

C.A. de Santiago

Santiago, veinticinco de noviembre de dos mil veintiuno.

VISTOS:

Por sentencia de quince de enero de dos mil veintiuno, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT T-857-2020, en lo pertinente al recurso, se acogió la demanda subsidiaria de despido indebido y cobro de prestaciones interpuesta por don Johnny Andrés Espinoza Figueroa en contra de Anfruns y Cía. Ltda.; sin costas.

Contra esa sentencia, la parte demandada interpuso recurso de nulidad, basado en las causales subsidiarias de los artículos 478 letra e) en relación con el artículo 459 N°4; 478 letra b) y 478 letra c), todas del Código del Trabajo.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, como primera causal de nulidad se invoca la prevista en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, relación con el artículo 459 N° 4 y 456, del mismo texto legal.

Argumenta que la sentencia no contiene un análisis completo ni comparativo de toda la prueba rendida, por cuanto enuncia y reseña los medios de prueba de su parte, pero extrae parcialmente su contenido en el considerando quinto, omitiendo parte importante de la prueba documental, confesional y testimonial aportada.

Sostiene que lo dicho por estos testigos es coincidente con lo expresado por el actor absolvente y con la prueba documental rendida, reuniéndose en consecuencia los requisitos de multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de los medios de prueba a través de un análisis integral y comparativo de ellos, lo que la sentencia no hizo.

Agrega que la sentencia no identifica ni establece la totalidad de los hechos de la causa y que todo proceso judicial se basa en dos pilares: los hechos y el derecho. Los hechos deben ser asentados por el tribunal, confirmando o desechando las versiones de las partes, y sobre tales hechos confirmados o desechados, debe aplicar el derecho.

Menciona que la lectura del fallo permite concluir claramente



que la sentencia no fija la totalidad de los hechos, sea para aceptarlos o rechazarlos, limitándose a indicar lo que las partes han señalado, pero sin emitir sus propias conclusiones fácticas.

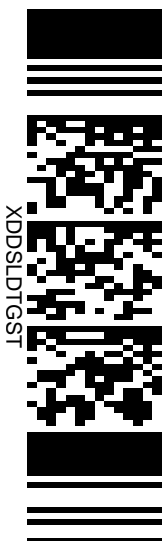
Termina señalando que la omisión del análisis íntegro y comparativa de la prueba aportada y la omisión de hechos relevantes debidamente probados en la causa para decidir sobre la calificación del despido del actor, influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues de haberse analizado en forma completa e íntegra el contenido del material probatorio y de haberse efectuado un análisis comparativo de dicha prueba, debió llegarse a la conclusión de que el despido del actor fue debido, rechazándose también la demanda de despido indebido presentada en autos.

SEGUNDO: Que, como causal subsidiaria, se invoca la prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, por dictación de la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Sostiene que la sentencia infringe el principio de identidad pues al establecer como hechos de la causa en el considerando sexto, en idénticos términos los hechos consignados en la carta de término de contrato de trabajo, la sentenciadora debió mantener dicho razonamiento y estructura jurídica en todo el desarrollo de la sentencia, sea para analizar la prueba rendida, sea para la calificación jurídica de los hechos.

Añade que, sin embargo, en el considerando noveno, literales a), b) y c) de la sentencia, la sentenciadora modifica dicho curso de razonamiento y fundamentación jurídica de la sentencia y señala que la carta de término de contrato de trabajo, no detalla ni especifica los hechos (en el Considerando 10° párrafo 3° los califica de inespecíficos), lo que claramente importa una contradicción y una inconsistencia frente al desarrollo jurídico de la sentencia, pues si estiman hechos de la causa, fijados por la propia sentencia en el citado considerando sexto N° 3, no pueden, a la vez y simultáneamente, estimarse como no detallados o inespecíficos, pues la sentencia estaría incurriendo en una contradicción manifiesta.

Indica que una cosa no puede ser dos cosas a la vez. La sentenciadora debió mantener en el curso de su razonamiento dichos



hechos para todos los efectos derivados del mérito del proceso.

Señala en el caso de autos los estándares probatorios, atendidos los hechos establecidos en el considerando sexto, tendrían que ver con la verificación de dos errores posibles: a) aceptar como verdadero un hecho que puede ser falso o; b) dar por no probado un hecho, en circunstancias que es verdadero. La sentencia opta por esta última hipótesis, al señalar en el considerando undécimo, párrafo final, que no resultan probados los hechos fundantes del despido.

