

Antofagasta, a siete de septiembre de dos mil veintitrés.

**VISTOS:**

En estos autos rol corte 632-2022, que corresponde al RIT T-85-2021, RUC 2140355707-K, del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, por sentencia de veintinueve de noviembre de dos mil veintidós, se acogió la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, ordenando el pago de recargos legales e indemnización adicional, además de la restitución de sumas ilegalmente descontadas del finiquito, acción deducida por el abogado Rodrigo Meriño Meriño, en representación de don **CAMILO HENRÍQUE PINO PEDREROS**, en contra de **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE, DIVISIÓN RADOMIRO TOMIC**, representada legalmente por Lindor Quiroga B.

En contra de esta sentencia, el abogado Nicolás Ramírez Poblete, en representación de Corporación Nacional del Cobre, División Radomiro Tomic, dedujo recurso de nulidad fundado en la causal contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, en relación con el artículo 476 del mismo cuerpo legal, esto es, con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba según la sana crítica y, en subsidio, porque la sentencia habría calificado erróneamente los hechos establecidos en el proceso, causal de nulidad establecida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista en la audiencia de fecha 1 de agosto de 2023, oportunidad en que se escucharon los alegatos de las partes.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que la recurrente funda la nulidad de la sentencia, en primer lugar, en la causal establecida en el



artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, debido a que la sentencia habría sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Se funda para ello en que la sentencia dio por acreditada una, a juicio del recurrente, inexistente vulneración a los derechos fundamentales del denunciante, sobre la base de haber determinado que existían indicios de vulneración que obligaban a la recurrente a acreditar el fundamento y proporcionalidad de la medida adoptada, como queda expresado a partir del considerando Undécimo de la sentencia de autos. A estos efectos, sostiene que se habrían vulnerado los principios, en primer lugar, de lógica formal y razón suficiente y no contradicción. En cuanto al principio de razón suficiente, estima que se ha infringido al haberse determinado en base a la prueba rendida, que existían indicios suficientes de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales en la vulneración del despido, determinando que existen indicios de que el despido fue fundado en la edad y actividad sindical del trabajador sumados a la supuesta falta de especificidad de la carta de despido, la cual es una conclusión, a juicio del recurrente, que simplemente carece de todo fundamento suficiente sobre la base de la prueba rendida.

Así, sobre la actividad sindical del actor como indicio de vulneración de derechos, señala que otros dos demandantes en causas distintas, a saber, de los señores Milton Morales y Héctor Covarrubias, sus acciones no fueron acogidas por el mismo tribunal y desechadas las alegaciones de vulneración de derechos, y que sus respectivos recursos de



nulidad fueron desechados en esta sede, a saber, las que rolan bajo los números 378-2022 y 379-2022, cuyos considerandos principales reproduce el recurrente en su recurso; en ambas se rechaza la alegación que el despido se habría debido a la participación de los demandantes en el tribunal calificador de elecciones que habría votado una huelga. Alega también que llama la atención que el tribunal le haya dado credibilidad como testigos a dos denunciante en causas idénticas a la presente causa, debiendo el tribunal fundamentar las razones que lo habrían llevado a darle esa credibilidad.

En cuanto a la edad y tiempo de trabajo del actor como indicio de vulneración, considera que se da por acreditado el vicio que se impugna toda vez que la propia sentencia reconoce que de los 25 trabajadores desvinculados, 18 tenían once o más años en la empresa. Reclama que carece de toda lógica y resulta manifiestamente contradictorio sostener que el actor fue despedido por motivos de su antigüedad cuando esta no alcanzaba ni a la mitad de otros trabajadores que fueron igualmente despedidos concurrentemente, según da cuenta la propia tabla incorporada por el magistrado a la sentencia. A este respecto, denuncia que en la sentencia existe un análisis deficiente e insuficiente de la prueba rendida que no satisface las reglas lógicas de la razón suficiente y la no contradicción para establecer el hecho en cuestión, cual es la existencia de un indicio de que el despido del trabajador se vinculó con su edad y tiempo servido para la empresa.

