

Antofagasta, a treinta de agosto de dos mil veintiuno.

VISTOS:

Que en esta causa **rol único 20-4-0288970-6, rol interno 0-1106-2020** del Juzgado del Trabajo de Antofagasta y rol Corte 167-2021, por sentencia definitiva de nueve de marzo del año dos mil veintiuno, se acogió la demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones.

En contra del referido fallo, la parte demandada dedujo recurso de nulidad e invocó los motivos previstos en el artículo 477 y la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, es decir, existir una infracción de ley que influyó en lo dispositivo del fallo y por haberse dictado la sentencia con infracción manifiesta de las normas de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

El día 24 de agosto del presente año, se llevó a efecto la vista del recurso, interviniendo los señores abogados de las partes.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la parte demandada dedujo recurso de nulidad, invocando la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, señalando como normas infringida el artículo 453 N° 1 inciso 7 del mismo cuerpo legal.

Recuerda que la sentencia determinó que, como la demandada no contestó la demanda, no existía controversia respecto de la existencia de un despido verbal e informal, producido el día 1° de julio, después de no aceptar la demandante la suspensión de funciones dispuesta por el demandado. Indica que la sentencia, plantea así, que no existiría controversia respecto de la verificación del despido, al no haber excepciones ni defensas que se opongan a la teoría del caso, pero arguye que la jurisprudencia mayoritaria, plantea que la oportunidad para ejercer la facultad del artículo 453 N° 1 inciso 7, es en la audiencia preparatoria y que, en el evento de que se reciba la causa prueba, la controversia se mantiene, señalando que en el considerando quinto la sentencia expresa que el objeto del



juicio es: *"determinar la existencia de un despido verbal, sin cumplir formalidades legales, y en su caso la procedencia de las indemnizaciones legales y feriado proporcional"*.

Insiste que la admisión tácita sólo corresponde utilizarla en la audiencia preparatoria o antes de recibir la causa a prueba, dictándose sentencia definitiva en ese instante, no siendo necesario continuar con el desarrollo normal del proceso diseñado por el Código del Trabajo, pero que si el juez no hace uso de la admisión tácita antes de recibir la causa a prueba y procede a recibirla, fijando los hechos a ser probados, admitiendo a las partes ofrecer y rendir prueba, no puede hacerlo posteriormente, por haber precluido la oportunidad para hacerlo.

Recuerda lo expresado en el artículo 453 N° 3 inciso segundo del Código del Trabajo, el inciso 2°, que señala: *"De no haber hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, el tribunal dará por concluida la audiencia y procederá a dictar sentencia"* y dice que esta norma se encuentra reservada para aquellos supuestos en que no existe hecho controvertido alguno, habilitando al juez para dictar sentencia definitiva luego de la etapa procesal de conciliación, siendo uno de ellos la admisión tácita total.

Agrega que debe considerarse la ubicación de la norma que consagra la admisión tácita ubicada antes que las que contempla la etapa probatoria, cuya regulación se encuentra a partir del N° 3 del artículo 453 que, a su juicio, revela que su aplicación opera antes de las reglas que regulan la etapa probatoria.

Expresa que ello se encuentra en armonía con una etapa probatoria eventual y con los principios de celeridad y economía procesal que rigen en los procedimientos laborales, que rechazan los trámites innecesarios y promueven que estos concluyan en el menor tiempo, con los mínimos actos procesales posibles.

Dice que la infracción denunciada tiene influencia en lo dispositivo del fallo, pues al admitir tácitamente la



existencia del despido, constituye dicho hecho como el fundamento de su razonamiento, el que, de acuerdo con el mérito de las probanzas allegadas al juicio, es errado.

En forma conjunta dedujo la causal prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Luego de hacer referencia al sistema de valoración de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, dice que la sentencia se construye sobre la base de existir un despido por el empleador en la admisión tácita de los hechos; la segunda premisa es que dicho despido se produce por el desacuerdo de la trabajadora con la suspensión laboral que se le estaba imponiendo, en relación a la Ley N° 21.227 y, como conclusión que, ante la imposibilidad del empleador de suspenderla, la despidió.

Dice que formalmente la sentencia respeta las reglas lógicas, pero no toma en consideración la debilidad de la prueba elegida para sustentar su hipótesis y la prueba de refutación que existe en el proceso, lo que infringe las normas de valoración probatoria.

