

Antofagasta, siete de julio de dos mil veintitrés.

**VISTOS:**

Que en esta causa **RUC 2240400982-k, RIT O-165-2022**, del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama y **rol Corte 147-2023**, por sentencia definitiva de treinta de marzo de dos mil veintitrés, se acogió parcialmente la demanda de despido injustificado deducida por **ROSAMEL RODRIGO MUGA BARRA** contra su ex empleadora **OSCAR GILBERTO HURTADO LOPEZ TRANSPORTES EIRL**, y se declaró que el despido del actor de 08 de octubre de 2021 fue injustificado, por lo que condena a la demandada al pago de las indemnizaciones sustitutiva de aviso previo y por años de servicios, al recargo legal de esta última, al pago del feriado legal y proporcional, indicando las sumas correspondientes en cada caso; y se rechazó la demanda en todo lo demás; disponiéndose que las sumas anteriores generarán reajustes e intereses según disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

En contra del referido fallo, el abogado Ariel Bustamante Rojas, por la demandante, recurrió de nulidad invocando el motivo contemplado en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo. Por su parte, la abogada Stefania Orellana Mora, por la demandada, también recurrió de anulación, alegando en forma principal el motivo dispuesto en el artículo 478 letra e) y subsidiariamente por aquél consagrado en el mismo artículo en su letra b).

Con fecha veintisiete de junio pasado, se efectuó la vista del recurso, interviniendo los abogados antes nombrados, como recurrentes y recurridos, respectivamente, quedando la audiencia registrada en el sistema de audio y la causa en estado de acuerdo.

**CONSIDERANDO:**

**I.- EN CUANTO AL RECURSO DE NULIDAD DE LA PARTE DEMANDANTE:**

**PRIMERO:** Que se dedujo el motivo de nulidad establecido en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las



conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Señala el recurrente que el sentenciador habría realizado una calificación jurídica errónea sobre el cumplimiento de uno de los requisitos del artículo 45 del Código del Trabajo para considerar el cálculo de la semana corrida en una remuneración, lo que llevó a no acoger la demanda en cuanto a condenar a la demandada al pago de lo adeudado por semana corrida; al pago de las cotizaciones previsionales adeudadas durante la relación laboral por dicho concepto, ni se declaró la nulidad del despido.

Arguye que en el considerando Décimo Séptimo se analizan los requisitos de la semana corrida que debería cumplir una remuneración conforme lo establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo, en este caso, la comisión o bono por vuelta que habría percibido el actor, para ser considerada en el cálculo de la semana corrida; contexto en que se examinaría si se trataba de una remuneración variable; se devengaba diariamente; y si era principal y ordinaria.

Añade que el juzgador estimaría que concurren los requisitos de ser una remuneración variable y que se devengaba diariamente; sin embargo, concluiría erradamente que el requisito de ser principal y ordinaria, que se desprendería del inciso segundo del artículo 45 del Código del Trabajo, no se verificaba, porque la comisión o bono por vuelta tenía naturaleza accesoria y no principal.

Reclama que el sentenciador realizaría una errada calificación jurídica de los hechos, pues para establecer que la comisión o bono por vuelta era de naturaleza accesoria y no principal, solo consideraría que la cláusula tercera del contrato de trabajo entre las partes establecía que el valor del bono se calculaba "*de acuerdo a un porcentaje del sueldo base del trabajador*", según una tabla que tenía un mínimo de 5,9% y un máximo de 40,70% del sueldo base por cada vuelta y según destino.

Agrega que el sentenciador indicaría que la



comisión o bono en cuestión se encontraría ligada o dependía de una remuneración principal -el sueldo base-; por ende, se configuraba la causal de exclusión expresamente regulada en el inciso segundo del artículo 45 del Código del Trabajo, al no cumplirse el requisito que la remuneración fuera de carácter principal.

Alega que no comparte dicha conclusión, porque la calificación de remuneración principal o accesoria, sería casuística, *"analizando una serie de factores, pues no necesariamente, el hecho de estar involucrado el sueldo base en el cálculo de una remuneración variable, en este caso la comisión o bono por vuelta, transforma a esta última automáticamente en una remuneración de naturaleza accesoria y, por tanto, no principal."*(Sic).

