

Antofagasta, a ocho de marzo de dos mil veintiuno.

VISTOS:

Se substanció esta causa RIT T-429-2019, del Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, caratulada "Rivera Beltrán con Promotora CMR Falabella S.A." sobre denuncia por tutela de derechos fundamentales y cobro de feriado legal y subsidiaria de despido indirecto, en la que por sentencia definitiva de cuatro de septiembre de dos mil veinte dictada por el Juez destinado don Andrés Antonio Santelices Jorquera, se resuelve que se ACOGE la excepción de caducidad la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, se RECHAZA la demanda de auto despido y se ACOGE la acción de cobro de prestaciones y se condena a la demandada Promotora CMR Falabella S.A. al pago de las prestaciones que indica, sin costas.

Que la parte denunciante, recurre de nulidad respecto de la sentencia, fundándose en las causales del artículo 478 letra d) y del artículo 477, por infracción al artículo 489, ambos del Código del Trabajo, causales que alega en forma subsidiaria.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron las partes de este juicio.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que previo al análisis del recurso de nulidad interpuesto, es dable consignar que éste tiene por objeto asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien obtener sentencias ajustadas a la ley, según cuál sea la causal invocada, tal como se desprende de las disposiciones que consagran los motivos que lo hacen procedente, vale decir los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo. Este recurso tiene un carácter extraordinario y de derecho estricto que se evidencia, por una parte, a



través de la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales, en atención al fin perseguido por ellas, situación que determina un ámbito restringido de revisión por los tribunales de alzada, y, además, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos que invoca y las peticiones concretas, en la medida que su observación permite señalar certeramente el error o el vicio que se reclama, lo solicitado y la competencia de esta Corte, que queda determinada por los aspectos que el recurrente acota en su libelo, haciéndolo del modo en que la ley lo ha prescrito. Cabe tener presente que a través de este recurso no se hace una revisión general de los hechos establecidos o del derecho aplicado, no sólo, a la luz de las causales de nulidad invocadas, se analiza el discurso judicial para determinar si incurre o no cada vicio invocado.

SEGUNDO: Que la parte denunciante invoca como primera causal de nulidad de la sentencia la prevista en el artículo 478 letra d) del Código del Trabajo, alegando que la sentencia pronunciada ha infraccionado el principio de inmediación, agregando que la audiencia de juicio se realizó en dos partes, la primera el día 04 y 12 de agosto de 2020, siendo en esta última fecha, cuando se pone término a la audiencia de juicio, por lo que la sentencia debía ser dictada el día 19 de agosto de 2020, y en definitiva fue dictada con fecha 04 de septiembre de 2020, es decir, el día 19 del término de la audiencia de juicio y, por tanto, nueve días después del plazo legal excediendo el plazo máximo establecido por la ley para dichos efectos en el artículo 494 del Código del Trabajo, lo que influyó en lo dispositivo del fallo.

Indica que normalmente el principio de inmediación se ha asociado a el contacto directo del juez con la



prueba producida, cosa que en este caso ocurrió, pero, este no termina con el hecho de que el juez de la causa tome contacto directo con la prueba, sino que va más allá, llegando incluso a la sentencia, en donde el juez, debe aplicar a plenitud este principio y esto efectivamente pasa por una sentencia inmediata, es decir dentro de los plazos legales que considera el ordenamiento jurídico.

Refiere que cuando nuestro legislador le ha indicado al Juez del Trabajo un plazo para la dictación de la sentencia, lo ha hecho en el entendido que debe respetarse los plazos considerados, a fin de encontrar una cercanía con la prueba que se ha rendido en la causa, y el juez pueda plasmar de una forma adecuada esa prueba en su sentencia, que no es más que el resultado final de todas las actuaciones judiciales que se han llevado a cabo en el proceso.

Razona que no podemos desconocer que conforme al artículo 435 del Código del Trabajo los actos del tribunal no están sujetos a plazos fatales, sin embargo, no es baladí que el propio legislador fije un plazo y tampoco esta norma puede atentar contra un principio esencial del proceso laboral como lo es la inmediación, como, agrega, ha ocurrido en este caso, lo que ha sido recogido en la sentencia de la Corte de Apelaciones de Antofagasta, dictada en causa Rol 129-2013.

