en el mes de enero de 2022.”

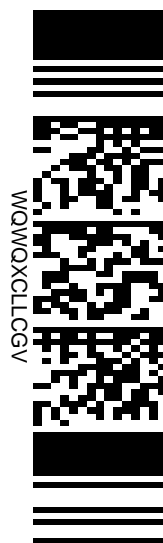
UNDECIMO: Que el tribunal en esta parte, lo que hace es recibir la prueba entregada por las partes, analizarla para luego sobre la base de ella concluir que la inasistencia del día 5 de enero fue justificada al tenor de los hechos que la motivaron. Luego, efectivamente la parte entrega la información que estima suficiente excusa para su falta y es el Tribunal en este caso quien pondera la misma, para estimar que ella es suficiente justificación de la ausencia para de esa manera entender que el despido es injustificado. Es así como se considera que el Tribunal aplicó correctamente la Ley, la ponderó acertadamente, le dio el sentido que ella contiene y consecuente con ello su conclusión es correcta, por lo que esta causal será descartada y consecuentemente lo será el recurso presentado, en la forma que se dirá en lo resolutivo de la sentencia.

Y visto, además, lo que dispone los artículos, 477, 478, 479 y 482 del Código del Trabajo, se declara **SIN LUGAR** el recurso de nulidad deducido por Don IVÁN ANDRÉS GARCÉS CATALÁN, abogado, por demandada, empresa RODRIGO PASTRIAN, SERVICIOS, MANTENCIÓN Y ASEO E.I.R.L., representada legalmente por don RODRIGO ALEJANDRO PASTRIÁN HERRERA, ya individualizados en esta causa, sin costas.

Redacción del abogado integrante Reinaldo Osorio Ulloa.

Regístrese.

Rol N° Laboral - Cobranza-356-2022 (pvb).



Pronunciada por la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de Temuco, integrada por su Presidenta Ministra Sra. María Georgina Gutiérrez Aravena, Ministra (S) Sra. Viviana Ibarra Mendoza y abogado integrante Sr. Reinaldo Osorio Ulloa. Se deja constancia que el abogado integrante Sr. Reinaldo Osorio Ulloa, no firma la sentencia que antecede, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la presente causa, por encontrarse ausente.

En Temuco, a diecinueve de diciembre de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

