

C.A. de Copiapó.

Copiapó, siete de junio de dos mil veintiuno.

VISTOS:

Que en este proceso sustanciado de acuerdo con las reglas del procedimiento de aplicación general, en donde se dedujo acción por despido indirecto, la parte demandante ha recurrido de nulidad en contra la sentencia definitiva de fecha catorce de abril del presente año, recaída en la causa RIT N° O-266-2020, RUC N° 2040312055-4, caratulada “Rodríguez con Clínica Atacama SPA” del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, la cual rechazó totalmente la demanda interpuesta, sin costas.

En contra del referido fallo, la actora impetró su recurso de nulidad fundada en una única causal, esto es, la del inciso primero segunda parte del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, *“por haberse dictado la sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo”*.

Conforme a lo anterior, la recurrente solicita que acoja el presente recurso por la causal invocada y, de acuerdo a ello, se declare la nulidad de la sentencia definitiva que se viene impugnando y se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo acogiendo la demanda de despido indirecto, en favor de doña Sara Irene Rodríguez Cuevas, por haber incurrido el empleador en la causal contenida en el artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo esto es, “actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o la actividad de los trabajadores o la salud de estos”.

El día 26 de mayo del presente año se llevó a efecto la vista del recurso, interviniendo por la recurrente la señora abogada, doña Evelyn Isabel Hervia Gutiérrez, mientras que por el recurrido lo hizo el señor abogado, don Felipe Alberto Valdivia Medina, quedando la causa en estudio, conforme lo permite el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales, y posteriormente, en acuerdo.

Con lo relacionado y considerando:

PRIMERO: Que como, reiteradamente, lo ha sostenido nuestra jurisprudencia, el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal



invocada, asegurar el respeto de las garantías y derechos fundamentales, o bien conseguir sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, todo lo cual evidencia su carácter extraordinario, que se manifiesta por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales, en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los Tribunales Superiores que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos y peticiones que aquélla invoca.

SEGUNDO: En este sentido, la causal intentada en autos supone la revisión del juzgamiento jurídico, esto es, el juicio de derecho contenido en la sentencia desde que tiene por objeto consignar fallos ajustados a la ley, restringiéndose, como se ve, exclusivamente al error legal.

En efecto, resulta útil explicitar que la causal del artículo 477 del Código Laboral concierne en forma privativa a la revisión del juzgamiento jurídico, esto es, al juicio de derecho contenido en la sentencia, tarea que implica un examen de lo resuelto en la sentencia con la ley que regula el caso y la referida causal opera sobre diversas conjeturas, a saber:

a) Contravención formal del texto de la ley, lo que acontece cuando se produce una manifiesta transgresión de la norma, lo que supone su falta de acatamiento;

b) Falta de aplicación, lo que sucede cuando el juzgador deja de aplicar una ley no obstante que es llamada a resolver el asunto;

c) Aplicación indebida, se verifica cuando la ley es aplicada a un caso para el que no ha sido prevista y,

d) Interpretación y aplicación errónea, puede acontecer cuando se sitúa a la ley en un sentido o significado distinto del que corresponde, es decir, no se la entiende; o bien cuando le es atribuido un alcance o finalidad diferente del que se busca a través de ella.

Todas estas hipótesis son mencionadas y pormenorizadamente analizadas por el autor don Omar Astudillo Contreras, en su obra, "El Recurso de Nulidad



Laboral, Algunas Consideraciones Técnicas", Editorial Thomson Reuters, páginas 69 a 71.

TERCERO: Que en cuanto a los fundamentos del recurso deducido, la recurrente sostiene que las normas infringidas por la sentencia de marras son las del artículo 162 del Código del Trabajo, relativa a las exigencias de la carta de despido, en relación con el artículo 454 N° 1 del mismo cuerpo legal, ambas en relación con la norma del artículo 171 sobre despido indirecto o auto despido.

En ese orden de ideas, se expone que conforme al tenor del artículo 171 del Código del Trabajo si quien incurriere en las causales de los números 1,5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador; el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo dentro del plazo de sesenta días hábiles contados desde la terminación...".