Luego, señala creer que debería determinarse "el verdadero sentido y alcance del concepto "principal"" (Sic) respecto de una remuneración para ser considerada en el cálculo de la semana corrida; y reproduce las definiciones que entrega el Diccionario de la Academia de la Lengua Española para principal -lo esencial o fundamental; que tiene primer lugar en estimación o importancia y se antepone y prefiere a otras-; y para accesorio -aquella que depende de lo principal o se le une por accidente secundario.

Acto seguido, hace varias preguntas al respecto y menciona el Ord. 6911/315 de la Dirección del Trabajo, que referiría que una bonificación por trabajo nocturno que correspondía a un porcentaje de recargo del salario base mensual, debía considerarse remuneración ordinaria o principal, en el evento de que el trabajo nocturno fuese permanente, ya sea porque el dependiente laborare siempre en horario nocturno o porque lo hiciera por turnos rotativos preestablecidos; para argüir que conforme a éste, si bien existía una vinculación entre el sueldo base y la bonificación, la naturaleza de principal devendría de que el estipendio fuese normal o permanente. Además, dicho documento referiría que: "No se unen por accidente ni por excepción al sueldo base,



sino que forman un todo con él, constituyendo el verdadero valor del trabajo o de las labores cumplidas en turno nocturno, aun cuando las partes hayan convenido separadamente ambas remuneraciones". Menta, además el Ord. 6/1 de la Dirección del Trabajo, sobre el mismo tópico.

Sostiene que la existencia de una vinculación entre un estipendio y el sueldo base del trabajador, que según los dictámenes y en este caso, consistiría usar el sueldo base para calcular la remuneración variable, no otorgaría per se a esta última la naturaleza de accesoria.

Opina que la comisión o bono por vuelta tendría la naturaleza de una remuneración principal o esencial y no de accesoria o secundaria, ya que era permanente y normal, era regularmente percibida e incrementaba continua y constante la remuneración; constituía el valor del trabajo del actor, y era la contraprestación fundamental por los servicios prestados; cuantitativamente, la remuneración base era el sueldo mínimo, y el grueso de la remuneración provenía de aquella, por lo que era la más importante.

Expone que el sentenciador debió estimar y concluir que la comisión o bono por vuelta era una remuneración de naturaleza principal o esencial y no accesoria o secundaria, como calificó erróneamente; vicio que debería corregirse al anular la sentencia, dictándose la de reemplazo que establezca que la mentada comisión o bono al ser una remuneración variable, devengada diariamente y de naturaleza principal y ordinaria, cumplía los requisitos del artículo 45 del Código del Trabajo para incluirse en el cálculo de la semana corrida, por ello debía condenarse a la demandada al pago demandado el respecto, y al de las cotizaciones previsionales adeudadas por ese concepto, declarándose nulo el despido conforme a los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código citado.

Pide que esta Corte "*conociendo del recurso*" (Sic), anule la sentencia en aquella parte que rechazó



la demanda y se dicte sentencia de reemplazo correspondiente que acoja la demanda en todas sus partes, con costas.

**SEGUNDO:** Que la recurrida solicitó el rechazo del recurso porque la sentencia contenía una correcta calificación jurídica respecto al tópico reclamado.

**TERCERO:** Que respecto al motivo de invalidación en comento, la doctrina señala: *"Por otra parte, la norma del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo dispone que el recurso de nulidad procederá también cuando se altere la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones sobre los hechos que haga el tribunal inferior. Como siempre, al juez del grado se le exige que la decisión vertida en la sentencia tenga su origen en un proceso lógico en el que debe interpretar y aplicar una norma legal conforme a los hechos probados en juicio, de manera que pueda arribar a una solución para el caso concreto: «Dentro de ese proceso se inserta la "calificación jurídica" que, por cierto, corresponde a una cuestión de derecho, desde que se refiere, a fin de cuentas, a la determinación de si un hecho establecido se encuentra regulado por la norma legal que resuelve el asunto» (Astudillo, 2012: 130). Así, la calificación jurídica debe ser entendida como la subsunción y aplicación de la ley a un caso concreto, pudiendo diferenciarse en ella la «calificación jurídica propiamente dicha» y la «calificación jurídica como valoración» (Astudillo, 2012: 134- 135). Con la primera «se pretende designar la labor de identificación de la naturaleza jurídica de los hechos probados (...), eso trae consigo que el juez deberá ubicar la norma legal que le sea pertinente al caso, dentro de aquellas que el ordenamiento jurídico franquea para la solución del asunto y, en función de ello, tendrá también que seleccionar el material de hecho que resulte pertinente o relevante para ese fin» (Astudillo, 2012: 135). Con la segunda, en cambio, se trata de un « Proceso de precisión de alguna parte de la norma pertinente a la materia del juicio, vale*