Añade que el juez debe elegir los medios de prueba para justificar de una manera lógica y de fondo su decisión, pero, en este caso, se dejaron de considerar una serie de pruebas de refutación, que convierten en equivocada la decisión.

Así, el hecho de ser ajustada a derecho o no la suspensión de la trabajadora en los términos de la ley N° 21.227, no es relevante para el despido, pues no es su causa ya que la actora no estaba consciente de ella.

Indica que el único hecho relevante en la resolución de esta controversia es el despido verbal y la única prueba que apoya la hipótesis es la declaración de la testigo de la actora, doña Claudia Gajardo, quien afirma que don Carlos Briones les dijo a ambas que estaban despedidas, pero en cuanto a la valoración de dicho testimonio se cometen dos



errores, el primero con relación a su verosimilitud y, el segundo, en la falta de análisis de las pruebas de refutación.

Así, ve contradicciones en los dichos de la testigo, que debieron llevar a la jueza restarle valor en su convicción, refiriéndose a las mismas y, además, no se consideraron las pruebas de refutación, pues los testigos de su parte están contestes, son presenciales y dan razón de sus dichos, afirmando que el despido no existió. Adiciona que tampoco se tomó en consideración el resto de su prueba, consistente en la tramitación de la suspensión laboral, el pago que se hizo mensualmente a la actora de los beneficios de dicha ley, las cartas de extensión y de reincorporación que se convierten en pruebas de refutación de la hipótesis planteada por el Tribunal, y que debieron llevar necesariamente a desecharla.

Afirma que por máximas de la experiencia es posible afirmar que quien ha despedido a un trabajador, no sigue tramitando sus beneficios previsionales, por lo que la hipótesis del tribunal no está sustentada en los hechos de la causa, los que, de acuerdo con su mérito, debieron llevar a la conclusión que el despido no existió, y consecuentemente al rechazo de la demanda.

Por último, en subsidio, invocó la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en la hipótesis de otorgar más allá de lo pedido por las partes, pues en la demanda se pidió se condenara al pago de indemnización por años de servicios, sustitutiva del aviso previo y feriado legal o proporcional, más reajustes, intereses y costas, pero la sentencia otorgó más de lo pedido al conceder un aumento del 50% por sobre la indemnización por años de servicio que no fue solicitado.

SEGUNDO: Que, en cuanto a la primera causal de nulidad, aquella prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, en su hipótesis de infracción de ley, se estima infringido el artículo 453 N° 1 inciso séptimo del Código del Trabajo, en la medida que la sentencia habría empleado la



falta de contestación de la demanda para admitir tácitamente admitidos ciertos hechos, lo que, a juicio del recurrente, debió efectuar en la audiencia de preparación de juicio oral omitiendo al trámite de recepción de la causa a prueba pues, si la recibe, ya no puede efectuarlo.

Con relación a esta causal la competencia del tribunal que conoce del recurso está restringida, exclusivamente, a determinar si en la sentencia definitiva dictada en el juicio se aplicó correctamente la norma que se dice vulnerada, esto es, el artículo 453 N° 1 del Código del Trabajo.

Así se trata de determinar si en la sentencia definitiva existe un error en la aplicación de una norma *decisoria litis*, sea de naturaleza procesal o sustantiva, pudiendo consistir el error en la falta de empleo de la norma pertinente, en su empleo indebido, o bien, la aplicación de una impertinente, y siempre que, además, la equivocada interpretación de ley influya en lo dispositivo del fallo.

Esto último resulta imposible de determinar pues, supone, que se acoja la causal conjunta, pero, además, que en la sentencia de reemplazo este tribunal determinara que no se probó el despido, operando así sobre la base de cursos hipotéticos, distintos de lo resuelto por el tribunal, que resultan ajenos al objeto de la causal que se alega.

En todo caso, y en lo que dice relación exclusivamente con la sentencia impugnada, resulta evidente que el supuesto error de la sentencia en caso alguno influyó en lo dispositivo del fallo. En efecto, la sentenciadora, en el motivo undécimo, luego de analizar la prueba rendida en el juicio, concluyó:

“UNDECIMO: Que así las cosas, resulta verosímil que el día 1 de julio, en horas de la mañana la actora se presenta a trabajar, pero le es impedido cumplir sus obligaciones y que incluso, ante su insistencia de permanecer en funciones es despedida, tal cual lo expone la testigo de



la demandante quien también fue despedida según indica, por no encontrarse de acuerdo con la suspensión indicada.”