A su vez, en el artículo 162 del Código del Trabajo se señala si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5, o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se fundan.

Por su lado, la norma del artículo 171 del Código laboral autoriza al trabajador a invocar algunas de las causales previstas para el despido cuando es el empleador (y no el trabajador) quien incurre en estas. Dicha regla es una expresión evidente del carácter contractual de la relación laboral, puesto que en una relación jurídica bilateral (aunque sea subordinada como esta) ambas partes pueden incumplir el contrato. Al ser de es este modo, la consecuencia jurídica del incumplimiento es económica, puesto que el trabajador puede poner término a la relación laboral con pleno derecho al pago de las indemnizaciones que le hubiesen correspondido por despido (lo que la diferencia de la renuncia como acto jurídico tendente a poner término a la relación laboral).

En tanto que, el legislador hace aplicable solo al empleador las exigencias del artículo 162 del Código del Trabajo en cuanto a la obligación de fundar



mediante la expresión de la norma de derecho que invoca y los hechos en que funda el despido y la necesidad de que estos sean claros y precisos.

Lo anterior, se funda en que la exigencia legal que se hace a empleador y a trabajador en la carta de despido y de auto despido respectivamente, no puede ser la misma, dada la posición asimétrica en la relación laboral y las condiciones que posee el empleador de hacer valer sus defensas una vez notificado de la demanda de auto despido.

Añade la recurrente que el núcleo del control de derecho en sede de casación o nulidad impone que las normas jurídicas se interpreten de un modo dogmáticamente consistente, se apliquen a aquellos casos para los cuales la norma está prevista (y no a otros) y se establezcan las consecuencias jurídicas que dichas normas prevén. Como se sabe nuestra Excelentísima Corte Suprema ha dicho que la infracción de ley (a propósito del recurso de casación en el fondo) se comete cuando se ha efectuado una interpretación incorrecta de la ley, cuando no se aplica una norma que es aplicable o se aplica a casos distintos de aquellos para los cuales se está prevista o bien, cuando se establecen consecuencias jurídicas no previstas en las normas que se determinaron como aplicables al caso. En términos teóricos se ha dicho que el control de derecho en sede de casación (nomofilaxis), puede comprender los siguientes aspectos que conciernen a la aplicación de normas: 1.- La selección de la norma aplicable al caso 2.- La interpretación de tal norma 3.- La calificación jurídica de los hechos y la subsunción de ellos en el supuesto de hechos (*fattispecie*) abstracto y 4.- La determinación de las consecuencias jurídicas que están previstas por la norma y que están referidas al caso concreto. (M. Taruffo)

Para el caso materia de esta impugnación, el juez resolvió en el considerando NOVENO de la sentencia que es aplicable a la trabajadora demandante la norma prevista en el 454 N° 1 inciso 2° del Código Laboral (por la vía de interpretarla en un sentido dogmáticamente inaceptable) al señalar "tratándose de una ingeniera en prevención de riesgos, no es posible exigirle



menos rigurosidad en las imputaciones efectuadas a su ex empleador, que las esperables en una profesional en las materias que se dicen infringidas...".

Resulta relevante, en función de entender tal afirmación del Tribunal, lo expresado por el Juez don José Marcelo Álvarez, al inicio de la audiencia de juicio (registro de audio N°15, minuto 2:37 a 2:50, 2040312055-4-1336-210308-00-01-Ind. de partes 0-266-2020 Juicio- T.Presente.mp3) a la revisión de los hechos a probar en el juicio da lectura a estos siendo los siguientes: "La efectividad de haber incurrido la demandada en las conductas graves que signifiquen el incumplimiento a su deber de cuidado y protección a los trabajadores, circunstancias que lo acredita y gravedad de ellas en caso de constatarse", y posterior a ello expresa un juicio anticipado sobre el caso, al señalar: *"esto tiene que también ir aparejado con la carta aviso de auto despido, y de acuerdo a los hechos que en ella se relatan no pudiendo agregarse nuevos hechos evidentemente a la luz de lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 inciso 2° que es una norma que yo estimo aplicable no solo a los juicios de despido sino también a los despidos indirecto"*.