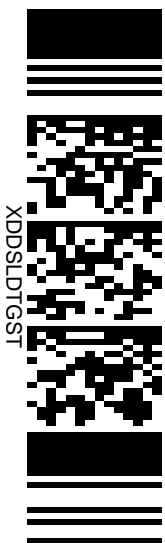
A continuación, menciona que existe una infracción a las máximas de experiencia, indicando que si bien, el derecho laboral es marcadamente casuístico, las reglas de experiencia indican que un empleador no despide a un trabajador con 9 años de antigüedad porque sí, por un mero capricho.

Añade que las máximas de experiencia indican que, si el propio juez interroga sobre el destino de dineros recibidos en efectivo por el trabajador, debió emitir un juicio sobre ello, aunque sea para desestimar el hecho. Pero no dejarlo en el aire. Las máximas de experiencia indican que, si hay dos reclamos por escrito de clientes por dinero en efectivo entregado al actor sin ingreso en caja y sin que se hubiese emitido la factura, quiere decir que el dinero no ingresó en caja, pues las máximas de experiencia indican que se emite una factura o boleta una vez ingresado en caja los valores de pago, por lo que hay una irregularidad manifiesta.

Sostiene que las máximas de experiencia indican que un trabajador que recibe dineros de clientes y no los ingresa en caja, manteniéndolos corcheteados en una agenda personal, no algo normal, no es habitual, no es lo que corresponde al trabajador de confianza y conforma el actuar correcto y leal hacia su empleador, quien le brinda una oportunidad laboral desde que era estudiante en práctica como lo confesó.

Indica que las máximas de la experiencia indican que no es posible exigir al empleador, una empresa pequeña, que haga una investigación del tipo sumario.

Agrega que es contrario a las reglas de las máximas de experiencia, al sentido común, al orden natural de cómo se desarrollan las cosas, el que un trabajador no le encomiende trabajos de mantención de vehículos a compañeros de trabajo, perjudicándolo



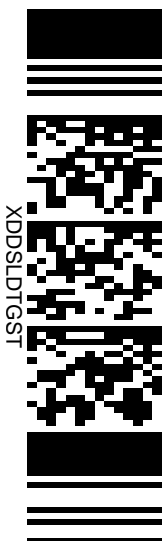
en sus ingresos. El actor se aprovecha su condición de jefe de taller, de ser superior jerárquico para encomendarles trabajos a estudiantes en práctica bajo “chequeo de viaje”, en circunstancias que aprovecha para hacerle mantención de kilometraje, recibiendo de los clientes ese dinero en efectivo, ocupando las instalaciones y los materiales del empleador.

Relata que las máximas de experiencia indican que nadie le gustaría que le pasará algo así con un trabajador en que ha depositado confianza, cualquiera sea el ámbito laboral. Las máximas de experiencia indican que no es correcto aprovecharse de la confianza, para actuar deslealmente frente al otro que ha depositado su confianza con un cargo de jefatura.

Menciona que el razonamiento que hace la sentencia en el considerando noveno tampoco se condice con las reglas de la sana crítica. El sentenciador establece exigencias arbitrarias (entendido lo arbitrario como lo contrario a la razonado o fundado) pues en parte alguna el legislador condiciona la prueba a la exigencia de “debidamente comprobadas”. La sentencia parece razonar sobre la base de la exigencia de Código Procesal Penal (“más allá de toda duda razonable”). Pero el Código del Trabajo no ha hecho una denominación directa del estándar que permita como probada o no probada una hipótesis.

Finaliza señalando que de haberse aplicado e interpretado correctamente las normas de la sana crítica, se debió no sólo apreciar toda la prueba, en forma íntegra y comparativamente, para mantener la coherente la línea de argumentación y razonamiento jurídico de la acorde con los hechos establecidos en la causa, no fijar exigencias impropias de la sana crítica, respetando las reglas de la lógica, las máximas de experiencia y la forma de inferir la prueba y los antecedentes del proceso, todo lo cual habría llevado a rechazar también la demanda en la parte que se reclama del despido indebido, lo que se pide al invocar esta causal de nulidad.

