

Rancagua, dieciséis de febrero de dos mil veinticuatro.

**VISTOS:**

Comparece el abogado OSCAR ORDENES MORALES en representación de la parte demandada SOCIEDAD DE SERVICIOS HOTELEROS MUÑOZ LIMITADA, deduciendo recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de doce de septiembre del año dos mil veintitrés, pronunciada por el Juez Suplente del Segundo Juzgado de Letras de San Fernando, en juicio de tramitación general caratulado **“OSSES con SOCIEDAD DE SERVICIOS HOTELEROS MUÑOZ LIMITADA, RIT. O-4-2023**, que acogió la demanda por despido injustificado, declarando: “I.- Que se acoge la demanda interpuesta por doña EVA SOLEDAD OSSES CONCHA en contra de SOCIEDAD DE SERVICIOS HOTELEROS MUÑOZ LIMITADA. II.- Que el despido de la actora fue indebido, al no concurrir en la especie las circunstancias señaladas en la carta de aviso de despido, pues las ausencias de los días 25, 26 y 27 de noviembre del año 2022 si tenían justificación. III.- Que producto de lo anterior la demandada SOCIEDAD DE SERVICIOS HOTELEROS MUÑOZ LIMITADA deberá pagar a la actora EVA SOLEDAD OSSES CONCHA las siguientes sumas por los conceptos que se indican: a).- Indemnización sustitutiva de aviso previo la suma de \$634.419.- (Seiscientos treinta y cuatro mil cuatrocientos diecinueve); b).- Indemnización por 5 años de servicio la suma de \$3.172.095.- (Tres millones ciento setenta y dos mil noventa y cinco pesos); c).- Recargo del 80% de esta última indemnización por la suma de \$2.537.676.- (Dos millones quinientos treinta y siete mil seiscientos setenta y seis pesos) IV.- Que las sumas señaladas deberán ser pagadas con los intereses y reajustes legales, establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda. V.- Que, de los montos señalados en el numeral III, deberá descontarse la suma de \$800.000.- (Ochocientos mil pesos), correspondientes a un crédito en favor del empleador. VI.- Que cada parte soportará sus costas.”

Funda el recurso en dos causales de nulidad, una en subsidio de la otra. Primeramente, sostiene la causal contemplada en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, consistente en *Infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica*, en relación al artículo 456 del mismo cuerpo legal. En subsidio, alega la causal contenida en la segunda parte del inc. 1º del artículo 477 del Código del Trabajo, que dispone que: *“Tratándose de las sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de*



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

Código: TVKGXLRDDV

*nulidad, cuando en la tramitación del procedimiento o en la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales o aquella se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo”.*

Declarado admisible, se procedió a la vista del recurso de nulidad, En la audiencia de vista del recurso y una vez finalizada la exposición de las partes, se puso término a la misma, quedando la causa en estado de alcanzar acuerdo y producido éste, se procede a dictar el siguiente fallo.

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** Que, respecto de la primera causal, la recurrente estima que la documentación incorporada al juicio permite acreditar con claridad el hecho que justificó el despido, esto es, la inasistencia de la trabajadora a sus labores, los días 25, 26 y 27 de noviembre de 2022, configurándose claramente la causal de terminación de los servicios del numeral 3° del artículo 160 del Código del Trabajo. Se cuestiona que el tribunal a-quo razone en sentido de concluir que la inasistencia del trabajador se justificó debidamente en el juicio, con la licencia médica que fue extendida el mismo día 28 de noviembre, cuando se hizo efectivo el despido. Estima que es el trabajador quien tiene que comunicar al empleador de la existencia de una licencia médica, o alguna otra razón, para justificar su inasistencia al trabajo. Cuestiona también que en la sentencia definitiva el tribunal afirme que el empleador debía haber esperado un poco más para despedir al trabajador, quien venía haciendo uso de licencia médicas anteriores, que habían sido presentadas oportunamente, realizando al empleador una exigencia excesiva de esperar un plazo superior al establecido en la ley. En su recurso, analiza la regla de prueba de la sana crítica, citando la doctrina, con los principios de las máximas de la experiencia y la lógica. No precisa la forma en que se habría producido la infracción manifiesta al principio de la sana crítica. Pide se anule el fallo, y se dicte una sentencia de reemplazo que rechace la demanda por haberse acreditado los hechos del despido.