Luego, la recurrente profundiza en el tema, expresando que el sentenciador es llamado pronunciarse sobre la pretensión de esta parte en orden a que se declare que ha habido incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo por parte del empleador y que, en consecuencia, se declare el despido indirecto de la trabajadora Sara Irene Rodríguez Cuevas, quien envió dentro de plazo carta de aviso de despido indirecto a su empleadora Clínica Atacama Spa. (como consta en los hechos no debatidos fijados en autos).

Es del caso que la sentencia que se viene impugnado, sometió a juicio los hechos, pero no obstante ello, estimó que los hechos imputados en la carta de aviso de despido son "amplios, ambiguos e imprecisos."

A consecuencia de lo anterior, el señor Magistrado descartó en el análisis de la prueba de la demandante, todo medio de prueba tendiente a demostrar las omisiones, incumplimientos o imprudencias temerarias descritas y desarrolladas en la demanda de autos pero que no se encontraban desarrolladas o se



someramente detalladas en la carta de aviso de auto despido. Lo anterior queda demostrado de la lectura del considerando OCTAVO de la sentencia, específicamente en su párrafo cuarto al razonar del siguiente modo: "La actora aportó documentos relativos a una fiscalización de un recinto de la demandada, diversos de donde esta presta regularmente sus servicios en virtud de su contrato de trabajo, pero que finalmente dicen relación con dos materias específicas..."Esta situación no forma parte del catálogo de hechos imputados por la actora a su empleador, así como tampoco de la supuesta falta detectada por el órgano fiscalizador respecto de la jornada extraordinaria de los trabajadores de la demandada".

En tal sentido la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia ha adherido mayoritariamente a la posición jurídica que sostiene que los requisitos formales de la carta de auto despido no deben someterse en forma estricta a aquellos exigibles al empleador en la hipótesis del despido indirecto, dado que el trabajador se encuentra en una posición desequilibrada y asimétrica desencadenándose el auto despido en forma heterónoma por circunstancias que atañen a los deberes y obligaciones del empleador e incluso renunciando a la permanencia en el empleo. Así se ha resuelto en autos Rol N° 34.447-17 sobre recurso de unificación cuyo fallo es de fecha el 17.03.2018 por la Excelentísima Corte Suprema de Justicia. Asimismo se ha resuelto en autos Rol N° 522-2012 de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel.

De todas las consideraciones anteriores resulta inconcuso que el sentenciador incurrió en una infracción de ley consistente en aplicar una norma jurídica que no era aplicable al caso, como es la del artículo 454 N° 1 inciso 2° del Código del Trabajo. Es llamativo que la sentencia reproduzca el contenido de dichas normas en su considerando octavo y que el contenido de esa regla que no era aplicable al caso sometido a su juzgamiento determine el contenido de lo resuelto puesto que, en definitiva resolvió rechazar la demanda de auto despido, por lo que es claro que el sentenciador no determinó en su decisión las consecuencias de la aplicación de una regla que no es pertinente al caso *sub lite*.



CUARTO: En este sentido, si se analiza el fallo objeto de reproche, en su considerando noveno el sentenciador del grado efectúa el siguiente razonamiento:

“NOVENO: Tema no menos importante radica en si es posible conferir una suficiencia a la forma de redacción de la Carta Aviso de Despido Indirecto emanada por una trabajadora o trabajador, a la luz de la exigencia expresa contenida en el artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo.

Una elemental lógica, nos inclina a reflexionar que, respecto a la anotada exigencia, ningún trabajador o trabajadora está obligado más allá de lo naturalmente esperable, atendiendo a sus particulares circunstancias dentro de la estructura del ente empleador y, en el caso específico de la demandada, tratándose de una Ingeniera en Prevención de Riesgos, no es posible exigirle menos rigurosidad en las imputaciones efectuadas a su ex - empleador, que las esperables en una profesional en las materias que se dicen infringidas, pues precisamente todas se relacionan con las labores que aquella debía ejecutar en concomitancia con su ex - empleador y relativas al orden, higiene y seguridad. Se incurrió asimismo, en una omisión insalvable a no circunscribir en un determinado y concreto periodo de tiempo los hechos atribuidos a la conducta de la demandada, circunstancia que indubitadamente le irroga un perjuicio procesal a esta, quien ha debido interpretar en juicio cuál es el o los momentos precisos en que se dice haber incurrido en cada una de las conductas imputadas”.