Sobre los demás hechos considerados como indiciarios, esto es, la existencia de un llamado a contratar



43 operadores mina de plazo fijo y las dudas sobre la veracidad de los hechos contenidos en la carta, sostiene el recurrente que si bien existía controversia sobre la procedencia del despido del señor Pino y que sin duda es prerrogativa del juez hacerse de la convicción de que dicho despido ha sido justificado o injustificado, ello en nada se relaciona con la existencia de indicios de vulneración. Alega que la jurisprudencia de los tribunales superiores, entre ellas esta misma Corte, ha señalado reiteradamente que la naturaleza de justificado o injustificado del despido es completamente separada de su carácter de vulneratorio del mismo, y que la sola circunstancia de estimarse improcedente la desvinculación nunca puede ser estimada por sí sola como indicio de vulneración de derechos fundamentales, citando al efecto la causa rol 378-2022.

Así, concluye que, sin desconocer que los tribunales pueden fallar de modo diverso a como lo han hecho anteriormente, la sentencia presenta lagunas y errores lógicos al considerar hechos que se exponen como constitutivos de indicios de vulneración de derechos fundamentales, que los vuelven incompatibles con un sistema de prueba libre, basado en criterios objetivos y que la acercan más bien a un sistema de libre convicción.

Señala finalmente que las infracciones denunciadas han influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues de haberse aplicado correctamente los principios presuntamente vulnerados debió haberse estimado que no existían indicios suficientes de las vulneraciones alegadas, liberando a la recurrente de la carga de probar la necesidad de la medida adoptada y manteniendo la regla general sobre la



prueba de los hechos en el sentido de que estos deben probarse por quién los alega; en este caso, el trabajador denunciante y, ante la falta de otros medios de prueba relativos a dicha vulneración, rechazar la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

**SEGUNDO:** Que, en forma subsidiaria, invoca la causal contemplada en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, por cuanto la sentencia habría calificado erróneamente los hechos establecidos en el proceso porque de los propios hechos asentados en la sentencia, necesariamente debió llegarse a la conclusión de que, independiente de si los hechos contenidos en las carta son constitutivos de la causal de despido invocada o no, no es posible, razonable ni admisible, sostener que los hechos que se han tenido por acreditados constituyan indicios suficientes de la existencia de una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, por parte de la recurrente.

Sobre la prueba indiciaria, citando jurisprudencia al efecto, sostiene que no solo es carga del denunciante aportar la llamada prueba indiciaria, sino que además debe justificar que esta se encuentra dotada de la debida consistencia y gravedad como para otorgarle el mérito de indicios suficientes. En este sentido, afirma que las meras conjeturas no constituyen indicio de vulneración y que dicha carga se traslada al juez, so pena de observar sus fundamentos como meras inclinaciones personales o criterios arbitrarios, y que el recurrente sostuvo y sostiene que no hay antecedentes que permitan considerar indicio suficiente respecto de la carta de despido.



Luego, asevera que de los hechos supuestamente vulneratorios, a saber, que el actor y otros trabajadores habrían sido despedidos por formar parte de un TRICEL, la edad del trabajador y de haberse estimado el despido como injustificado, el tribunal ha hecho una errónea calificación jurídica pues se constituyen en indicios de la vulneración de sus derechos fundamentales la no discriminación y la libertad del trabajo, cuando en realidad se trata ni siquiera de hechos, si no que de apreciaciones subjetivas que no guardan conexión temporal ni fáctica con el despido del demandante.

Así, en lo que respecta a la participación en el TRICEL, alega que no se ha acreditado que el empleador haya tomado conocimiento de esta circunstancia y que, como tal, no permite establecer una conexión entre ello y el despido, además, por la distancia temporal entre ambos eventos. En cuanto a la edad y años servidos por el demandante, no puede colegirse que ello haya sido un factor relevante para el despido pues el propio tribunal reconoce que entre los desvinculados, existían personas de distintas edades y años en la empresa y que no se condice con que la misma sentencia reconocía que estaba en condiciones para seguir trabajando y el hecho que le será difícil conseguir un nuevo empleo. De esta forma, considera manifiesta la confusión entre la naturaleza del despido como justificado e injustificado y su carácter de vulneratorio, lo que habría llevado al juez a quo a calificar erróneamente como indicios de vulneración, hechos que se relacionan exclusivamente con la procedencia de dicho despido en relación a los reproches que se le puedan hacer a la luz de los artículos 168 en relación con el 161, ambos del Código del Trabajo, pero que no necesariamente implican la



configuración del reproche adicional exigido por el artículo 489.