En conclusión, anota, dadas las características de este recurso, solo cabe a esta Corte de ordenar que se anule la audiencia de juicio y las actuaciones posteriores ordenando al tribunal fijar una nueva fecha para llevar a cabo la audiencia de juicio y de ella se dicte una nueva sentencia.

TERCERO: Que en concreto se ha solicitado anular la sentencia por haberse dictado fuera de plazo legal con lo que se afecta el principio de inmediación, sin

indicarse en concreto como influyó aquello en lo dispositivo del fallo en este caso concreto.

Establecido sin lugar a dudas que la sentencia se dictó fuera del plazo legal (nueve días fuera de plazo), cabe preguntarse si en el caso concreto, y atendido lo ocurrido en la causa, con ello se afectó el principio de inmediación y, en consecuencia, si la sentencia incurrió en el vicio invocado.

CUARTO: Digamos en primer lugar, que a diferencia del proceso penal, en que el legislador contempló en forma expresa la nulidad de la sentencia extemporánea (en todo caso después de mantenerse sin dictarse al apercibirse a los jueces), en material laboral y de familia no lo hizo, por lo que es claro que el sólo retardo no produce el efecto invocado por el recurrente.

Se ha entendido el principio de inmediación en el sentido que las audiencias y las diligencias de prueba se realizarán siempre con la presencia del juez, quedando prohibida, bajo sanción de nulidad, la delegación de funciones, debiendo el siempre el mismo Juez quien dirija todas las audiencias en que se divida el juicio, formando aquel su convicción sobre la base de las alegaciones y pruebas que personalmente haya recibido.

Analizado desde ese punto de vista es claro que la sentencia no incurre en el vicio desde que las audiencias la dirigió la Juez que dictó la sentencia, no delegando función alguna en terceros, fundando la sentencia en las pruebas que recibió, como lo reconoce el propio recurso.

Desde una perspectiva más global, es posible sostener que la finalidad perseguida por el legislador al consagrar el principio de la inmediación como una garantía del debido proceso en estas materias, no ha sido otra que, establecer la exigencia para que el

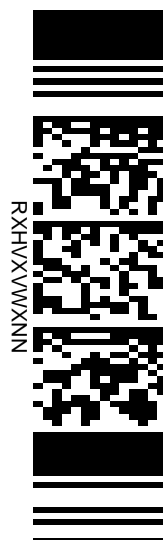
Tribunal perciba y analice directa y personalmente la producción de la totalidad de las pruebas durante la secuela de la audiencia de juicio. De no producirse aquello, el sentenciador no podrá realizar un adecuado análisis de los hechos y subsecuentemente no adquirirá la certeza ni la convicción necesaria para resolver el conflicto sujeto a su decisión, provocando con ello, además, una infracción a la garantía constitucional del debido proceso que afecta a las partes en el juicio.

Que, desde esa perspectiva en aquellas situaciones en que de la sentencia resulta patente que el paso del tiempo alejó al sentenciador de las pruebas que personalmente percibió, en términos tales que el efecto que la prueba pudo producir no se plasmó en el fallo, puede producirse el vicio invocado, lo que dependerá sin lugar a dudas del tiempo transcurrido y de la naturaleza de la prueba, en términos tales que quede patente que en ese lapso se desvaneció la convicción que pudo producir.

En consecuencia, en esas situaciones es necesario que quien invoque la nulidad, indique en forma precisa qué medios probatorios son afectados en su posible valoración por el transcurso del plazo, y cómo y porqué se produce ese efecto en el caso concreto.

En el presente caso, la parte recurrente sólo alega el retardo en la sentencia, sin indicar como aquello pudo alterar la valoración de la prueba, y en concreto, porque no pudo llevar a una conclusión distinta.

Por lo anterior, y siendo este recurso uno extraordinario y de derecho escrito, que impone la obligación al recurrente de indicar en forma concreta y clara el vicio, al no cumplir con dicha exigencia el libelo recursivo, sólo cabe concluir que no concurre el vicio invocado, al no haberse consignado en



términos concretos cómo se configura el vicio y la forma en que este influyó sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia cuestionada, salvo en cuanto al retardo en la misma, que, como se dijo, por sí sólo no anula el juicio, máxime cuando el retardo son sólo unos pocos días.