QUINTO: Sobre esta fundamentación del Tribunal A Quo, al cual la recurrente en su libelo impugnatorio le atribuye la causa esencial del rechazo de la acción interpuesta, en concepto de este Tribunal de Alzada, esta argumentación constituye únicamente un llamado de atención o téngase presente en relación a la forma como se plantearon los hechos denunciados en la carta de despido, por cuanto en caso alguno se dio cuando de situaciones fácticas o eventos concretos y determinados, sino que, más bien, solamente se enunció cuáles serían las infracciones cometidas por el empleador.

Sin embargo, de la redacción utilizada por el Juez del grado, en ningún caso se sostiene que la demanda deba ser desestimada por esa sola



circunstancia, sino que más bien se centra en indicar cuáles son los perjuicios que se derivan de dicha imprecisión narrativa, lo cual incluso habría perjudicado los intereses de la propia actora, al tratarse de situaciones sumamente amplias y generales que no pudieron ser acreditadas.

SEXTO: A este respecto, basta una mera lectura de la carta de despido acompañada por la demandante para advertir que efectivamente los hechos en que se funda resultan absolutamente genéricos y amplios, no dando cuenta de eventos o situaciones fácticas específicas y puntuales, refiriendo lo siguiente:

“INCUMPLIMIENTO EN LA OBLIGACIÓN Y RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR EN ART 184, CÓDIGO DEL TRABAJO.

INCUMPLIMIENTO EN REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BÁSICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO, DECRETO 594.

INCUMPLIMIENTO EN NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, EN ART. 66 BIS, LEY 16.744.

INCUMPLIMIENTO DECRETO N° 6 REGLAMENTO SOBRE MANEJO DE RESIDUOS DE ESTABLECIMIENTOS DE ATENCIÓN DE SALUD.

- *La empresa no ha adoptado todas las medidas de seguridad mínimas para prevenir contagio de Covid-19 para el personal.*
- *No se implementa la herramienta de intervención de crisis entregada por OAL en contexto de pandemia.*
- *Escasos recursos para la compra de Elementos de Protección Personal, retraso en compra de EPP, reducción en cuanto a calidad y cantidad de EPP.*
- *No están asignadas y documentadas las responsabilidades en sistema de gestión que entrego Organismo administrador ACHS.*
- *Reglamento interno sin actualización desde el año 2018, no se agrega el riesgo de Covid-19, no se entrega copia a los nuevos trabajadores.*



- *No existe un mecanismo establecido de recepción y respuestas de inquietudes, ideas y consultas de los trabajadores sobre Seguridad y salud en el trabajo.*
- *No existe conformación del departamento de prevención de riesgos, contando con una masa de más de 100 trabajadores.*
- *No se cuenta con reglamento especial de contratistas.*
- *No se cuenta con Comité paritario de faena.*
- *No se cuenta con departamento de prevención de faena.*
- *No existe procedimiento de evaluación y selección de contratistas que incluya normas de Seguridad y salud en el trabajo.*
- *No existe planificación para trabajos realizados por contratistas, no se informa a prevención de riesgos.*
- *Omisión a sugerencias de mejoras en segregación de Residuos de establecimientos de atención de salud REAS Domiciliarios.*
- *Bodeguero con exceso de carga en tarea de traslado de insumos y medicamentos desde el lugar de recepción a bodega 3° piso centro médico.*
- *No se realizan mejoras a condiciones de trabajo en farmacia UPC, medidas correctivas después de investigación de accidente.*
- *No se obtienen respuestas a mail enviados a los diferentes estamentos cuando: se consulta, sugiere o indica implementación de medidas preventivas por parte de prevención de riesgos.*
 - *Entre otros”.*

SEPTIMO: Conforme entonces a la forma en cómo se plantean los hechos denunciados en la carta de despido, es evidente que no se ha efectuado una



exposición clara, precisa y concreta a su respecto, lo cual, tal como expone el Juez Laboral, dificulta una adecuada comprensión y defensa de la parte demandada, pero, además, también afecta a quien corresponde probar la existencia de dichos hechos.