En consecuencia, sostiene que la errónea calificación jurídica está dada por otorgar el carácter de indicios de vulneración a hechos que se relacionan únicamente con la justificación del despido, convirtiendo el despido improcedente o injustificado en automáticamente discriminatorio y, por ende, vulneratorio de derechos fundamentales, lo que claramente se aleja de la naturaleza particular que nuestro legislador le ha dado a cada una de estas acciones.

Concluye indicando que de no haberse incurrido en dichos errores, se habría determinado la inexistencia de los indicios alegados y se habría mantenido en el actor la carga de acreditar los hechos vulneratorios, llevando así a resolver el rechazo de la denuncia en cuanto no se ha acompañado prueba que permita sostener dicha vulneración, lo que queda de manifiesto por cuanto los considerandos Décimo Quinto y Décimo Sexto son claros en que dicha valoración se ha construido únicamente sobre la base de la aplicación de la inversión de la carga probatoria establecida en el artículo 493 del Código del Trabajo.

En consecuencia, atendido lo expuesto concluye que la sentencia definitiva impugnada ha incurrido en la causal de nulidad contemplada en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, haciendo necesario alterar la calificación jurídica de los hechos sin modificar las conclusiones fácticas de la sentencia impugnada.

**TERCERO:** Que respecto a la primera causal invocada, se debe tener en consideración lo dispuesto en el artículo



456 del Estatuto Laboral, el cual prescribe que: “... 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.”

De este modo, esta causal de nulidad se produce cuando en la valoración de la prueba efectuada por el sentenciador, se violentan las reglas de la lógica, o las máximas de la experiencia o los conocimientos científicamente afianzados, de tal manera que se incurre en aquella cuando el juez del grado en el proceso de valoración haya desatendido las razones simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud ha correspondido asignar valor o bien desestimar la eficacia de las pruebas.

Se trata, en este caso, además, de un vicio formal que exige que la infracción de las reglas de valoración de la prueba sea “manifiesta”, esto es, evidente, ostensible, indudable, lo que no permita arribar naturalmente a la configuración de los hechos que se dieron por sentados en la sentencia y, con ello, a la decisión adoptada por el sentenciador en cuanto al litigio puesto en la esfera de su conocimiento.

**CUARTO:** Que si bien es un antecedente a tener presente otras causas de casi idénticas características con el mismo empleador involucrado y la misma situación de hecho, cada recurso debe ser analizado en su mérito así como la





sentencia de marras, para observar si se verifican o no los vicios invocados.

Así, sobre el principio de razón suficiente, se entiende que todo juicio para ser realmente verdadero necesita de una razón suficiente que justifique el razonamiento efectuado por el juzgador con pretensión de verdad. En cuanto al principio de no contradicción, este sostiene que una cosa no puede entenderse en dos dimensiones al mismo tiempo; es decir, una cosa o sujeto, en atención a una misma situación o relación, no puede ser y no ser al mismo tiempo. Así que, si se afirma algo de alguna cosa o sujeto, quien la afirma no puede a la vez negarlo, refiriéndose a la misma cosa o sujeto, bajo la misma situación o relación; porque al afirmarse y negarse lo mismo de la misma cosa o sujeto, o ya sea la afirmación o ya sea la negación debe ser falsa.

De este modo, no se observan los vicios manifiestos que el recurrente alega.