**Segundo:** Que, antes de entrar al análisis de la causal invocada, cabe recordar que el recurso en estudio posee un carácter extraordinario y de derecho estricto, lo que supone, que él sólo resulta procedente en contra de ciertas y determinadas resoluciones judiciales y en virtud de causales taxativamente señaladas por el legislador laboral, debiendo en consecuencia dar íntegro cumplimiento a las exigencias en su interposición. Ahora bien, al



tratarse de un medio de impugnación de derecho estricto, no constituye una instancia, lo que significa que esta Corte tiene proscrita la posibilidad de realizar una nueva valoración de la prueba rendida en el juicio y extraer conclusiones de la misma, sino solo se debe controlar que la fundamentación de la sentencia no contradiga los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del código del ramo, norma que como señalamos, establece que el juez en el ejercicio de su libertad para valorar tiene el deber de expresar el razonamiento que lo llevó a establecer sus conclusiones.

**Tercero:** Que luego, la causal deducida, esto es, Infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, busca cuestionar el proceso de reflexión que ha utilizado el juez para llegar a su conclusión o decisión. Se ataca la ausencia de fundamentación del sentenciador, al no expresar las razones jurídicas o lógicas, científicas o técnicas en cuya virtud les asigne valor a determinados medios de prueba incorporados al juicio, como también, no efectuar un examen que condujera lógicamente a la conclusión a la que llegó el sentenciador.

En ese contexto, para que prospere la causal invocada, la decisión judicial debe haber sido fruto de meros actos de voluntad o de simples impresiones del jurisdicente y sin sustento alguno en la prueba rendida en el juicio.

**Cuarto:** Que, en el caso de autos, no se precisa claramente la forma en que se habría infringido alguno de los principios de la sana crítica, como la lógica, la razón suficiente, ni las máximas de la experiencia, sino que se reclama que el juez no consideró la prueba presentada por la demandada para acreditar la ausencia en los días indicados en la demanda. Sin embargo, ello es irrelevante, desde que la demandante no cuestiona el hecho de haberse ausentado los días 25, 26 y 27 de noviembre, si no que cuestiona la existencia de una justificación que la demandada niega, razón por la cual el juez del juicio limitó la controversia a verificar si existía tal justificación o no.

**Quinto:** Que, en tal contexto, el fallo impugnado en el considerando CUARTO, contiene todo el razonamiento seguido por el tribunal a-quo para estimar que la atora tenía una justificación para ausentarse al trabajo los días antes indicados y de ese modo declarar que el despido fue injustificado,



refiriéndose a todos los medios de prueba incorporados al juicio que permiten asentar tales hechos.

Así, el tribunal da por acreditado que la trabajadora demandante no asistió a su trabajo los días 25, 26 y 27 de noviembre de 2022, tal como se indicó en la carta de despido, que fue debidamente enviada al trabajador y cuya copia se remitió a la Inspección del Trabajo. Sin embargo, también dio por establecido que la trabajadora, en el tiempo previo al momento del despido, se encontraba haciendo uso de licencia médica, que vencía el día 24 de noviembre de 2022, y que ella concurrió al Cesfam para ser atendida por su médico tratante, el día 25 de noviembre del mismo año, pero éste se encontraba con licencia y su atención fue reagendada para el día 28 de noviembre, día en que le extendió la licencia médica a la actora, con efecto retroactivo. Por tal razón, el tribunal estima que la ausencia se encuentra justificada.

**Sexto:** Que, conforme a lo anterior, es posible constatar que el juzgador hace un análisis y desarrollo de los hechos acreditados y de los elementos probatorios en que se sustentan, dando argumentos de manera clara y coherente permitiendo la reproducción de su razonamiento, lo que se podrá compartir o no, circunstancia esta última, que sin embargo, no es objeto del recurso, por lo que no es posible advertir distanciamiento alguno en relación a los principios de la lógica, máximas de la experiencia o conocimientos científicos afianzados, más bien se aprecia que la recurrente cuestiona la suficiencia y alcance de las razones dadas por el juez del fondo para sustentar la conclusión a la que llega, contexto en el cual el motivo de nulidad planteado no podrá ser acogido.

**Séptimo:** Que, en cuanto a la causal subsidiaria, establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo el cual señala que, tratándose de sentencias definitivas resultará procedente el recurso de nulidad cuando en aquellas se hubiera infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o estas se hubieran dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, la hace consistir en una vulneración al artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, referido a la aplicación de la norma que contiene la causal de terminación de los servicios, que fue la razón del despido de autos, ya que estima que la exigencia que se desliza en la sentencia para el empleador, de esperar un plazo prudente para despedir a la trabajadora, en este caso, excede la norma legal citada. Configurándose una errada



aplicación de la ley. En la sentencia definitiva se declaró injustificado el despido, a pesar de que se acreditó la inasistencia de la trabajadora, pero al exigir que el empleador espere un tiempo prudente, acogió la demanda, con la infracción de ley indicada.