Luego, en ese mismo orden de ideas, resulta importantísimo diferenciar en este sentido cuáles serían las infracciones cometidas respecto de cómo éstas se plasman en la realidad, pues, a modo ejemplar, no resulta lo mismo referir que existió un incumplimiento en la obligación y responsabilidad del empleador en el artículo 184 del Código de Trabajo, ya que ello sería la infracción; que dar cuenta de un evento o situación puntual y específica en donde se plasme dicha contravención al mundo real, esto es, expresando un día, hora, lugar, personas que participan y dando cuenta de los actos específicos y concretos como se manifestaría. Esto último, no sucede de modo alguno.

OCTAVO: No obstante lo anterior, en relación de la carta de despido, es importante considerar que *“tal como lo ha sostenido reiteradamente la Excelentísima Corte Suprema desde el año 1995 en la causa Rol N° 4095-1995, de 26 de abril de 1995, la omisión de cualquiera de estas formalidades no impide al trabajador gozar de las indemnizaciones por despido indirecto”* (Luis Lizama Portal y Diego Lizama Castro, Manual de Derecho Individual del Trabajo, Der Ediciones, Primera Edición, Reimpresión agosto 2020, página 237).

Conforme entonces a la opinión del Máximo Tribunal, aun cuando existan vicios u omisiones en la carta de despido, ello no es óbice para poder acceder a la demanda interpuesta y conceder las indemnizaciones que correspondan, siempre y cuando se pueda partir de la base que se logre acreditar en juicio los presupuestos fácticos en que se sustenta la acción intentada.

NOVENO: Así las cosas, resulta indispensable tener en consideración los motivos octavo y décimo de la sentencia impugnada, en donde se evidencia el análisis de prueba, los razonamientos utilizados y las conclusiones arribadas por el sentenciador del grado, los cuales se expresan de la siguiente forma:



“OCTAVO: Efectuando un análisis conforme a las reglas de la Sana Crítica, respecto de toda la prueba rendida por el demandante establecemos lo siguiente:

Preliminarmente, debemos dejar establecido que la esencia de esta Litis radica precisamente en determinar, la efectividad de haber incurrido la demandada en las conductas graves que signifiquen el incumplimiento a su deber de cuidado y protección a sus trabajadores, así como las circunstancias que lo acrediten en su caso y la gravedad de ellas en caso de constatarse, tal como fuera asentado por la Juzgadora a cargo de la audiencia preparatoria. Ello importa sin embargo, que no se fijaron hechos precisos y determinados conforme fueran imputados por la trabajadora a su ex-empleador y que se contienen en la carta aviso, redactada en términos amplios cada uno de ellos, conforme se puede apreciar de su simple lectura. Luego, haciendo un ejercicio intelectual de carácter interpretativo, podemos otorgarle dos sentidos no necesariamente excluyentes uno del otro a dicha misiva, uno, que aquellos hechos invocados constituirían una afectación de los derechos a la vida y salud de la propia trabajadora actuante y, dos, que el catálogo de infracciones atribuidos a la demandada, se yergue como una conculcación de dichos derechos en su visión general respecto del colectivo de trabajadores, pero que, atendido las labores que la propia trabajadora desarrollaba y, a su vez el rol que en tal carácter debía cumplir dentro de la entidad empresarial, se vio necesariamente compelida a poner fin al vínculo laboral, a través, generándose la acción materia de autos.

Ahora bien, a la luz de los antecedentes instrumentales y testimonios aportados, la primera tesis anotada no logra refrendarse, por cuanto no arrojan elementos de juicio para entender afectada la vida, la salud o la integridad física de la demandante.