*decir, la concreción de conceptos o estándares indeterminados, contenidos en ella, que pueden conducir a la consecuencia prevista en la ley (...) Viola y Zaccaria afirman que en tales situaciones el legislador recurre a categorías particulares de normas-estándar o supuestos de hecho "abiertos"» (Astudillo, 2012: 135). Lo segundo es precisamente lo que ocurre con conceptos de nuestra legislación laboral tales como «menoscabo», «incumplimiento grave» o «medidas eficaces», según señala el propio Astudillo. Por lo anterior, cuando nos referimos a la calificación jurídica como valoración, será el juez de la instancia quien establezca estándares normativos cuando, para dar solución a un caso concreto, no se requiera únicamente contrastar los hechos acreditados con el enunciado de la norma, sino que además requiera de un juicio de valor de su parte para determinar el alcance de dichos estándares. De esta forma, en caso de existir algún defecto en la calificación jurídica, el ejercicio de esta causal implica solicitar al tribunal de nulidad únicamente alterar tal calificación sin modificar los hechos ya asentados en el fallo, pues precisamente se trata de una causal que tiene un ámbito de aplicación netamente jurídico.» (Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 8, N° 16, 2017. Rodrigo Morales Vidal/ La errónea calificación jurídica de los hechos como hipótesis de infracción de ley: un caso concreto.)*

**CUARTO:** Que ahora bien, teniendo en consideración que el recurrente sólo cuestiona la calificación jurídica de naturaleza accesoria determinada respecto del denominado bono o comisión por vueltas, puesto que efectivamente se estableció la concurrencia de los requisitos de variabilidad y devengo diario de dicha remuneración, por tanto, solo corresponde acotar la revisión de la sentencia a ese aspecto.

En ese entendido, en el extenso motivo Décimo Séptimo, el juzgador refiere que la demandada alegó que



el "bono por vueltas" no era una remuneración principal sino que accesoria, desde que según la cláusula tercera del contrato de trabajo el valor del bono se calcularía de acuerdo a un porcentaje del sueldo base del trabajador, según una tabla anexa, porcentaje que iba desde un mínimo de 5,9% a un máximo de 40,70% del sueldo base que el actor generara en el mes, por cada vuelta y según destino; escenario en que cualquier variación mensual del sueldo base incidía necesaria y proporcionalmente en el monto del bono, porque éste era completamente dependiente de aquel, no pactándose la fijación de un factor o multiplicador independiente que hubiese dado autonomía al bono frente a una remuneración principal, como hubiese sido la referencia al número de vueltas efectivamente realizadas multiplicado por UF, UTM, UTA u otro indicador o un porcentaje del mismo; argumento sobre el que discurre que dada la regulación convenida se está ante una remuneración de carácter accesorio, porque iba ligada a una remuneración principal -el sueldo base-, dependiendo necesariamente de ella y estando atada su suerte -ya sea aumentando o disminuyendo en forma proporcional a éste-, tal como ocurre con las horas extraordinarias cuyo valor se calcula en un porcentaje aumentado del sueldo base, lo que las convierte en la remuneración accesoria por antonomasia, y en base al sentido que dado por la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo -ORD. 3262/066, que señala que las remuneraciones variables que procede considerar para determinar la base de cálculo de la semana corrida, se precisa que la determinación de si un estipendio de carácter variable reúne la totalidad de los requisitos, deberá hacerse caso a caso, previo análisis de la respectiva estipulación contractual y/o la forma como ha sido otorgado, si no existiere acuerdo escrito al respecto; 3953/077, de fecha 16 de septiembre de 2008, en el sentido que a los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana que tuviesen una remuneración mixta les era aplicable la semana corrida regulada en el



artículo 45 del Código del ramo, pero sólo vinculado a las remuneraciones variables que cumplieran con los requisitos de ser devengada diariamente y, además, constituir una contraprestación principal y ordinaria; refrendado por el Ord. 550; y, por lo sostenido por la doctrina.