Se rechazará en consecuencia el recurso a este respecto.

QUINTO: Que la parte denunciante invoca en forma subsidiaria como causal de nulidad de la sentencia la prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, alegando que la sentencia pronunciada ha infraccionado lo dispuesto en el artículo 489 del mismo Código del Trabajo, atacando los considerandos octavo y noveno de la sentencia, que transcribe, donde se explica, cuál fue, el fundamento jurídico que se estableció para llegar a la conclusión del juez, siendo el problema determinar desde cuándo se debe comenzar a contabilizar el plazo de sesenta días establecido por la ley para hacer efectiva de la acción, lo que según la doctrina asentada por el fallo, este debió contarse desde el momento en el cual, se producen los actos que su parte ha reclamado, deduciendo el tribunal que este fue al momento que su representada recibe la respuesta por parte de la empresa respecto del reclamo que ha formulado a aquella, negando lugar al mismo.

Refiere que el tribunal erradamente aplicó el artículo 486 del Código del Trabajo y no 489 del mismo cuerpo legal que debió haber aplicado, quedando este yerro totalmente claro en la cita jurisprudencial que hace el tribunal, donde, expresamente se señala el artículo 486 del Código del Trabajo.

Alega que el artículo 486 inciso final del Código ha señalado el plazo y la forma de contar el plazo de caducidad como equivocadamente lo ha hecho el tribunal, es decir, sesenta días desde la ocurrencia



del hecho vulneratorio de Derechos Fundamentales, sin embargo, la mera lectura de este artículo deja en claro que limita la aplicación de la norma a los casos considerados en los incisos anteriores de este artículo 486 del Código del Trabajo y como se va a explicar más adelante no se trata la acción impetrada por su parte de las que considera el artículo 486 del Código del Trabajo.

Para claridad, al tenor de las normas sobre procedimiento de vulneración de derechos fundamentales, estas han distinguido dos tipos de acciones, durante la vigencia del Contrato de Trabajo, donde se aplica el artículo 486 del Código del Trabajo y la segunda con motivo del término del contrato de trabajo, siendo la segunda la de este caso en particular.

Por ende, dado lo anterior, el tribunal aplicó el artículo 486 del Código del Trabajo, cuando en realidad debió haber aplicado el artículo 489 del Código del Trabajo, que dispone un plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168, norma respecto de vulneración de derechos fundamentales, es decir, el que se genera por motivo y causa del término del contrato de trabajo.

Argumenta que el inciso segundo de la norma antes indicada, ha sido sumamente clara, desde que momento se debe presentar la denuncia y desde cuando se debe contar los plazos, y esto no es otro que sesenta días desde el momento en que el trabajador es separado de sus funciones, y la sentencia, no ha explicado, ni ha aclarado cuales son los motivos que tuvo el juez de la causa para alterar tal criterio, contando, desde el momento en que se da el último acto supuestamente vulnerado y no desde el momento de la separación que



viene dada por el instante en que su representada presenta su carta de autodespido.

Indica que, conforme a la doctrina normal sobre esta materia, lo que caduca es la acción que ejerce una persona, es decir, la facultad de recurrir ante los tribunales de justicia para resolver una cuestión jurídica, por tanto, para determinar la procedencia de una excepción de caducidad debe estarse a la acción ejercida por esta parte, y es claramente la del artículo 489 del Código del Trabajo.

Por lo anterior, resulta sumamente claro, que el tribunal ha utilizado una norma que dadas las características del juicio no debió haber esgrimido en desmedro de otra que, sí debió haber empleado, de allí radica la infracción legal que denuncia, toda vez, que la no aplicación de una norma que necesariamente el juez debía usar, de allí está la infracción legal que se denuncia en este caso.

Respecto a la influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, la sentencia ha acogido una excepción de caducidad, por lo mismo, ha fallado en coherencia a ello, y resulta sumamente clara la influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, pues si el juez, hubiese esbozado la doctrina que establece en el recurso evidentemente hubiese rechazado la excepción y los resultados del juicio hubiesen sido absolutamente diferentes.

