

C.A. Copiapó

Copiapó, dieciséis de mayo de dos mil veintitrés.

VISTOS:

En estos autos rol ingreso de esta Corte N° 257-2022, provenientes del juzgado de letras del trabajo de Copiapó, se interpuso recurso de nulidad en contra de la sentencia de fecha catorce de noviembre de dos mil veintidós, dictada en los autos RIT N° O-166-2022 de ese Tribunal, mediante la cual se hizo lugar a la demanda interpuesta por TANDEM S.A. y se autorizó el término del contrato de trabajo de don Julio Patricio Mora Cáceres, sin condenar en costas al demandado vencido por estimar que tuvo motivo plausible para litigar.

El recurso de nulidad lo deduce la abogada doña Georgette Mora Mora, en representación de la parte demandada, y solicita la nulidad de la sentencia, junto con la dictación de la correspondiente sentencia de reemplazo, por la causal prevista en el artículo 478 letra e) y, en subsidio, por aquella prevista en el artículo 477 letra b) del Código del Trabajo.

Celebrada la audiencia para conocer del recurso, se presentó a estrados la abogada recurrente ya mencionada, quien sostuvo el recurso, y el abogado don Felipe Vargas Sepúlveda, quien alegó contra el recurso.

La causa quedó en estudio, y posteriormente pasó a estado de acuerdo.

OÍDOS Y CONSIDERANDO:

1º) En el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandada se denuncia, de manera principal, el vicio previsto en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en la vertiente de haberse dictado la sentencia con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final del Código referido, según corresponda. Se relaciona la causal con la norma contenida en el artículo 459 N°4 del Código del ramo y con el artículo 456 del mismo texto legal.

La parte recurrente hace ciertas precisiones sobre esta última norma, que concierne a la motivación de la sentencia, para luego referir que el análisis de toda la prueba rendida importa un examen íntegro de cada uno de los medios probatorios incorporados al proceso en forma individual, y al hacerlo el tribunal



deberá expresar el razonamiento, ajustado a las reglas contenidas en el artículo 456 inciso 2° del Código del Trabajo, en virtud de las cuales se asigna o desestima el valor probatorio de la prueba rendida en el juicio.

Dicho lo anterior, da cuenta del contenido de la causal invocada, expone doctrina y hace presente los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos que fueron fijados en la audiencia preparatoria.

Luego de ello transcribe los motivos séptimo y octavo de la sentencia impugnada, y sostiene que nada se dice respecto a las funciones a que se obligaba el trabajador, esto es, “operador de equipo”, así como tampoco el fallo se hace cargo de la duración del contrato de trabajo expresada en el numeral 9, que refiere: “9. La Empresa y el Trabajador convienen en que el presente Contrato de tendrá una duración hasta el 31 DE MAYO DE 2022, si en dicha fecha, no se le pone término de conformidad con lo dispuesto por el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, el presente contrato de trabajo se entenderá automáticamente y expresamente prorrogado por otros 30 días, es decir hasta el 30 DE JUNIO DE 2022, sin necesidad de constancia escrita alguna. Lo señalado precedentemente en ninguna forma altera la facultad del empleador de poner término al presente contrato al término del plazo original o prorrogado. En el evento que, al término del plazo prorrogado, el trabajador continuare prestando servicios para la Empresa, se entenderá que el presente contrato tendrá el carácter de indefinido”.

Sostiene que se acompañó como prueba documental un anexo de contrato de trabajo en el cual las partes acuerdan que se modifica el cargo al trabajador, lo que en definitiva da cuenta que el empleador tiene la capacidad de seguir contando con los servicios del trabajador indefinidamente, tal y como lo señala el anexo de contrato, elemento que debe ser ponderado para efectos de la aplicación del artículo 174 del Código del trabajo.

Indica que tampoco se vislumbra en el análisis de la prueba rendida, una relación entre la decisión de poner término al contrato de trabajo (primer vencimiento 31 de mayo de 2022), con lo expuesto por el testigo Niels Briones Marambio, empleado de la empresa demandante, quien ostenta el cargo de administrador de contrato en Faena Candelaria, quien al ser contrainterrogado por



su parte, a partir del minuto 18:50 de su declaración, reconoce que días previos al 31 de mayo de 2022 toma conocimiento de que el demandado de autos es dirigente sindical, pero el juez no explica la razón de por qué haciendo una relación circunstanciada de la prueba, lo anterior no constituye al menos un indicio de una práctica antisindical encubierta, sólo enumera y detalla la prueba rendida.