Adiciona que la conclusión anterior no resulta alterada por los antecedentes aportados por la IPT, pues ellos no explicaban las razones por las que el servicio consideraba que el "bono por vueltas" fuera una remuneración principal, limitándose a dar una conclusión sin fundamento, la que no sólo no es vinculante, sino que es irrelevante del punto de vista epistémico ante la falta de razonamiento.

Finalmente, concluye que dado que el "bono por vueltas" para su cálculo dependía completamente del sueldo base, que para estos efectos era la remuneración principal, conforme un porcentaje del mismo, siendo accesorio a éste, necesariamente resulta aplicable la causal de exclusión expresamente regulada en el inciso segundo del artículo 45 del Código laboral, motivo por el que rechaza la pretensión de declarar la procedencia del pago de semana corrida y la condena a los montos al respecto.

**QUINTO:** Que de lo expuesto se desprende que el factum establecido, esto es, que la remuneración del actor era mixta porque el bono por vueltas tenía la calidad de remuneración variable y el sueldo base era fijo; que dicho bono se devengaba diariamente; y que el bono por vueltas tenía la naturaleza de remuneración accesorio porque su monto dependía del sueldo base y se calculaba sobre una tabla que se aplicaba a éste; fue calificado jurídicamente en forma correcta, toda vez que tales antecedentes factuales se subsumen precisamente y de forma clara, en los incisos primero parte final y segundo del artículo 45 del Código del Trabajo, que disponen que el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, tendrá derecho a la remuneración en dinero por





los días domingo y festivos, calculados sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones; sin embargo, no se consideran para la concurrencia de dicho derecho las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

Tampoco existe yerro en la calificación jurídica como valoración respecto del concepto remuneración principal, toda vez que la Dirección del Trabajo, señala que: *“Una remuneración puede ser clasificada de principal cuando responde a la contraprestación fundamental pactada en el contrato, en términos que no depende de otra para su procedencia y cálculo, por ejemplo, el sueldo, bono de antigüedad, etc. La remuneración es accesorio, cuando se calcula sobre la remuneración principal, como por ejemplo, el sobresueldo u horas extraordinarias.”*, de modo que al establecerse en el mismo contrato de trabajo habido entre las partes que el valor del bono se calcularía de acuerdo a un porcentaje del sueldo base del trabajador, según una tabla anexa, porcentaje que iba desde un mínimo de 5,9% a un máximo de 40,70% del sueldo base que el actor generara en el mes, por cada vuelta y según destino, necesariamente ha de colegirse que el bono por vueltas constituye una remuneración accesorio porque se calcula sobre la base de una tabla que establecía un porcentaje de la remuneración principal que era el sueldo base.

No está demás traer a colación que si bien el legislador no definió expresamente los vocablos *“principal”* y *“accesorio”* respecto a las remuneraciones, no corresponde aplicar el artículo 20 del Código Civil, desde que el artículo 1 letra b) del DFL 2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967, establece que corresponde a la Dirección del Trabajo, *“Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;”*, por consiguiente, dado que dicho organismo definió mediante su jurisprudencia administrativa el



sentido y alcance de las expresiones remuneración principal y remuneración accesoria, dada su especialidad, debe aplicarse éstas por sobre las que indica el diccionario de la RAE.

**SEXTO:** Que lo dicho basta para rechazar el recurso en revisión.

**II.- EN RELACIÓN AL RECURSO DE LA PARTE DEMANDADA:**

**SÉPTIMO:** Que en forma principal se dedujo el motivo de nulidad establecido en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501 inciso final de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue; que circunscribe al artículo 459 N° 4, cuando el juez no ha analizado toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.