Respecto a esta causal, manifiesta que la petición que su parte formula al tribunal es aquella que dice relación a establecer la nulidad de la sentencia al considerar que la acción presentada por él no está caduca, por ende, claramente este recurso dice relación a una cuestión de forma y no de fondo, por lo mismo, cree que dadas las características del recurso y la sentencia, no expresándose en esta última un análisis acabado de la prueba, como debiese ser un



fallo, por el hecho de haberse acogido una excepción, el juez no llega al fondo, por lo que solicita la nulidad de la audiencia de juicio y la sentencia, a fin que sea realizado un nuevo juicio ante juez no inhabilitado, tras el cual dicte sentencia.

SEXTO: Que en relación a esta segunda causal de nulidad alegada, como lo ha señalado esta Corte, la misma concierne entera y exclusivamente a la revisión del juzgamiento jurídico del caso o, lo que es lo mismo, al "juicio de derecho" contenido en la sentencia. Los errores se pueden encontrar bajo distintas premisas, a saber: contravención formal del texto de la ley; falta de aplicación; aplicación indebida por una interpretación y aplicación errónea. La misión asignada por el ordenamiento jurídico al tribunal de nulidad está en discernir cuál de esos significados o aplicaciones susceptibles de elegir es el mejor que se ajusta a la correcta y justa solución del caso. Por lo tanto, cuando se impugna una sentencia a través de esta causal la restricción inevitable para el recurrente es la de respetar los hechos que se han tenido por probados en la sentencia, porque su único objeto es revisar el juzgamiento jurídico del caso.

Lo segundo a considerar es que, siendo este recurso uno extraordinario y de derecho estricto conforme se explicó en el considerando primero, no procede pronunciarse en esta sentencia acerca de si lo resuelto es lo correcto a la luz de los hechos acreditados y la normativa vigente, sino sólo si concurre la causal invocada, es revisar si en concreto efectivamente el sentenciador infringe el artículo 489 del Código del Trabajo al no aplicarlo debiendo haberlo hecho al presente caso y si esta infracción influye en lo resuelto.

SEPTIMO: Que para resolver la cuestión controvertida, esto es la caducidad de la acción deducida, debe tenerse en cuenta los hechos establecidos en la sentencia recurrida, los que según los considerandos séptimo a noveno, son los siguientes:

1.- Que la denuncia formulada por la actora, se funda en tres aspectos facticos, que subsume en las diversas afectaciones a garantías constitucionales, a saber, el haber sido objeto de malos tratos por su jefatura directa, haber sido discriminada, en razón de haberle exigido el cumplimiento de ventas mayores que al resto de sus compañeros de trabajo, y, el robo de una billetera, desde su locker, situación respecto de la cual la empleadora no adoptó medida alguna, añadiendo un cuarto hecho, que se traduce en que el día 25 de Abril de 2019 envió una carta a doña Sofía Montagron, gerente de Recursos Humanos, denunciando los mismos hechos, de la que no tuvo ninguna respuesta, y, que por estos hechos, sufre una patología de depresión exógena generada por causa y motivo de la actuación de la demandada, que derivó que desde diciembre de 2018 no ha podido trabajar, finalizando su relación laboral el 14 de Noviembre de 2019.

2.- Que la actora, presentó la primera de sus licencias médicas en diciembre de 2018, y, luego, remite la carta de autodespido, según sus dichos, el 14 de noviembre, no obstante que aquella agregada en autos es de fecha 8 de octubre, es decir, al menos 10 meses desde que la trabajadora dejará de prestar sus servicios personales, manteniendo una relación laboral suspendida.

3.- Que no se denuncia algún nuevo acto de vulneración, durante la época en que la actora mantuvo

suspendida la relación laboral por un periodo de 10 meses.

4.- Que las situaciones denunciadas acaecieron todas con anterioridad al mes de diciembre de 2018.

5.- Que la trabajadora pudo perfectamente denunciar los mismos hechos, en el plazo estipulado para ello, lo que se demuestra además, en la presentación del reclamo efectuado ante el correspondiente departamento de su empleadora a través del canal de buenas prácticas con fecha 25 de abril de 2019, por lo que no se encontraba con impedimento alguno para efectuar la denuncia, sea administrativamente, o judicialmente.