La actora aportó documentos relativos a una fiscalización de un recinto de la demandada diverso donde esta presta regularmente sus servicios en virtud de su contrato de trabajo, pero que finalmente dicen relación con dos materias específicas, esto es, que la sala de reposo del sector del personal de urgencias no contaba con un lugar para lavarse las manos, a pesar que como se informó,



existe un baño a cuatro metros de distancia. Esta situación no forma parte del catálogo de hechos imputados por la actora a su empleador, así como tampoco la supuesta falta detectada por el órgano fiscalizador respecto de la jornada extraordinaria de los trabajadores de la demandada.

Ahora bien, despejada la primera tesis posible en cuanto no se evidencia vulneración o amenaza de los derechos a la vida y salud de la demandante, conforme se anotó, nos corresponde analizar si se logró acreditar los incumplimientos anotados en la carta de despido, pero respecto de los demás dependientes de la empleadora demandada, y que le generó a aquella la decisión irrevocable de poner fin a sus servicios. En este punto, debemos recordar que se allegaron algunos documentos relativos a la idoneidad profesional de la actora, lo que sin embargo, no ha sido puesto en entre dicho por la demandada, por lo que no correspondería citar su contenido exacto por resultar innecesario. Sin embargo, la descripción de su cargo y funciones, operan precisamente contra las pretensiones de la actora por cuanto se le imponía un deber no solo de diligencia sino de ejecución de diversas labores relativas a la seguridad y orden, dentro de la compañía requerida. Es así que, siguiendo este razonamiento, podemos afirmar que, a través, de la presente vía controversial, se ha buscado un relevo del esperable desempeño operativo de la demandante en su calidad de Ingeniero en Prevención de Riesgos, más aún si ella misma ha reconocido su existencia en su libelo. Ahora bien, de las declaraciones de los testigos de la demandada no aparecen elementos de juicio, para entender que en los hechos, existió alguna carencia de medios como la alegada por la demandante, para el adecuado cumplimiento de sus servicios, sino más bien se dio cuenta de la existencia de canales para la debida retroalimentación entre la actora y la superioridad de la empleadora, tales como la comunicación vía e-mail, llamadas telefónicas, mensajería de texto y reuniones con los respectivos comités creados por ejemplo a propósito de la situación lamentable de Pandemia en que todos sin excepción nos encontramos actualmente. Es evidente, que esta última situación, ha afectado en forma innegable la gestión de todos los entes productivos y de servicios del



país, tanto públicos como privados, pero de sobre manera, a aquellos dedicados a la atención de pacientes infectados por el virus COVID19, en número cada día más creciente, como es el caso de la demandada y donde es perfectamente comprensible, que los tiempos normales de respuesta de requerimientos de insumos y/o implementos de protección personal hayan sufrido algún retraso en su entrega a los dependientes, pero que sin embargo, en los hechos no han implicado siquiera la paralización de los servicios de la entidad requerida por ese motivo, es un hecho público y notorio que ello no ha ocurrido y ojalá no ocurra, pues significaría una tremenda carencia a nuestra población local. En lo relativo a la carencia de escudos faciales, por ejemplo, ha quedado establecido que las personas que se desempeñan en el área administrativa no ocupan dichos elementos de protección personal, sino que ocupan mascarillas debiendo lavarse sus manos obviamente con jabón gel cada vez que sea necesario.

La testigo de la demandante señaló haber prestado servicios hasta el día 28 de abril de 2017, y que conocería los hechos ocurridos entre los años 2015 y 2016, y luego que la demandante ingresó a prestar servicios quedando en su reemplazo y, que la comunicación que mantienen a la fecha del juicio es a través de la vía telefónica y, que ella dice saber la efectividad de los hechos atribuidos a la demandada, a través de esta vía y por redes sociales, lo que indudablemente resta la objetividad mínima a sus declaraciones, ya que se trata de una testigo de oídas, no imparcial por haber sido despedida por la demandada y porque además, un mínimo análisis nos permite estimar que una red social se yergue actualmente como una peligrosa, parcial y auto referente forma de exponer algunas circunstancias de la vida personal o societaria y, a mayor abundamiento, se da cuenta por esta declarante de hechos que habrían sucedido en una época ajena a la ocurrencia de aquellos imputados por la demandante en su comunicación de auto despido.