“En tal sentido, se estima que la parte demandada no ha justificado suficientemente la separación de sus funciones de la trabajadora, siendo de su cargo establecerlo, no siendo procedente imponer una medida de suspensión como se ha aludido de acuerdo a su prueba documental, pues ello debió ser consensuado con la trabajadora, por lo que la separación de funciones en los términos revisados resulta estar fuera de norma, debiendo en consecuencia atendido los análisis anteriores, concluir que se trató de un despido improcedente, debiendo por tanto accederse a la demanda de despido injustificado.”

Luego, más allá de que en el motivo sexto se tuviera por tácitamente admitido el hecho del despido, lo cierto es que el tribunal, al valorar la prueba rendida en el juicio, concluyó que efectivamente la actora fue despedida en las circunstancias que señala el considerando transcrito por lo que, consecuentemente, aun cuando el tribunal no hubiera ejercido la facultad prevista en el artículo 453 N° 1 inciso séptimo del Código del Trabajo, la determinación fáctica de la sentencia hubiera sido la misma.

TERCERO: Que, si bien lo dicho en el motivo anterior es suficiente para rechazar esta causal, debe indicarse que, como fuere, el tribunal no aplicó erróneamente lo dispuesto en el artículo 453 N° 1 inciso séptimo del Código del Trabajo.

Esta disposición establece que: *“Cuando el demandado no contestare la demanda, o de hacerlo no negare en ella alguno de los hechos contenidos en la demanda, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos.”*

Conforme aparece claramente del texto legal, es una determinación que debe adoptarse en la sentencia definitiva y no antes y, por lo mismo, no es obstáculo para ello que el juez haya recibido la causa a prueba.



Tan es así que la norma permite tener algunos hechos como tácitamente admitidos o bien aplicar la disposición en caso de que, contestando la demanda, la parte no negare en ella alguno de los hechos contenidos en la demanda, todo lo cual supone, necesariamente, que el tribunal hubiere dictado el auto de prueba en forma previa.

El problema que plantea la norma es distinto, pues la controversia recae en si la posibilidad que el recurrente da como correcta y única, es procedente jurídicamente. En otros términos, ¿puede el tribunal, en caso de que la demanda no sea contestada, omitir la recepción de la causa a prueba y dictar sentencia de inmediato? Es ello lo que se ha discutido y es un punto que divide a la jurisprudencia y la doctrina en el sentido de que se ha postulado por otros que, en tal caso, necesariamente debe recibirse la causa a prueba y, una vez evacuados todos y cada uno de los trámites del juicio, en la dictación de la sentencia, el tribunal, para efectos de determinar el fáctum de la sentencia, puede aplicar la admisión tácita respecto de algún o algunos puntos de hecho. Sin embargo, no es una posición jurídica aceptable estimar que el tribunal puede hacer uso de la admisión tácita, si, y solo si, omite la recepción de la causa a prueba. Se trata de una definición de tal naturaleza que necesariamente debió ser prescrita expresamente por la ley pues, condicionaría una facultad del tribunal establecida genéricamente para el momento de la dictación de la sentencia, a la omisión, siempre y en todo caso, de un trámite previo dispuesto por la ley, lo que no resulta aceptable.

CUARTO: Que, conjuntamente, el recurrente interpuso la causal de nulidad prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, que la sentencia fue pronunciada con infracción manifiesta de las normas de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Esta Corte ha señalado de modo reiterado que este, como los demás motivos de nulidad previstos en el artículo 478 del Código Laboral, tienen por objeto asegurar el respeto



a las garantías y derechos fundamentales que aparecen ínsitos en las causales respectivas.

Luego, siendo esta su finalidad, el recurso de nulidad no puede ser sede para debatir acerca del mérito de la prueba rendida y su valoración, cuestión privativa de los jueces del juicio, sino, exclusivamente, el cumplimiento de las diferentes garantías que el ordenamiento reconoce a los intervinientes, y sólo en la medida que se hubiese producido una violación a éstas.