TERCERO: Que, como causal subsidiaria, la recurrente invoca la contemplada en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

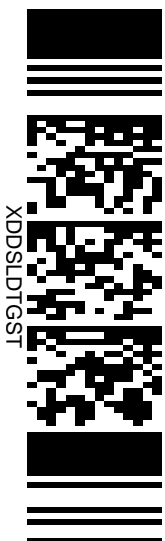


Expone que, en cuanto a la carta de término de contrato, según la sentencia, considerando noveno, literales a), b) y c), sería vaga e inespecífica, no compartiendo dicha apreciación, por cuanto los mismos hechos están asentados como parte del mérito del proceso, según se lee en el considerando sexto N° 3. También se dijo que el actor no estimó lesiva, incompleta o vaga la carta aviso pues sirvió para fundar su acción por vulneración de derechos fundamentales.

Sostiene que la carta aviso contiene los elementos esenciales que permitieron al actor saber y conocer claramente las razones invocadas por el empleador para terminar el contrato de trabajo. Estos hechos no lo dejaron en indefensión. Se contienen como hechos en la carta aviso: cargo del trabajador (Jefe de Taller); lugar donde ocurrieron los hechos (Avda. Ossa N° 2345, lugar de trabajo); los medios tecnológicos del empleador utilizados para su comisión (controles CAR y SAP); utilización de medios materiales del empleador (las instalaciones y los repuestos, hecho confeso del actor); el involucramiento de compañeros de trabajo (hecho que resultó ser cierto) y de clientes (lo que también es un hecho probado).

Transcribe los considerandos noveno y décimo y sostiene que la infracción a las normas de la sana crítica lleva a una errada calificación jurídica en relación a los propios hechos fijados por el tribunal, por cuanto, como se ha dicho las causales invocadas acreditar la causal invocada su parte rindió prueba documental, testimonial y confesional. La sentencia, para rechazar las causales de despido invocadas concluye básicamente que: i) los hechos de la carta aviso son vagos e inespecíficos (Considerando N°9°, literales a), b) y c); ii) no acreditaron los hechos fundantes del despido (Considerado 11°, párrafo 3°).

Afirma que se solicita la modificación de la calificación jurídica a que llega el tribunal determinando la justificación del despido del actor en base a los hechos que se encuentran señalados en la carta de término de contrato de trabajo. Añade que existe una errada calificación jurídica de los hechos por parte del sentenciador al no dar por acreditada la causal de término de contrato de trabajo invocadas, bajo el supuesto que no se rindió prueba que acreditara que se apropió de dineros, en circunstancias que confesó haber recibido dinero en efectivo, sin ingresarlo a la caja.



Menciona que el sentenciador omite en análisis de los hechos y su calificación jurídica el contenido ético jurídico del contrato de trabajo y hace una improcedente interpretación pro operario, tanto en los hechos – al estimar insuficiente la carta de término de contrato de trabajo, como en el derecho al calificar el despido como indebido – prescindiendo del principio de la buena fe.

Termina señalando que en la especie corresponde modificar la calificación jurídica de los hechos asentados en el proceso estableciéndose, en consecuencia, que precisamente resultó probado que sí existió falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo por parte del demandante Sr. Espinoza y, consecuentemente, existiendo falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones laborales a su respecto, rechazar también la demanda deducida de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales en todas sus partes.

CUARTO: Ha de recordarse que las exigencias del artículo 459 del Código del Trabajo tienen un carácter primordialmente formal. Lo que se quiere significar es que, primariamente, constituyen una condición de existencia, que buscan asegurar que esos requisitos estén presentes en el fallo y que lo estén de un modo tal que permita conocer las razones en que se apoya la decisión, porque de esa manera se legitima lo resuelto, se posibilita su impugnación y el eventual control posterior, siempre que sea propiciado por los medios y en la forma que la ley franquea a quien pretenda esa revisión.

QUINTO: En la especie, resulta que la sentencia impugnada contiene la fundamentación que el recurrente echa en falta.