Con respecto a los oficios recibidos, se refieren a hechos que no están directamente relacionados con los referidos en la carta de despido, donde a pesar de apreciarse la existencia de solo dos sumarios sanitarios iniciados contra la



demandada, el primero por incumplimiento normativo en Farmacia y, el segundo, por incumplimiento normativo de protocolos prevención COVID19 en Centro Médico Clínica, ninguno de los informados procesos ha concluido y no existe a la fecha sanción aplicada por estos motivos.

La instrumental de la demandada, nos da cuenta de las diversas medidas adoptadas, para hacer frente a la situación de Pandemia por COVID19 y la situación de emergencia sanitaria que ello provocó y sigue provocando en nuestro país, ello en términos de capacitación y entrega de elementos de protección personal al personal de esta, dependiendo del nivel de exposición a un posible contagio del virus antes señalado en el trato con el usuario o paciente.

Acto seguido, se imputó a la demandada, la no existencia de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en Faena, y al no poseer faena aquella, es evidente que no le asiste obligación legal para mantener la mentada organización y, sin perjuicio de ello, si lo que se quiso imputar fue derechamente la no existencia de dicho comité, ello quedó descartado conforme a las Actas de dicho organismo aportadas en autos, así como también se conformó un Comité Covid como fue indicado por ambas testigos de la demandada.

En cuanto al mal manejo de una Bodega de residuos, el oficio allegado de la Seremi de Salud de Atacama no incluye información relativa a esta materia específica, no resultando atingente la existencia de algún tipo de fiscalización posterior realizada sobre este punto en forma posterior al auto despido de la demandante.

Luego, en un acercamiento deductivo, a la luz de los diversos correos electrónicos remitidos por la demandante a los respectivos representantes de la empleadora, subyace más bien un creciente descontento de aquella en la forma en que se adoptan las decisiones y se implementan las medidas relativas a la higiene, orden y salubridad en la institución demandada, donde precisamente como ya se anotó el rol de la actora no sólo correspondía a ejecutar acciones de mera asesoría, sin menospreciar estas, sino asimismo, adoptar proactivamente soluciones en pos de los objetivos denunciados como no ejecutados por su



empleador, tal es el sentido de los conceptos gestionar e implementar reconocidos por expresamente por la demandante.

El resto de las probanzas allegadas a juicio, que eventualmente no hayan sido mencionadas en forma expresa en este Fallo, en nada alteran el razonamiento alcanzado.

DÉCIMO: La demandante ha invocado la figura jurídica contenida en el artículo 171 del Código del Trabajo, imputando a la ex-empleadora contenida en el artículo 160 N°5 del citado cuerpo legal, que dispone: "El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos." La doctrina ha señalado que para la configuración de esta causal, se requiere la concurrencia de los siguientes requisitos: "a) Debe tratarse de actos, omisiones o imprudencias temerarias.... no se requiere intencionalidad, sino sólo una falta de prudencia o negligencia del trabajador..." b) Debe afectarse la seguridad o el funcionamiento del establecimiento, o la seguridad o la actividad de los trabajadores, o la salud de éstos. No es necesario que se produzca un daño cierto. Basta con el peligro y la eventualidad del mismo. Por la naturaleza disciplinaria de estas causales, la situación que permite despedir debe ser grave". Analizada las probanzas aportadas por ambos litigantes, no existe en antecedente alguno, que dé cuenta de haberse incurrido en las amplias, ambiguas e imprecisas conductas detalladas en la carta aviso de despido y que como incumplimientos normativos, la requirente resume señalando como: no cumplir con la obligación del artículo 184 del Código del Trabajo; no cumplir con el reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, Decreto N°594; No cumplir con el artículo 66 de la Ley N°16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; no cumplir con el Decreto N°6, reglamento sobre manejo de residuos de establecimientos de atención de salud. No existió en los hechos algún acto, omisión o imprudencia de carácter