Sobre la credibilidad o no de los testigos -demandantes en otras causas ya señaladas- el hecho de sostener o haber sostenido acciones en sede judicial contra el mismo empleador, no lleva por sus fueros a considerar sus declaraciones menos creíbles que otras; por otro lado, el sentenciador no tiene por acreditada la vulneración de derechos fundamentales por estas solas declaraciones, sino, como lo indica el considerando Undécimo, por una serie de razones, dando cuenta de ellas basándose en la experiencia y no en la libre convicción; así lo hace al señalar que es indicio que permite sospechar el carácter vulneratorio del despido la edad del trabajador y no, como señala el



recurrente, el tiempo prestado en la empresa, el cual sí es menor al de otros desvinculados. Tampoco colige, como sostiene el recurrente, que el despido es injustificado por el carácter vulneratorio del despido, sino que lo concluye de otras probanzas descritas en el considerando Decimocuarto, en particular del contenido de la carta y de la falta de fundamentación de los hechos contenidos en ella, basándose en un recurso de unificación de jurisprudencia que cita al efecto. De tal modo que mal puede sostenerse que el juez a quo ha incurrido en vulneraciones a los principios de la sana crítica invocados por la recurrente, por lo que ésta causal de nulidad no puede prosperar.

**QUINTO:** Que respecto de la causal subsidiaria invocada, correspondiente a la del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, es menester indicar a este respecto que el recurrente sostiene que la causal se verifica pues el juzgador habría tenido por acreditados hechos que constituyen indicios suficientes de la existencia de una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

De la lectura del considerando Décimo Tercero y siguientes, se desprende que el juez ha razonado de este modo porque el empleador y recurrente de estos autos no ha podido acreditar los hechos contenidos en la carta de despido, acreditación respecto de la cual tiene la carga de la prueba, según la sentencia de unificación de jurisprudencia 1073-2018. En efecto, el juzgador considera que los hechos de la carta se desmienten desde el momento en que el demandante, según la prueba allegada al proceso, era polifuncional por lo que podía desempeñarse en otras funciones y en la conducción de otros camiones; que luego, el anuncio de 43 plazas nuevas,



aun temporales, desmiente la necesidad de racionalizar y reestructurar el área pertinente de la división, y que resulta al menos indiciario de la falta de justificación, el hecho que entre los despedidos haya estado precisamente un miembro del Tricel con una permanencia en la empresa distinta a la del resto de los desvinculados.

Debemos recordar que *"la calidad de un indicio está dada por su univocidad o precisión: si conduce necesariamente a generar la sospecha en el juez de que la vulneración se ha producido, porque no hay otra explicación alternativa más plausible, entonces, es suficiente"* (Ugarte, José Luis, Tutela laboral de derechos fundamentales y carga de la prueba, Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso n.33, 2009). En este sentido, el juzgador ha estimado, en forma coherente, que se trata de indicios suficientes, por lo que no se aprecia un error que requiera de una modificación en su calificación jurídica.

Tratándose, por tanto, de un recurso de nulidad -un recurso de derecho estricto- y no pudiéndose modificar por esta vía los hechos acreditados sino solo su calificación según la causal invocada, no se aprecia el vicio alegado, por lo que esta causal tampoco puede prosperar.

Por estas razones y de conformidad, además, con lo previsto en los artículos 477 y siguientes del Código del Trabajo, **SE RECHAZA, sin costas**, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Nicolás Ramírez Poblete, en representación de la parte demandada Corporación Nacional del Cobre, División Radomiro Tomic, en contra de la sentencia de veintinueve de noviembre de dos mil veintidós, dictada por el juez Esteban Uribe Reyes, suplente del Juzgado de Letras del



Trabajo de Antofagasta, en causa RIT T-85-2021, RUC 2140355707-K, la que en consecuencia, **no es nula**.

Se deja constancia que se hizo de la facultad conferida en el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

Regístrese y comuníquese.

**Rol 632-2022 (Laboral)**

Redacción del Abogado Integrante Sr. Carlos Cabezas Cabezas.



Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por los Ministros (as) Dinko Franulic C., Ingrid Tatiana Castillo F. y Abogado Integrante Carlos Cabezas C. Antofagasta, siete de septiembre de dos mil veintitres.

En Antofagasta, a siete de septiembre de dos mil veintitres, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: CPBDXHBWSXX