Como demostración suficiente de ello se establece en la motivación *novena*, en forma clara y explícita – al razonar la señora jueza del grado en el sentido que “...*Por su parte, de conformidad a lo dispuesto en el número 1 del artículo 454 del Código del Trabajo le corresponde a la demandada acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido. A este respecto la parte demandada, en su carta de despido le atribuye al actor, la comisión de ciertos hechos, que no se detallan ni especifican, así se le acusa de haber ingresado vehículos al servicio técnico y taller de su empleador, ubicado en Avenida Ossa N°2345, comuna de La Reina, por cuenta propia, sin registrar el ingreso oficial de dichos vehículos a*

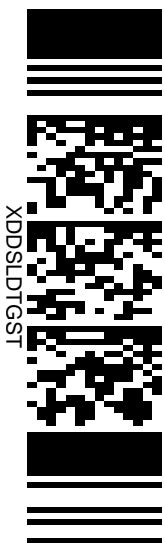


través del sistema Control Car y Sap. En este punto, no se señala cuantos, ni qué vehículos, no se indica tampoco la fecha en que ello habría ocurrido. Luego se le imputa, haber cobrado directamente estos trabajos en forma particular, utilizando materiales y mano de obra del empleador, tampoco se identifican montos de los cobros, oportunidades, ni clientes.”

Enseguida en el citado considerando *noveno* literal c) la jueza a quo nuevamente analiza toda la prueba rendida, aunado a los hechos que estimó probados y el razonamiento que conduce a esa apreciación. En efecto -la juzgadora- refiere que “...en cuanto a que la carta contiene hechos vagos e imprecisos...”

Luego y dando debida cuenta del análisis en su globalidad de los antecedentes aportados en juicio la juzgadora, en el motivo *décimo* señaló “Que, al actor se le invocó la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que el contrato. En este punto, efectivamente en la carta de despido, se citan una serie de artículos tanto del contrato como del Reglamento Interno, que habrían sido incumplidos por el actor. A su vez, se le invoca la causal del artículo 160 N° 1 letra a) del Código del Trabajo, referido a la falta de probidad, que según se ha entendido por la doctrina que esta consiste en la falta de honradez, de rectitud en el obrar, por parte del trabajador. A este respecto debe tenerse presente que, al tratarse de dos de las causales más graves de despido, que contempla nuestro ordenamiento laboral, ello queda reservado a las faltas que efectivamente reúnan el carácter de tal y se encuentren debidamente comprobadas, razón por la cual se exige un alto estándar de prueba, máxime si se trata de un trabajador que lleva más de 9 años prestando servicios para la demandada. En este contexto la prueba aportada por la demandada, la cual fue analizada en el considerando anterior, es del todo insuficiente para dar por acreditados los hechos (inespecíficos) de la carta.”

Finalmente, la sentenciadora en el considerando *décimo* analiza y a la vez desestima “...las declaraciones escritas, de personas involucradas pues no es una prueba idónea, toda vez que, en el procedimiento laboral actual, la forma de producir dicha prueba es a través de la declaración de testigos, y no como documental, como ha ocurrido en la especie. Ello, sin perjuicio que las



declaraciones de don Matías Jerez y Tomás Pañiñao, son ilegibles. En tanto, los testimonios prestados por los testigos de la demandada, son vagos e imprecisos, en base a supuestos, ninguno de los testigos vio o presencié las irregularidades que se le atribuyen al actor, con excepción de don Leonardo Sáez, pero este afirma haber visto recibir dinero en efectivo al actor, lo cual constituía una práctica habitual en el Servicio Técnico, según quedó demostrado con la declaración de los testigos de la parte demandante, e incluso en los propios correos incorporados por la demandada, así doña Kathia Brzeller, en parte de uno de sus correos, al preguntarle si recuerda a quien le pagó, responde: “..Para nada, el lugar era un caos y me atendieron al menos 3 personas que se peloteaban entre ellas. Así que no recuerdo a cuál de ellos le pagué”.

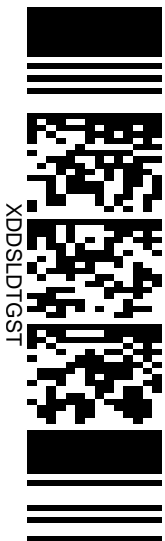
Por lo tanto, la confesional de la parte demandante que según el recurrente fue omitida en el análisis de la jueza del grado, ante una carta inepta, vaga, imprecisa y por sobre todo indeterminada no influye en modo alguno en lo dispositivo.

En consecuencia, la causal del artículo 478 letra e) en relación con el artículo 459 N°4, ambas disposiciones del Código del Trabajo, será necesariamente rechazada.

SEXTO: Que, para que prospere la causal, subsidiaria alegada por el recurrente del artículo 478 letra b) del cuerpo de leyes en estudio, es menester que la infracción de las normas sobre valoración de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica, sea manifiesta, esto es evidente, notoria, capaz de ser advertida a simple vista.