6.- Que encontrándose suspendida la relación laboral, su ex empleador, difícilmente pudo seguir ejecutando las supuestas acciones denunciadas, ni tampoco fue denunciado hecho alguno en este sentido.

7.- Que si entendiéramos que el último acto vulneratorio ejercido por la demandada, sería el relativo a la supuesta no respuesta otorgada a su reclamo efectuado con fecha 25 de abril de 2019, lo cierto es que la propia actora acompaña documento denominado "Respuesta de Gerencia de Ética Solicitud 4095, que se refuerza además con la documental de la demandada, signada en el numeral 3. Como "Documento de 10 páginas denominado minuta de reunión con el socio en el negocio llevado a cabo por la Gerencia de Ética, Gerencia Corporativa de Asuntos Legales y Gobernanza.", es decir, si hubo respuesta de parte de su empleadora, y, aquellos hechos, la cual, conforme a la data del documento, esto es 26 de julio de 2019, también de fecha muy anterior al auto despido.

OCTAVO: Que, atendidos dichos hechos, entendiendo que los actos denunciados, supuestamente, acaecieron durante la vigencia de la relación laboral, y, el último, de estimarlo así, se refiere a las

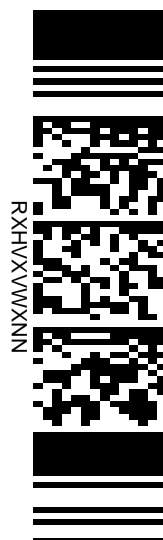
conclusiones de la investigación por la denuncia efectuada por la actora, la que le fue comunicada, y que se sitúa en el mes de julio de 2019, y que el auto despido, lo fue en el mes de octubre, precisamente el día 8, y la demanda fue ingresada el día 9 de diciembre de 2019, sin que existiera reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo que suspenda el mismo, se acoge la excepción de caducidad.

NOVENO: Que atendido los hechos establecidos la conclusión judicial a que se arribó es la única posible, por lo que no puede sostenerse que a la luz de dichos hechos exista infracción de ley, y por lo mismo debe rechazarse el recurso.

En efecto, establecido que en el mejor de los casos para el denunciante el último hecho denunciado concluyó en el mes de julio de 2019, al recibir la comunicación del empleador que rechazó el reclamo por maltrato, al presentar la acción en el mes de diciembre había transcurrido en exceso el plazo de caducidad de la acción.

Que, por lo mismo, siendo claro que aquel es el último hecho (después estuvo con licencia médica sin que se aleguen hechos nuevos hasta que decide el auto despido), la norma que corresponde aplicar es la del referido artículo 486, en tanto ninguno de los actos vulneratorios tuvo lugar en aquel con ocasión del despido, lo que excluye la aplicación del artículo 489 alegado por la recurrente.

Que, por último, cabe tener presente que si bien cuando se resuelve la caducidad por vía incidental antes de la sentencia, se debe estar a los hechos alegados por la actora (ello porque aún no se ha rendido la prueba y se desconoce lo ocurrido), cuando la decisión se plasma en la sentencia, como ocurre en este caso, se está a los hechos acreditados, en tanto ya se rindió la prueba, y frente a esos hechos es el



juez quien aplica el derecho según corresponda, sin que en caso alguno este limitado por el derecho invocado por las partes, por lo que no se atenderá a los alegaciones que al respecto desarrolla el recurrente.

En consecuencia, no existiendo el error de derecho alegado, se rechazará también la presente causal.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 425, 477 y siguientes, 486 y 489 del Código del Trabajo, se declara:

Que **SE RECHAZA, sin costas**, el recurso de nulidad interpuesto por la parte denunciante en contra de la sentencia de cuatro de septiembre de dos mil veinte dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad.

Regístrese y comuníquese.

Rol 301-2020 (LABORAL) .

Redacción del Ministro Titular Sr. Juan Fernando Opazo Lagos.

RXHXXWXXNN

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por Ministro Presidente Oscar Claveria G. y los Ministros (as) Jasna Katy Pavlich N., Juan Opazo L. Antofagasta, ocho de marzo de dos mil veintiuno.

En Antofagasta, a ocho de marzo de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