A mayor abundamiento sostiene que en el cuerpo de la demanda el principal fundamento de la parte demandante para solicitar el desafuero del trabajador, es el hecho de que haya reprobado el examen práctico realizado por la empresa mandante, pero sucede que la desvinculación se produjo con fecha 31 de mayo de 2022, la reincorporación con fecha 07 de junio de 2022 -a raíz de una fiscalización de la inspección Provincial del Trabajo de Copiapó-, y el examen práctico antes mencionado fue realizado con fecha 21 de junio de 2022, lo cual quedó acreditado tanto por el certificado de asistencia como por el correo electrónico enviado por don Niel Briones al trabajador demandado, ambos documentos incorporados en audiencia de juicio.

Sostiene que resulta curioso, a lo menos, que el trabajador haya sido contratado superando todas las barreras que significa el proceso de selección, tal y como lo menciona el testigo Mauricio Verdugo, al ser contrainterrogado por la defensa, quien en el minuto 15:12 de su declaración, reconoce que él, quien se encontraba a cargo del proceso de selección, fue quien aprobó al trabajador de autos como apto para el cargo, lo que no se condice con la decisión abrupta de terminar el contrato de trabajo, sobre todo si se sustenta en un examen práctico que se realizó con posterioridad a la desvinculación.

Añade que la sentencia definitiva no analiza toda la prueba rendida ni se expresa el raciocinio jurídico y las razones simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en virtud de las cuales el juez asigna o desestima valor probatorio, de la probanza producida. Así, individualmente cada medio probatorio debe ser examinado en toda su extensión y no referidos solamente a aquellos aspectos que puedan resultar útiles a la hipótesis del sentenciador, lo cual queda de manifiesto en los considerandos séptimo y siguientes, pues denota una insuficiente fundamentación.



La omisión reclamada, señala, ha provocado que su parte quede en una clara situación de indefensión pues para impugnar o entender el razonamiento del sentenciador es necesario conocer el razonamiento lógico que permitió adquirir la convicción necesaria para resolver la cuestión debatida.

Pide que se anule la sentencia conforme al mérito de las probanzas rendidas en el juicio, se dicte sentencia de reemplazo que rechace la demanda de desafuero sindical por haberse verificado en autos que no existe fundamento o alegación de la demandante, o que siquiera profundice su único argumento para solicitar autorización para un despido que el hecho de que no desea perseverar en el contrato suscrito con el demandado, todo ello con expresa condenación en costas.

2º) Entrando al análisis de esta primera causal, ha de recordarse que el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo prescribe que el recurso de nulidad procederá:

e) Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue.

A su vez, el artículo 459 del Código Laboral, en su numeral 4, dispone lo siguiente:

La sentencia definitiva deberá contener: 4.- El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.

3º) Por otra parte, debe tenerse presente que el recurso de nulidad es un medio de impugnación intrínsecamente técnico y de derecho estricto, por lo que se requiere, por parte de quien recurre, la suficiente claridad, precisión y determinación de la causal que se invoca, como asimismo, demostrar como esta se configuraría en relación a la sentencia en cuestión.

En efecto, no basta en la práctica con limitarse a señalar, en términos generales, que la magistratura del grado no valoró toda la prueba ofrecida, o que no detalló por qué prefirió cierta prueba por sobre otra, ya que precisamente la naturaleza y características propias del recurso de nulidad requieren de un ejercicio mucho más riguroso y estricto a la hora de aplicar una sanción de *ultima*



ratio, es decir, última razón (criterio que se utiliza para indicar que sólo debe ser aplicada la sanción cuando aparezca una infracción insubsanable); sobre todo, si el legislador estableció claramente cuál es el parámetro requerido para poder declarar la nulidad, tal como se desprende del inciso penúltimo del artículo 478 del Código del Trabajo, el cual dispone que “no producirán nulidad aquellos defectos que no influyan en lo dispositivo del fallo”, es decir, se debe dar cuenta en forma expresa, clara y categórica de la forma cómo se configuran las infracciones denunciadas y cómo, además, han tenido una clara incidencia sustancial en lo dispositivo de la sentencia impugnada.