En ese entendido, la causal invocada, que se relaciona con la estructura sustancial de la sentencia, protege la garantía de la razonabilidad de la misma, particularmente en su determinación fáctica, en la medida que exigiendo la ley valoración acorde a las reglas de la sana crítica, la misma no puede contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicos y técnicos o, en otros términos, la causal permite controlar el respeto a las señaladas reglas de la sana crítica, e incluso más, no cualquier apartamiento de las reglas de la sana crítica sino que, como lo indica la propia causal del artículo 478 N° 2 del Código del Trabajo, sólo en caso de una infracción manifiesta a estas reglas.

QUINTO: Que basta contrastar la fundamentación dada en el recurso a propósito de esta causal, con el objeto de esta, para concluir que debe ser rechazada.

El recurrente no ha alegado ninguna infracción concreta a los elementos de la sana crítica previstos en el artículo 456 del Código del Trabajo, sino que, en definitiva, estima que la prueba testimonial de la demandante es poco creíble y que su prueba de refutación es de superior calidad, mensura que, por cierto, no cabe efectuar a este tribunal al momento de pronunciarse sobre la causal de nulidad que se alega.

Además, y peor aún, el recurrente se desentiende del análisis probatorio efectuado por el tribunal pues afirma que: *"el hecho de ser ajustada a derecho o no la suspensión de la*



trabajadora en los términos de la ley 21227, no es relevante en el supuesto despido”, y con ello concluye, en síntesis, que solo la prueba testimonial de la actora probaría el despido verbal.

Sin embargo, como ya se vio en el considerando undécimo de la sentencia previamente transcrito, el tribunal sí consideró relevante el hecho que no se reunieran los requisitos para la suspensión de la relación laboral conforme a las disposiciones de la Ley N° 21.227, y tan es así que le dedicó los considerandos noveno y décimo, pues ello otorga verosimilitud a la versión de la demanda. Luego, la conclusión fáctica del tribunal no se apoya exclusivamente en los dichos de su testigo, sino también en la presunciones que efectúa el tribunal a partir de hechos probados en la causa lo que, como se adelantó, es simplemente soslayado por el recurso y produce como consecuencia de que la base en que se funda no sea efectiva.

SEXTO: Que, en subsidio de las causales anteriores, el recurrente invocó el motivo de invalidación previsto en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en la hipótesis de ultra petita u otorgar más allá de lo pedido por las partes, indicando que en la demanda se pidió se condenara al pago de indemnización por años de servicios, sustitutiva del aviso previo y feriado legal o proporcional, más reajustes, intereses y costas, pero la sentencia concedió, además, el aumento del 50% por sobre la indemnización por años de servicio, rubro que no fue solicitado.

A este respecto puede señalarse que la invalidación en los casos de ultra-petita o extra-petita, tiene su fundamento en la afectación del derecho de defensa de la parte perjudicada, en la medida que el tribunal, desviando el objeto del pleito, efectúa un pronunciamiento respecto de una determinada situación en que la misma no ha podido formular alegaciones ni rendir prueba, nada de lo cual ocurre en este caso en que el aumento de la indemnización aplicado, es una consecuencia expresamente establecida por la ley para el caso



de que el despido fuere declarado carente de causa, cuestión esta última que, por cierto, fue materia de la demanda y la prueba.

En efecto, el artículo 168 del Código del Trabajo prescribe: *"El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna casual legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas..."*.

Por ende, y dados los términos imperativos que emplea la ley, basta la declaración del Juez en orden a que el despido carece de causa legal para que, de conformidad a la letra b) de la disposición citada, deba aumentar la indemnización en un cincuenta por ciento. Se trata así de una imposición legal directa al juez de la causa que, por ende, no requiere de petición de parte.

Conforme con lo indicado, el recurso debe ser rechazado.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 474 y siguientes del Código del Trabajo, **SE RECHAZA, con costas**, el recurso de nulidad deducido por el abogado don Carlos Lastra Ramos, en contra de la sentencia dictada con fecha nueve de marzo de dos mil veintiuno, por el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta y, en consecuencia, se declara que la misma no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Rol 167-2021 (LAB)

Redactada por el Ministro Dinko Franulic Cetinic.





GBMMKXYCXN

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por Ministro Presidente Eric Dario Sepulveda C., Ministro Dinko Franulic C. y Abogado Integrante Marcelo Rodrigo Diaz S. Antofagasta, treinta de agosto de dos mil veintiuno.

En Antofagasta, a treinta de agosto de dos mil veintiuno, 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> o en la tramitación de la causa.
A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>