

Concepción, dos de febrero de dos mil veinticuatro.

VISTO:

En causa laboral RIT O-19-2022, del Juzgado de Letras y Garantía de Laja, por sentencia de 6 de octubre de 2023, se resolvió:

“Que, SE RECHAZA en todas sus partes la demanda interpuesta a folio 1 con fecha 23 de diciembre de 2022, por don JACOB ANIBAL BUSTAMANTE VERGARA, en contra de la empresa CMPC Pulp SpA.

II. Que, no se condena en costas al demandante por haber tenido motivos plausibles para litigar.”

En su contra se dedujo recurso de nulidad por la demandante por la causal del artículo 478 letra e) esto es, cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en el artículo 459 del Código del Trabajo, en este caso, en relación al N°4 de dicho artículo, en subsidio 478 letra b), del código del mismo cuerpo normativo, esto es, cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: La parte demandante como causal principal la establecida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, esto es, *cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en el artículo 459 del Código del Trabajo*, en este caso, en relación al N°4 de dicho artículo, *el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación*. Vicio que se plasmaría en el considerando 18° del fallo recurrido.

Argumenta la recurrente en síntesis, que la prueba no valorada en la sentencia es el documento recibido por oficio de la Dirección del Trabajo, Inspección Provincial del Trabajo Bio Bio, Los Ángeles, Unidad Jurídica, ORD 293, de fecha 05 de Abril de 2018, donde se



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

Código: XKYXXLXMGXP

señala que el Reglamento Interno ingresado por CMPC Pulp SpA, fue objeto de expurgo dada la antigüedad superior a dos años. Solicitado por la demandante, al cual prácticamente no hay referencia en la sentencia. Señala, que precisamente la causal esgrimida en una de las cartas de término de contrato fue precisamente el motivo principal invocado por la empresa CMPC Pulp SpA, señalando el artículo 160 N° 7, respecto al contenido del artículo 101 Letra C del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad que a juicio del sentenciador no fue necesario pronunciarse.

Para los fines de la causal señala que la sentencia no hace ningún análisis del contenido del oficio, el juez no se hace cargo de forma alguna del contenido de dicho oficio y concretamente, porque estima que, la demás prueba incorporada en el juicio en nada altera lo razonado precedentemente. Señala además que la carta de despido cumple los requisitos, tampoco señala cuál de las dos cartas de despido cumplía con los requisitos, teniendo causales distintas, señala solamente en que explica la conducta.

Continúa señalando que cuando hablamos de un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, debemos señalar de manera clara y precisa, cual fue ese incumplimiento y acá queda demostrado que se atribuye a un artículo del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad que nada tiene que ver con la causal invocada, ya que efectivamente la causal invocada como específica fue la contenida en el artículo 101 Letra C de dicho reglamento, cuyo numerando trata las conductas de acoso sexual.

En conclusión, de considerar la prueba ya referida, la sentencia dictada por el Juez, debió ser que la empresa CMPC Pulp SpA, despidió injustificadamente a su representado.

SEGUNDO: Que, en cuanto al motivo de nulidad que se ha impetrado en el presente caso, corresponde al del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, vinculado al número 4 del artículo 459 del mismo texto legal, denunciándose la falta de análisis de toda la prueba



rendida, y en particular, de la que detalla en el cuerpo del libelo recursivo, sea por omisión o por análisis que al recurrente le parece insuficiente. Asimismo, se desliza en el recurso la existencia de razonamientos insuficientes o derechamente la falta de ellos.

TERCERO: Que, ahora bien, y relativamente a las probanzas cuyo análisis echa de menos el impugnante, lo cierto es que el juzgador de la instancia dio por establecido, en base a las pruebas que analizó, libremente y conforme a las reglas de la sana crítica, en los considerando 15° y siguientes, que el demandante no logró acreditar ninguno de los hechos fundantes de su demanda.

Argumentó el juez, que de la prueba rendida, “la conducta desplegada por el actor, y que ha motivado su despido, resulta indebida, pues, carece de justificación contractual y normativa, refleja la vulneración de un deber legal y contractual, sin que exista justificación en algún derecho o sin que se presente una causa que elimine la reprochabilidad a su autor. Se ha cumplido con el estándar mínimo de comprobación de la ocurrencia de las vías de hecho, mediante la incorporación de los presupuestos materiales objetivos de la infracción, comprobando que el trabajador ha realizado actos reñidos con la disciplina interna, la buena convivencia laboral y que ha redundado en un resultado, además, lesivo en la integridad física de un compañero de labores.