4º) Sobre esta específica causal, Lanata Fuenzalida señala que la omisión de cualquiera de los requisitos de la sentencia, contenidos en el artículo 459 del Código del Trabajo, configurará un motivo de nulidad, aun cuando no necesariamente se buscará la calidad del mismo, y agrega:

Así, por ejemplo, se exige que se exponga el análisis de la prueba rendida, de manera tal que la omisión de todo o parte del mismo configurará el vicio, pero ello no ocurrirá si el error está en la apreciación de los medios de prueba. Como se aprecia, se trata de exigencias de carácter formal, objetivas pero debe considerarse lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 478, que excluye del efecto anulatorio a aquellos vicios que no influyen en lo dispositivo del fallo (Lanata, 2011:198)¹.

5º) Por otro lado, del modo en que ha sido propuesta la causal de invalidación por la recurrente, esto es, vinculada con los artículos 459 N° 4 y 456 del Código del Trabajo, resulta conveniente considerar lo que indica Astudillo Contreras en relación a la fundamentación lógicamente deficiente:

“1.2. Fundamentación lógicamente deficiente.

Sin pretender abarcar todas las hipótesis posibles, su manifestación más frecuente se traduce en la existencia de motivaciones que se contradicen, pese a que están en las referidas a un mismo punto. Desde una perspectiva lógica no es válido ni aceptable sostener aseveraciones que se contrapongan, puesto que en tanto contradictorias no pueden coexistir. De acontecer ello, el discurso se torna vago, confuso, impreciso, dubitativo o simplemente desaparece. En otras palabras, es “como” si no hubiera fundamentación.

¹ Lanata, G. (2011). *El Sistema de Recursos en el Proceso Laboral Chileno*, Santiago, Legal Publishing Chile.



En nuestra comprensión del asunto, todas estas deficiencias o defectos formales podrían denunciarse y controlarse a través de la causal del artículo 478, letra e) del Código del Trabajo, en su relación con los artículos 456 y 459 N° 4 del mismo texto legal” (Astudillo, 2023:341)².

6°) Bajo el prisma de las orientaciones ya señaladas, corresponde a esta Corte verificar si la sentencia cumple con las exigencias que se consignan en los artículos 459 N°4, en relación con el artículo 456 del Código del Trabajo.

7°) Pues bien, de la sola lectura y análisis de la sentencia impugnada se puede advertir que se ha dado cumplimiento a las obligaciones en comento. En efecto, en sus motivaciones 7°) a 11°), las que se deben tener por íntegramente reproducidas en este acápite, el juez de base argumenta y razona analizando la prueba rendida en el juicio, a la luz de los principios de la sana crítica, y expone sus conclusiones, junto con dar cuenta del análisis de la prueba que le permitió arribar a ellas.

Tales consideraciones se estiman como suficientes para tener por cumplidas las exigencias que impone a la magistratura el artículo 459 N°4 del Código del Trabajo, pues allí se ha vertido el análisis de toda la prueba rendida, se han determinado los hechos que se estiman probados y el razonamiento que conducen a ellos.

Por lo demás, y siguiendo a la primera autora citada, Lanata Saavedra, ha de anotarse que la prueba que la recurrente echa en falta, sí fue incorporada en el análisis por el sentenciador. En efecto, ello acontece con el contrato de trabajo, con el anexo del contrato de trabajo y con la declaración de testigos, y si bien esta última fue tratada de manera genérica, no es posible sostener como lo pretende la recurrente, que no se analizó.

De otro lado, aplicando la manifestación más frecuente que Astudillo Contreras refiere en su obra, acontece que los fundamentos de la causal en estudio distan de dicha hipótesis, en la cual lo que interesa es la existencia de motivaciones contradictorias, lo que en caso alguno alega la recurrente en su libelo de invalidación y menos ocurre en el fallo impugnado.

² Astudillo, O. (2023), *El Recurso de Nulidad Laboral*, Santiago, Thomson Reuters.



En definitiva, salvadas las supuestas omisiones que se reclaman por la parte vencida, según ya se expresó en los párrafos anteriores; no existiendo aseveraciones que se contradigan en el fallo y por lo mismo anulen el análisis; y siendo las restantes alegaciones una simple expresión de una opinión y del descontento de la recurrente con el contenido y decisión del sentenciador, esta causal será rechazada.