temerario de parte de la demandada, es decir, excesivamente imprudente arrojando peligros y que haya implicado una afectación a su seguridad o funcionamiento, toda vez que como se anotó, la requerida no dejó de prestar sus servicios del giro de salud en el período citado por la actora en su comunicación; así como tampoco se configuró peligro alguno que haya puesto en un riesgo eventual de afectación, la vida, salud o la seguridad de la demandante o el resto de los trabajadores de la demandada, por cuanto como ya latamente se ha expresado, la prueba aportada para determinar esta circunstancias, ha resultado carente de mérito no sólo para lograr el convencimiento de este Sentenciador en tal sentido, y al mismo tiempo, para descartar, que los hechos invocados como sustento del despido indirecto, hayan estado revestidos de la gravedad suficiente, para que la dependiente no tuviera más opción que poner fin al vínculo contractual que la unió con su ex-empleadora, razones todas que provocarán el completo rechazo de la acción impetrada”.

DECIMO: De lo anterior, a modo de conclusión, resulta importantísimo destacar que si se analiza el tenor literal de las dos motivaciones precedentemente transcritas, se evidencia con claridad que el fundamento central que tuvo el Juez de la instancia para rechazar la acción deducida dice relación con la imposibilidad de acreditar debidamente en juicio las alegaciones de la actora que fueron vertidas en su demanda, ya sea por carecer de prueba al efecto, o porque los antecedentes probatorios aportados no resultaban suficientes para ello.

Lo anterior, resulta sumamente importante para la resolución del presente recurso, por cuanto demuestra que en el presente caso no nos encontraríamos ante un error de ley que hubiera influido en lo dispositivo de la sentencia recurrida, sino que, por el contrario, se trataría estrictamente de un tema de insuficiencia probatoria.

UNDECIMO: En efecto, tal como se han venido analizando, más allá de la argumentación utilizada por el sentenciador del grado en el considerando noveno, lo cierto es que dicho razonamiento, aun cuando esta Corte pudiera estimar que fuera incorrecto o erróneo, no produce el efecto de invalidar la sentencia, tal como



lo dispone el inciso penúltimo del artículo 478 del Código del Trabajo, ya que no tiene una influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, pues fue la carencia probatoria el motivo que condujo al Juzgador a rechazar la demanda impetrada, y no los vicios que pudo observar en la carta de despido, motivo por el cual, el presente arbitrio anulatorio no puede prosperar.

DUODECIMO: Finalmente, se debe dejar expresa constancia que los hechos que resulten establecidos por el Tribunal de la instancia resultan inmutables para esta Corte, por lo que estando en presencia de un recurso de derecho estricto, cualquier alegación en relación a la valoración de la prueba no resulta atendible en función de la única causal invocada, por lo que se debe concluir que el análisis, razonamientos y conclusiones aplicados en la sentencia impugnada resultan correctos, coherentes y categóricos, y en función de ello, no se configura en la especie la infracción de ley denunciada por la recurrente, lo que, en definitiva, lleva a rechazar el recurso de nulidad deducido por su parte.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 474, 477 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA** el recurso de nulidad deducido por la abogada, doña Evelyn Isabel Hervia Gutiérrez, en representación de doña Sara Irene Rodríguez Cuevas, en contra de la sentencia definitiva de catorce de abril de dos mil veintiuno, dictada por el señor Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, don José Marcelo Álvarez Rivera, la que, por consiguiente, **no es nula**.

Regístrese, comuníquese y devuélvase.

Redactó el Ministro Interino señor Rodrigo Cid Mora.

RUC N° 2040312055-4.

R.I.T. N° O-266-2020.

Rol Corte Laboral-Cobranza N° 45-2021.





KFXXPZLLX

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Copiapó integrada por Ministra Aida Osses H., Ministro Suplente Rodrigo Miguel Cid M. y Fiscal Judicial Carlos Hermann Meneses C. Copiapó, siete de junio de dos mil veintiuno.

En Copiapó, a siete de junio 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>