No obstante que se trata de un hecho puntual, que no se ha reiterado en el tiempo, resulta de suficiente entidad y relevancia como para calificarla de grave, toda vez que el actor ingresó a una sala en que se estaba desarrollando una actividad de vigilancia del proceso productivo, en que se sabía de la existencia de una cámara de seguridad, con varios trabajadores presente, va directamente a atacar a Ramírez, quien no estaba en posición de ver ni repeler ver el ataque, pues estaba conversando asuntos de trabajo y de espaldas a su agresor. Ramírez no repelió el ataque, sólo trató de cubrirse, apartarse, zafarse, y acto seguido dio cuenta del hecho. La agresión fue detenida ante la intervención de al menos tres trabajadores presentes, que no



haber estado allí, las consecuencias pudieron ser de mayor gravedad.

El hecho se desarrolló en un recinto de la empresa, el trabajador agredido es dependiente de la misma empresa que el agresor, y dentro de la jornada laboral.” (sic)

CUARTO: Que, entonces, y acorde al ejercicio intelectual realizado por el fallador de base, lo dicho por la recurrente carece de incidencia en el factum establecido y en la decisión consecuente –el rechazo integro de la demanda–, razón por la cual si bien el juez de base no consideró en detalle los elementos probatorios cuya ausencia de análisis se denuncia en el recurso, la verdad es que ello no tiene influencia en lo dispositivo del fallo reprochado, y esta influencia, como se sabe, constituye un requisito exigido por la ley, y tal es así que acorde lo prevé el inciso tercero del artículo 478 del Código del Trabajo, no producen nulidad los defectos que no influyan en lo dispositivo de la sentencia.

QUINTO: Que en lo tocante al análisis y ponderación probatoria que es propio del sistema de la sana crítica racional, cabe traer a colación aquí lo que al respecto ha señalado reiteradamente la Excma. Corte Suprema (a modo de ejemplo en causa penal rol N° 4554-2014, considerando vigésimo segundo):

“...Por ello, la carga que grava a los jueces en orden a analizar toda la prueba tiene ese sentido: velar porque la decisión jurisdiccional obedezca a una operación racional, motivada en elementos de prueba legítimos que justifiquen racionalmente sus afirmaciones. Tal sistema, en todo caso, no puede llevar al extremo de pretender el análisis de todas y cada una de las afirmaciones vertidas por los declarantes en el juicio, por cuanto ello significaría imponer a los jueces una carga imposible de satisfacer: sólo se busca garantizar la exposición de razones en la construcción de las premisas que sustentan el establecimiento de los hechos de la causa, que en el caso en estudio descartan, mediante un análisis de elementos de convicción en número plural, precisamente los puntos que la defensa levanta en apoyo de su tesis.”.



De esta doctrina, fluye, consecucionalmente, que basta una exposición y análisis de la prueba que permita seguir la argumentación silogística sin baches ni quiebres, lo que implica que las probanzas que se estima por el juzgador que no trascienden ni influyen en la decisión (en la construcción lógica: antecedente – consecuente – decisión), no es necesario a su respecto un análisis pormenorizado de las mismas.

SEXTO: Que, ahora, si lo pretendido en la especie apuntaba a criticar la ponderación realizada por el tribunal del grado y concretamente la consecuencia derivada de la misma, no era la causal propuesta, sino que otra, la que debió enderezarse por el impugnante.

Que, así las cosas, la causal de nulidad de examen no puede prosperar.

SÉPTIMO: Que como causal subsidiaria de nulidad se alega en este caso la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, la infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, la que el recurrente fácticamente asienta a partir de los argumento de los considerando 15° y 17°, mencionando que el fallo del sentenciador solo se centra en la exhibición de un video de aproximadamente 10 segundos y de la declaración de testigos que tampoco estaban presente en el lugar de los hechos y que como se señala en la sentencia relatan el mismo video que tuvieron acceso incluso al momento de declarar guiados por la abogada de la contraria.