Indica que también se señala en la sentencia que las ausencias son justificadas, pues se presentó licencia médica, pero su representada al momento del despido no conocía dicha circunstancia por lo que actuó dentro del marco legal, lo que implica igualmente una infracción de ley.

**Octavo:** Que, cabe recordar que la causal de derecho alegada busca corregir el recto sentido, alcance y aplicación de las disposiciones legales pertinentes, que tengan el carácter de decisorio litis, por lo que su invocación exige o supone el reconocimiento y aceptación de los hechos por parte del recurrente, tal como han sido determinados en el fallo, los que, en consecuencia, no pueden ser alterados o modificados por esta Corte.

Así, “si el recurso desarrolla la infracción de ley a partir de hechos que no se tuvieron por acreditados en la sentencia o en torno a hechos distintos de aquellos que se han dado por establecidos en el mismo fallo o considerando hechos que no forman parte de los fijados en la resolución impugnada, tal arbitrio estará destinado a su rechazo” (Astudillo C., Omar; “El Recurso de Nulidad Laboral”, Thomson Reuters, año 2012, pág. 77).

**Noveno:** Que, en la especie, el juzgador en el basamento Cuarto de la sentencia recurrida, explica los motivos que lo llevaron a concluir que las ausencias de la actora a su trabajo estaban justificadas, señalando en lo esencial, *“Para ello, la demandante acompañó una licencia médica posterior, emitida el día 28 de noviembre de 2022 que da cuenta de la vigencia de la misma a partir del día 25 de noviembre, asimismo acompañó los certificados denominados admisión Some de los controles los días 25 y 28 de noviembre, lo que se acompaña además del detalle de agendamiento respecto de la actora, lo que emanó del oficio del Centro de Salud Familiar que da cuenta que efectivamente se agendaron los días 25 y 28 y que la actora asistió a su cita médica en dichos día. Es decir, efectivamente existió la emisión de una licencia médica posterior, el día 28 de noviembre de 2022, con vigencia desde el día 25 de noviembre de 2022, y que por tanto justifica las inasistencias de la trabajadora los días 25, 26, y 27 de noviembre.”*



*Agrega, “En el caso, la imposibilidad por asuntos médicos es una justificación razonable, sobre todo considerando que la actor venía de una licencia médica de larga duración, por lo que despedirla inmediatamente después de cumplidos los 3 días de ausencia y considerando que el mismo día del despido se emite la licencia retroactiva, según el documento adjunto, y además dicho documento fue notificado el mismo día al empleador, convierte al despido en uno carente de justificación”.*

Termina diciendo, que no es obstáculo para declarar que la ausencia fue justificada, el que haya sido entregada con posterioridad, citando en tal sentido una sentencia de la Corte Suprema.

**Décimo:** Que, tal razonamiento es compartido por este tribunal de Alzada, por lo que no se constata la infracción de ley alegada. Por lo demás, el recurrente basa su recurso contra los hechos que han sido establecidos en la sentencia, según lo señalado precedentemente y que este tribunal de alzada no puede modificar, razón por la cual, la causal en estudio tampoco puede prosperar.

Por estos fundamentos y lo dispuesto en los artículos 474, 478, 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, SE RECHAZA, el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandada SOCIEDAD DE SERVICIOS HOTELEROS MUÑOZ LIMITADA, representada por su abogado OSCAR ORDENES MORALES, en contra de la sentencia definitiva de doce de septiembre del año dos mil veintitrés, pronunciada por el Juez Suplente del Segundo Juzgado de Letras de San Fernando, en juicio de despido injustificado de tramitación general caratulados “OSSES con SOCIEDAD DE SERVICIOS HOTELEROS MUÑOZ LIMITADA, RIT. O-4-2023, la cual NO ES NULA.

Regístrese y comuníquese.

Redactó el abogado integrante Sr. Mauricio Abarca Lagos.

**Rol Corte N° 366-2023. Cobranza Laboral.**

Se deja constancia que no firma el Ministro Sr. Pedro Caro Romero, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la presente causa, por no integrar el día de hoy, por encontrarse con feriado legal.



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

Código: TVKGXLRLLDDV



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

Código: TVKGXLRLDDV

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Rancagua integrada por Ministro Michel Anthony Gonzalez C. y Abogado Integrante Mauricio Andres Abarca L. Rancagua, dieciseis de febrero de dos mil veinticuatro.

En Rancagua, a dieciseis 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: TVKGXLRDDV