8°) En subsidio, se invoca la causal de nulidad establecida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, por haber sido pronunciada la sentencia con infracción manifiesta de las normas de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, lo que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Se denuncia por esta vía que la sentencia impugnada sienta como un hecho la falta de idoneidad profesional del demandado, sin explicitar en forma completa y suficiente, el camino recorrido para llegar a tal conclusión, que por lo demás resulta contradictoria con una adecuada valoración respetuosa de las reglas de la sana crítica.

Luego de dar luces sobre el sistema de valoración de la sana crítica, la recurrente transcribe el considerando 8°) del fallo impugnado

Refiere que sostener dicho argumento implica que el juez está validando que la parte demandante haya hecho una calificación profesional al demandado con posterioridad a la fecha de desvinculación, pues de los documentos aportados y de las declaraciones de los testigos, el examen práctico que fundamenta la demanda, se realizó con fecha 21 de junio de 2022, de ahí que es inviable establecer que es la falta de idoneidad profesional, la que lleva al empleador a no querer perseverar en el contrato de trabajo.

Afirma que se expondrá una infracción a las reglas de la lógica en relación a las normas que regulan la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo en el Código del Trabajo. Para ello cita el artículo 456 del Código del Trabajo, hace algunas apreciaciones sobre el artículo 174 del mismo texto legal, para luego señalar que en el caso de marras, el fallo no da razones suficientes, dando por establecida la falta de idoneidad del trabajador, y con ello desatiende la



primera de las normas citadas, al validar el hecho que la falta de idoneidad sea invocada a posteriori, es decir, se fundamente una solicitud de desafuero sindical con antecedentes que fueron obtenidos posteriores a la fecha de desvinculación.

Agrega que el fallo impugnado, no da razón de por qué le resulta creíble que un empleador primero desvincule al trabajador aforado, teniendo como motivo sólo el vencimiento del plazo y luego a raíz de una fiscalización al reincorporar al trabajador aforado, le practique un examen en donde, éste último resulta mal evaluado, para posteriormente presentar una demanda de desafuero amparándose en el resultado de dicho examen, sobre todo si la defensa del trabajador siempre instó por argumentar que aquí se estaba viendo una cuestión relativa a práctica antisindical encubierta, es más, dentro de las pruebas ofrecidas por la demandada se encuentran los oficios a la Inspección provincial del Trabajo de Copiapó, y en oficio evacuado se puede apreciar que el trabajador demandado ha presentado denuncias que han motivado fiscalizaciones que han derivado en multas a la empresa demandante de autos.

Se suma a lo anterior la declaración del Sr. Briones, empleado de la empresa demandante, quien ostenta el cargo de administrador de contrato en Faena Candelaria, quien al ser contrainterrogado, por esta defensa, a partir del minuto 18:50 de su declaración, reconoce que días previos al 31 de mayo de 2022 toma conocimiento de que el demandado de autos es dirigente sindical.

A mayor abundamiento, sostiene que durante el transcurso del juicio, se llevaron a cabo las negociaciones para la firma de un contrato colectivo en donde su representado tuvo una activa participación en pos de los derechos de los trabajadores de la empresa demandante, no obstante lo anterior la sentencia recurrida señala en su motivo 10° que “Ahora bien, el demandado acompañó un registro de socios de su sindicato y que pertenecen a la empresa demandante, más no aportó ningún antecedente que permita establecer que ejerció alguna actividad sindical en beneficio de sus compañeros de trabajo, durante el tiempo que se ha vinculado con la empleadora demandante o bien, fuera de ésta en su organización sindical. Por lo anterior, entendemos que se ha logrado configurar la



conveniencia de acceder a la solicitud de desafuero sindical requerida por la empresa demandante”.

Por el contrario, señala, todo lo expuesto constituye en sí una razón suficiente para establecer que la demandante no tiene fundamento alguno que le permita imponer su derecho de dirección por sobre un bien superior como es la libertad sindical garantizada a nivel constitucional.

Más adelante se explaya sobre el fuero sindical, sobre la forma de interpretar la norma que faculta al juez para autorizar la aplicación de la causal del “vencimiento del plazo” del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, y sobre la contratación a plazo.

Hacia el final del recurso, se da cuenta de la influencia sustancial de la infracción en lo dispositivo del fallo, y al efecto señala que al infringir las reglas de la sana crítica en la valoración de la prueba en virtud de los argumentos esgrimidos en los párrafos anteriores, la sentencia impugnada da por probados hechos que no se condicen con lo expuesto en juicio y que contrastados con lo expuesto en la demanda de desafuero, claramente se puede apreciar que se trata de una práctica antisindical encubierta, lo que en definitiva influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo impugnado, en consecuencia hace que la decisión contenida en la sentencia, infrinja las normas citadas, provocando con ello un perjuicio a su parte, toda vez que, al no ser valorada la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, se está privando al trabajador de su derecho a trabajar por ser partícipe activo en la lucha por los derechos de sus compañeros trabajadores.