Señala que los testigos presentados por la contraria, ninguno de ellos fue testigo de los hechos relatados, siendo ellos mismos los que tomaron la decisión de desvincular a su representado sin preguntar los motivos que pudieron llevar a una persona que prestaba funciones durante 8 años sin presentar ningún tipo de conducta agresiva.

Agrega que resulta fácil desvincular a un trabajador sin la debida investigación, a mayor abundamiento la propia contraria presentó una declaración de don Luis Santander, quien si estaba presente en el lugar de los hechos y que señala fehacientemente que don Leopoldo Ramírez, no tenía las competencias necesarias para ser un líder, que



incluso siente culpa por no haber frenado antes la situación y que además cree para ser jefe le falta.

Indica que para el sentenciador ninguna de las pruebas rendidas tanto documentales como de oficio fueron consideradas en lo esgrimido en el fallo, simplemente se basó en un video con un fragmento que no relata ni describe en lo más mínimo la verdadera situación de hostigamiento y malos tratos de que era víctima su representado, y que los testigos dijeron desconocer cosa que era evidente porque ninguno de ellos pertenecía al departamento en que se desempeñaba su representado. Dicho sea de paso, los propios testigos señalaron que no habían activado el protocolo de investigación porque estaba el video, a juicio de ellos causa suficiente para desvincular al actor sin derecho a defensa y menos a informar lo que verdaderamente había sucedido. Todas las conclusiones mencionadas en el fallo, se habrían obtenido a partir de una incomprensible valoración de la prueba, con evidente y grave infracción de las reglas de la sana crítica.

Continúa señalando que la manifiesta infracción de las reglas de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica llevó a dar por establecido que la empleadora actuó correctamente despidiendo al trabajador, restó importancia a las causales distintas esgrimidas en cada documento, a mayor abundamiento, excluye el resto de prueba, no solo la documental sino también la propia absolución de posiciones donde se señala que no aplicaron los procedimientos.

OCTAVO: En cuanto a la presente causal de nulidad, como reiteradamente ha sostenido esta Corte, ella se refiere a la revisión de las razones que sustentan la motivación probatoria y la consecuente fijación de los hechos que se han tenido por demostrados, sin contrariar los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia. Es decir, de lo que se trata es de fiscalizar que las llamadas razones probatorias explicitadas por el sentenciador respeten estos principios o



planteamientos.

Que en atención a lo previamente señalado, analizada la sentencia en revisión, se comprueba que lo expresado en los considerandos décimo quinto, décimo sexto, décimo séptimo y décimo octavo de la sentencia impugnada, no se condice con los parámetros exigidos por la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo. En efecto, una correcta apreciación de la prueba, llevada a cabo de conformidad a las reglas de la sana crítica, con apego a las máximas de la experiencia y reglas de la lógica, inevitablemente abona los asertos de la demandante, esto es, la versión de los hechos proporcionada por la actora y, a la inversa, se contradice con los hechos consignados como fundamento de la causal de despido, en las correspondientes cartas de despido.

Se aduce por el actor que bajo ningún respecto, los hechos descritos en la carta de despido son efectivos y no constituyen un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, debido a que se trata de eventos que estima no acreditados, y que unido a lo anterior le fueron enviadas dos cartas de despido, una fecha 12 de agosto de 2022 y otra de fecha 12 de octubre de 2022, ambas por las causales del artículo 160 N° 1 letra c) y N°7 del Código del Trabajo.

Sin embargo, de haber sido apreciada la prueba acorde a las reglas de la sana crítica, no resulta posible concluir lo expresado en los considerandos décimo quinto, décimo sexto, décimo séptimo y décimo octavo; y precisamente en atención a la naturaleza de la causal de nulidad que se pretende, la labor del recurrente ha consistido en determinar y establecer las razones que se reprueban o echan en falta, demostrando, con el análisis de las probanzas referidas, cómo y por qué las mismas contrarían los lineamientos seguidos por la sentencia impugnada. Tales exigencias se dan en el arbitrio que se revisa, pues queda establecido la existencia de dos cartas de despido, de fechas distintas, por las mismas causales, 160 N°1 letra c) y N°7 del Código del Trabajo, y el finiquito de fecha 13 de octubre de 2023 solo señala,



como causal de termino de contrato, la del artículo 160 N°7 del cuerpo normativo referido, así, se está ante una falta sustancial de gravedad, conforme a los fundamentos del demandante y la prueba documental que se ha rendido.