Además, la causal exige que en el recurso se indique qué reglas de la sana crítica se encuentran infringidas y cómo se produce esa trasgresión.

SÉPTIMO: Como se puede colegir del arbitrio, respecto del primer supuesto, esa condición no concurre en la especie, pues el impugnante se limita a discrepar del fallo y a formular su propia apreciación de la prueba rendida, criticando el raciocinio valorativo que hace la juez de base en el considerando décimo en el cual concluye que no se acreditaron las causales de despido del artículo 160 N°1 y N°7 del Código del Trabajo, por cuanto la carta de despido contiene hechos ambiguos e inespecíficos.



Como puede advertirse, la sentenciadora hace uso de su facultad privativa de valorar la prueba, atribución que la ley no le concede al litigante, razón por lo cual el primer supuesto antes referido no se cumple en la especie.

En cuanto al segundo requisito, el recurso tampoco lo satisface, pues solo alude en forma genérica a que la sentencia infringe el principio de identidad y las máximas de experiencia, sin detenerse a precisar correctamente cómo el principio de identidad se vulnera o a su turno qué máximas de la experiencia han sido infringidas y menos aún aclara de qué forma se produce esa infracción, más bien el recurrente alega como máximas de experiencia, alegaciones probatorias que formula, es decir, hipótesis y/ o conjeturas que no tienen el sello de ser una regla general que se aplique a todos los casos.

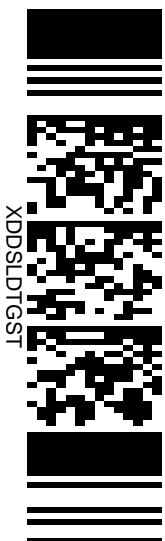
OCTAVO: Que la tercera causal subsidiaria, a saber, la del artículo 478 literal c) del Estatuto Laboral invocada en el recurso, para que pueda prosperar, el recurrente debe respetar las conclusiones fácticas que ha establecido la sentenciadora en el fallo impugnado, toda vez que esa premisa es inamovible en esta sede jurisdiccional.

Es así como en el tercer párrafo del motivo décimo la sentenciadora -en lo medular- establece: *“En este contexto la prueba aportada por la demandada, la cual fue analizada en el considerando anterior, es del todo insuficiente para dar por acreditados los hechos (inespecíficos) de la carta...”*

Luego, en el motivo siguiente, párrafo final la juez agrega en términos claros y explícitos que: *“En consecuencia, se procederá a acoger la demanda de despido por estimarse que no se lograron acreditar los supuestos hechos fundantes del mismo.”*

Lo descrito en los considerandos precedentes configuran conclusiones fácticas de la sentencia recurrida, las que difieren ostensiblemente del enfoque sostenido en el recurso, como puede colegirse de su sola lectura.

NOVENO: En consecuencia, no puede haber una errada calificación jurídica, como se sostiene en el recurso, desde que, en este caso concreto, las conclusiones fácticas de la sentencia apuntan



en un sentido diverso al que plantea el arbitrio, lo que conlleva al rechazo del recurso impetrado, por evidente falta de fundamento.

Por las razones anteriores, más lo dispuesto en los artículos 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la parte demandada en contra de la sentencia de quince de enero de dos mil veintiuno, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa RIT T-857-2020, sentencia que, en consecuencia, no es nula.

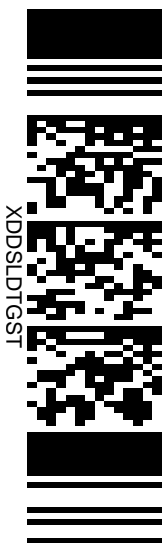
Regístrese y comuníquese.

Redactó el ministro (s) Alejandro Aguilar.

Laboral-Cobranza N° 340-2021.

Pronunciada por la Duodécima Sala, presidida por el Ministro señor Tomás Gray Gariazzo e integrada, además, por el Ministro (S) señor Alejandro Aguilar Brevis y el Abogado Integrante señor Rodrigo Montt Swett. No firma el Ministro señor Gray Gariazzo, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, por encontrarse haciendo uso de feriado legal.

En Santiago, veinticinco de noviembre de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución que antecede.



Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministro Suplente Alejandro Aguilar B. y Abogado Integrante Rodrigo Antonio Montt S. Santiago, veinticinco de noviembre de dos mil veintiuno.

En Santiago, a veinticinco de noviembre 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 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.