Citando al profesor Omar Astudillo, señala que para acoger el despido injustificado se basaría en el hecho que la prueba incorporada no daría cuenta de las causales de despido, pero desestimaría prueba relevante ni se pronunciaría sobre toda aquella allegada, ya que en el considerando Vigésimo se indicaría que analizar el resto de la prueba sería sobreabundante, lo que sería un contrasentido.

Arguye que el juzgador cuestionaría toda la prueba, haciendo caso omiso a que la Inspección del Trabajo daría fe de las actuaciones de trabajadores y empleadores, no se pronunciaría sobre las constancias interpuestas ante aquél, refiriendo que a una le falta información; como tampoco del acta de comparendo de conciliación, donde el trabajador daría cuenta de un altercado y pelea con un compañero de trabajo, y de su negativa de hacerse test de alcohol y drogas; pues



preferiría la versión del trabajador, que no rindió prueba alguna salvo su declaración y un apercibimiento por incomparecencia a absolver posiciones del representante legal de su parte, del que se habría valido; de modo que la sentencia omitiría el razonamiento sobre toda la prueba rendida.

Añade que en el considerando Noveno, que reproduce, se omitiría el testimonio de Hurtado Michea, el que diría que el trabajador, al concurrir a sus oficinas el 08 de octubre; le exigió \$10.000.000 para irse de la empresa, lo que, en su opinión sería una clara conducta falta de probidad y con el fin de recibir un beneficio económico; ignoraría el whatsapp en que el trabajador se despide, lo que daría cuenta que ya había cometido una infracción el 07 de octubre de 2021, *"estando bajo la influencia del alcohol y las drogas."* (Sic).

Adiciona que se omitiría y se restaría credibilidad a los dichos de Hurtado Michea y Bastías Castillo, en cuanto dirían que el trabajador se negó a realizar test de alcohol y drogas, solicitó la suma cantidad de dinero y se retiró de su lugar de trabajo, no cumpliendo tampoco el trabajo en la mañana.

Argumenta que esas probanzas no podrían omitirse, prefiriendo la versión del trabajador, *"ya que nadie puede ser condenado o absuelto en virtud de su propia declaración, existiendo clara falta de fundamentación no mencionando todos los medios probatorios"* (Sic) incorporados.

Transcribe el considerando Décimo, en que el fallo se pronunciaría sobre las vías de hecho ejercidas por el trabajador, para argüir que se desvalorizaría la prueba incorporada y no se aplicaría *"los criterios pertinentes conforme a las reglas de la sana crítica,"* (Sic), y se omitiría el Acta de comparendo de la Inspección del Trabajo de Iquique, de 03 de noviembre de 2021, donde el trabajador refiere que hubo golpes, corroborando lo sostenido por su parte sobre que el 07/10/2021 alrededor de las 10,30 pm., en la vía pública



en Mejillones, junto a un grupo de conductores de la empresa Transcalama, viendo el partido de Chile, llegó el conductor Lenin Corona, provocando e insultando al grupo, tratándolos de flojos, mala clase, por lo que él fue a pedirle explicaciones a Lenin sobre por qué se refería así a ellos, y éste respondió que era el regalón y brazo derecho de Cristian Hurtado, diciendo que antes -a eso de las 17 horas- había peleado con otro conductor -Erick Cortés-, diciendo que habían mandado a buscar a la base de Calama a Erick Cortés, mencionando que era mandado por Cristian y que era intocable, lo que terminó con mutuos golpes, luego, después apareció el padre de Lenin Corona, con un arma blanca, con intención de agredirlo; según estos asertos el trabajador narraría golpes entre ambos; lo que configuraría las vías de hecho, *"sumado a los testimonios de las personas presentes que iban a ser parte de una investigación, pero que no fue necesaria debido a la salida intempestiva y la conducta del trabajador el día 08 de octubre de 2021."* (Sic).

Insiste en que las vías de hecho resultarían probadas con el acta del comparendo de conciliación, los dichos del trabajador, las declaraciones contestes de Hurtado Michea y Bastías Castillo, y las escritas de los trabajadores presentes en los hechos, por lo que existiría prueba que no podría soslayarse y se infringiría la normativa al estimar que no se logró probar la causal porque se hicieron efectivos apercebimientos en favor del trabajador, *"lo que no puede tener lugar."* (Sic).