Al no considerarlo así, el sentenciador comete infracción a las reglas de la sana crítica, pues no se aprecia un trabajo deductivo que explique de manera aceptable las circunstancias que llevan a rechazar la demanda, produciéndose por tanto una infracción los principios que por la recurrente se denuncian, especialmente a la razón suficiente y a la no contradicción, configurando la causal de nulidad que se pretende.

NOVENO: Que de esta manera, al no cumplir con los estándares de la sana crítica, se ha procedido a una apreciación de la prueba ajena a tales principios, en relación a las conclusiones que en la sentencia se contienen y que motivan para acoger la demanda, todo lo cual constituye suficiente fundamento para aceptar la presente causal de nulidad.

Finalmente, cabe consignar que en la especie se trata sólo de constatar los presupuestos legales que configuran la causal de nulidad, así como la plausibilidad de los planteamientos del recurrente, que precisamente se asientan en los estándares previstos en la casual del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, cuyos fundamentos se dan en la especie, procediendo por tanto declarar la nulidad de la sentencia impugnada.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, **SE ACOGE**, sin costas, el recurso de nulidad presentado por la abogada JESSICA SANHUEZA ARAYA, por el demandante JACOB BUSTAMANTE VERGARA, en contra de la sentencia de seis de octubre de dos mil veintitrés, dictada por el Juzgado de Letras y Garantía de Laja, la que en consecuencia es nula, procediendo a continuación la dictación de la correspondiente sentencia de reemplazo.







Para la dictación de este fallo, según consta en autos, se hizo uso de la facultad contenida en el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

Regístrese y comuníquese.

Redacción de la ministra suplente señora Vilches.

No firma el ministro señor César Panés Ramírez, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, por encontrarse con feriado legal.

Rol Laboral N° 780-2023.

<div></div> <div>Claudia Andrea Vilches Toro Ministro(S) Corte de Apelaciones Dos de febrero de dos mil veinticuatro 12:36 UTC-3</div> <div></div>	<div></div> <div>Marcelo Enrique Matus Fuentes Abogado Corte de Apelaciones Dos de febrero de dos mil veinticuatro 16:39 UTC-3</div> <div></div>
--	--



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

Código: XKYXXLXMGXP

Pronunciado por la Quinta Sala de la C.A. de Concepción integrada por Ministra Suplente Claudia Andrea Vilches T. y Abogado Integrante Marcelo Enrique Matus F. Concepcion, dos de febrero de dos mil veinticuatro.

En Concepcion, a dos de febrero de dos mil veinticuatro, 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: XKYXXLMGXP

Concepción, dos de febrero de dos mil veinticuatro.

VISTO:

Se reproduce la sentencia invalidada, con excepción de sus considerandos décimo cuarto al vigésimo que se eliminan.

Y TENIENDO EN SU LUGAR Y ADEMAS PRESENTE:

PRIMERO: Que la parte demandante ha accionado solicitando la declaración del Tribunal del Trabajo, en orden a que se ha producido un despido injustificado e improcedente respecto de JACOB ANIBAL BUSTAMANTE VERGARA, refiriendo en el mismo libelo que fue despedido en razón de una causal de despido indebido, el día 12 de octubre de 2022, señalando su empleador como causal de despido el artículo 160 N°1 letra c), conductas indebidas de carácter grave y 160 N°7, todos del Código del Trabajo, unido al artículo 101 letra C del reglamento interno.

Por su parte, el demandado contravirtió expresamente lo indicado respecto de la causal de despido, señalando que el despido se ha producido de manera legal. Es efectivo que el actor fue contratado por CMPC Pulp SpA con fecha 1 de diciembre de 2015 para desempeñarse en el cargo de ayudante de operación en Planta Laja, fue despedido con fecha 12 de octubre de 2022 por las causales del artículo 160 número 1 letras c y 160 número 7 del Código del Trabajo y suscribió finiquito y que en éste estampó una reserva de derechos.

SEGUNDO: Que para que la demanda pudiera prosperar, era condición necesaria la rendición de prueba mínima suficiente sobre sus fundamentos fácticos, en términos tales que de ella sea plausible concluir la desvinculación de la demandante, sin una causal legal que fuera procedente, en los hechos o en el derecho.