Solicita que se anule la sentencia conforme al mérito de las probanzas rendidas en el juicio, se dicte sentencia de reemplazo que rechace la demanda de desafuero sindical, por haberse verificado en autos que no existe fundamento o alegación de la demandante, o que siquiera profundice su único argumento para solicitar autorización para un despido que el hecho de que no desea perseverar en el contrato suscrito con el demandado, todo ello, con expresa condenación en costas.



9º) Sobre la causal subsidiaria interpuesta por la recurrente, 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.

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.

10º) Para resolver es necesario, volver sobre ciertas ideas, a saber, que el recurso de nulidad es un medio de impugnación de derecho estricto, al cual la ley ha rodeado de exigencias que deben ser cumplidas por quien recurre, sin dejar de considerarse, que se está atacando la validez de un fallo y no lo que la parte pueda estimar como su justicia. En otras palabras, no se trata solamente que la resolución de la judicatura no sea del agrado de la parte recurrente, sino que en su pronunciamiento deben haberse obviado los requisitos que la ley impone.

Luego, se requiere por parte de quien lo deduce, 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. Todo lo anterior se alza como una obligación imposible de soslayar por el Tribunal de Alzada al momento de resolver el asunto.

11º) De la atenta lectura del recurso deducido, puede advertirse a simple vista que la recurrente no ha cumplido con los deberes anotados en el motivo anterior, por las razones que se exponen a continuación.

En efecto, se advierte que en el desarrollo del recurso no hay señalamiento sobre cuáles reglas de la sana crítica serían las infringidas por la magistratura del mérito. Y si bien en algún momento se refiere a las reglas de la lógica, al explicar dicha supuesta infracción únicamente desarrolla su particular opinión sobre el análisis que debió hacerse respecto de la prueba rendida, sin embargo se debe recordar que “(...) el recurso de nulidad no constituye una instancia, sino que corresponde a un instrumento dirigido a controlar la legalidad de la decisión adoptada” (Astudillo, 2023:136)³.

³ Astudillo, O. Op. Cit.



12º) De tal manera, no puede sino estimarse que en esta causal subsidiaria, lo que se hace por la impugnante es indicar sus propias conclusiones del material probatorio, lo que no constituye la causal de invalidación invocada, como quiera que lo que debe denunciarse es una construcción del discurso valorativo que se aparte manifiestamente de los principios ya expresados, de tal modo que su lectura impida reproducir el razonamiento de la magistratura, pero no fundarlo en un mero análisis desde el particular punto de vista de quien recurre. Luego, no resulta pertinente pretender que esta Corte modifique la valoración fijada en la sentencia recurrida, de todo lo cual fluye que esta segunda causal igualmente será rechazada.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 478 letra b) y e), 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA**, sin costas, el recurso de nulidad intentado por la abogada doña Georgette Mora Mora, en representación de la parte demandada, en contra de la sentencia de fecha catorce de noviembre de dos mil veintidós, dictada por don José Marcelo Álvarez Rivera, juez titular del juzgado de letras del trabajo de Copiapó, sentencia que **NO ES NULA**.

Notifíquese y regístrese.

Esta sentencia fue redactada procurando seguir las recomendaciones elaboradas por el grupo de trabajo “Justicia y Lenguaje Claro: Por el derecho del ciudadano a comprender la Justicia” de la XVIII Cumbre Judicial Iberoamericana, difundidas a la magistratura de nuestro país por la Comisión de Lenguaje Claro del Poder Judicial de Chile (disponible en <https://www.pjud.cl/documentacion>).

Redacción de la Ministra titular Aída Inés Osses Herrera.

Rol I.C. N° Reforma Laboral 257-2022.



Pronunciado por la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de Copiapó integrada por los Ministros (as) Aida Osses H., Rodrigo Miguel Cid M. y Abogado Integrante Ricardo Antonio Garrido A. Copiapo, dieciséis de mayo de dos mil veintitrés.

En Copiapo, a dieciséis de mayo de dos mil veintitrés, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