Así la demandada debió probar sus aserto fácticos contenidos en la carta de despido, y es precisamente en este punto donde existe incerteza, ello porque queda establecido en la causa la existencia de dos cartas de despido, de fechas distintas, por las mismas causales, 160 N°1 letra c) y N°7 del Código del Trabajo, y el finiquito de fecha 13 de octubre de 2023 solo señala, como causal de termino de contrato, la



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

Código: WXXQXLCMGXP

del artículo 160 N°7 del cuerpo normativo referido, unido a lo anterior la comunicación enviada por la demandada a la Inspección del Trabajo, no se aviene con ellas, así las cosas la demandada no logra probar las vías de hecho ni el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, esto porque junto con fundar el despido en ambas causales, 160 N°1 letra C y 160 N°7 del Código del Trabajo, señala que funda dichas causales en relación al artículo 101 letra C del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad que señala como conducta de carácter grave, las vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa, lo que no se condice con el contenido del citado reglamento, puesto que dicho artículo está contenido en el “Capítulo Vigésimo Tercero, Procedimiento para la Investigación y Sanción frente a Denuncias de Acoso Sexual”, lo que no fue desvirtuado por la demandada, y no se ajusta además a los hechos que fundan las causales de su despido, así las cosas el trabajador fue colocado en una situación de incerteza, por no existir claridad ni precisión respecto de éstas, como se señaló, se le envían dos cartas de despido, con distinta fecha, por las mismas causales, invocando un artículo del reglamento que dice relación con investigaciones de acoso sexual y, unido a lo anterior se envía comunicación a la Inspección del Trabajo haciendo mención a solo una de las causales, todo lo anterior torna el despido en indebido ya que el empleador no logró probar los hechos contenidos en la carta de término de la relación laboral, razón suficiente para tener el despido por injustificado atento lo dispuesto en el artículo 168 inciso cuarto del Código del Trabajo.

Así las cosas con la prueba documental referida en el considerando octavo del fallo de nulidad, producida por la demandante, analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, se constata la efectividad de las alegaciones planteadas por su parte, atendido además lo razonado en los considerandos octavo y noveno de la sentencia de nulidad, que por razones de economía procesal se dan por reproducidos.



TERCERO: Que del modo planteado, habiendo incurrido la demandada en la causal de despido que oportunamente se le atribuyó, se acogerá la demanda, procediendo a declarar el despido indebido, y ordenando el pago de las prestaciones correspondientes.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 63, 73, 162, 168, 172, 173 y siguientes y 446 y siguientes del Código del Trabajo, SE RESUELVE:

I.- Que SE ACOGE la demanda, deducida por don JACOB ANIBAL BUSTAMANTE VERGARA en contra de CMPC PULP SpA, declarándose que el despido del actor es indebido condenándose a la demandada, a pagar al actor, las siguientes prestaciones:

a) Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$1.170.789.

b) Indemnización correspondiente a 7 años de servicio, equivalente a \$8.195.523.

c) Recargo legal del 80% por sobre la indemnización por años de servicios, de conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, por la suma de \$6.556.418.

II.- Que las sumas ordenadas pagar deberán ser enteradas con los reajustes e intereses calculados en la forma establecida en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que cada parte deberá asumir el pago de sus costas.

Regístrese y comuníquese.

Redacción de la ministra suplente señora Vilches.

No firma el ministro señor César Panés Ramírez, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, por encontrarse con feriado legal.

Rol Laboral N° 780-2023.



Claudia Andrea Vilches Toro
Ministro(S)
Corte de Apelaciones
Dos de febrero de dos mil veinticuatro
12:36 UTC-3



Marcelo Enrique Matus Fuentes
Abogado
Corte de Apelaciones
Dos de febrero de dos mil veinticuatro
16:39 UTC-3



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

Código: WXXQXLCMGXP

Pronunciado por la Quinta Sala de la C.A. de Concepción integrada por Ministra Suplente Claudia Andrea Vilches T. y Abogado Integrante Marcelo Enrique Matus F. Concepcion, dos de febrero de dos mil veinticuatro.

En Concepcion, a dos de febrero de dos mil veinticuatro, 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: WXXQXLCMGXP