Copia el considerando Duodécimo, que se referiría a la salida intempestiva del trabajador de su lugar de trabajo y su negativa a trabajar, para reclamar que existiría falta de cronología y no se consideraría los testimonios contestes de personas de una empresa familiar, sobre los hechos *"afectando la sana crítica,"* (Sic), porque no se tomaría en cuenta las constancias ante la Inspección del Trabajo, a una hora de los hechos, ninguna de ellas del trabajador; además se



interpretaría erróneamente el mensaje de whatsapp y otra vez no se consideraría el acta de la Inspección del Trabajo, pues el mensaje del trabajador al grupo asumiendo que había cometido un error habría sido a las 8:20 horas, y en el acta de comparendo de conciliación de 03 de noviembre de 2021, el trabajador refiere que fue llamado por Hurtado Michea a las 9:30 horas, por ello no podría configurarse el despido verbal alegado por el actor, pues se habría omitido ni se habría pronunciado *"sobre evidencia fundamental rendida en juicio,"* (Sic), además tampoco sería procedente porque se fijó como hecho pacífico que la carta de despido cumplía los requisitos del artículo 162 del Código del Trabajo, así la *"versión de despido verbal, es un contrasentido."* (Sic).

Finalmente, reclama que de la sentencia se desprendería un evidente vicio de nulidad, ya que si se hubiese tenido en cuenta el acta de la inspección del trabajo de 03 de noviembre, se habría advertido el reconocimiento de las vías de hecho y la negativa al test de droga, *"siendo plena prueba sumada a la demás vertida testimonios de HURTADO MICHEA y BASTIDAS CASTILLO, las constancias ante la Inspección del Trabajo, los testimonios escritos de los trabajadores dando cuenta de los hechos,"* (Sic), habría concluido que existió las causales de abandono del trabajo y vías de hecho de parte del trabajador; y habría desestimado la demanda.

**OCTAVO:** Que en subsidio de la causal anterior, se incoó aquella consagrada en el artículo 478 la letra b) del Código del Trabajo, cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Refiriendo generalidades sobre la definición de la sana crítica, arguye que en este caso se observaría *"varias afirmaciones del juez en donde resta credibilidad a los testimonios de mi representada, afectando su honra, antecedentes intachables y*



*refiriendo que estaban mintiendo por ser parientes, lo cierto es S.S. de que se trata de una empresa familiar, donde claramente hay vínculo y relaciones de familia, pero que dicha circunstancia en materia laboral, no puede tomarse como una tacha o exclusión de testimonios además contestes ya que se trata de los administradores de la empresa, cuestión que no puede tener lugar vulnerando las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, pero prefiriendo la versión del trabajador que ya estaba en la demanda, que en acta de inspección reconoce vías de hecho, pero que además no tiene ningún otro sustento probatorio, siendo la sentencia desmotivada a la luz de la prueba rendida.” (Sic).*

Reproduce nuevamente el considerando Duodécimo para argumentar que el mismo razonamiento se haría extensivo a declaraciones de testigos de las vías de hecho realizadas por el actor, y *“al creer que la versión del trabajador fue calmada, más creíble, más simple; criterios que no pueden ser aplicados, ni premiados a la luz de los hechos de la causa.”* (Sic) porque el razonamiento de los jueces exigiría que existan afirmaciones fundadas, lo que no concurriría en este caso.

Opina que si se *“hubiera seguido correctamente las reglas de la sana crítica,”* (Sic) habría desestimado la demanda, declarando que concurrían las causales de despido del artículo 160 N° 4 y 7 del Código del Trabajo.

**NOVENO:** Que solicita se anule la sentencia por incurrir en la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, dictándose una de reemplazo que rechace la demanda; o en subsidio, se anule la sentencia por incurrir en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo y se dicte la de reemplazo que rechace la demanda.

**DÉCIMO:** Que respecto al motivo de nulidad interpuesto en forma principal, la doctrina señala que: *“Es preciso remarcar que este camino de impugnación*



*supone un control formal y, a lo más, de la suficiencia de la fundamentación. En definitiva, de lo que se trata es de analizar la estructura de la motivación, el modo en que ella fue construida, sin que se llegue a calificar su contenido. Por lo tanto se traduciría en verificar si en la sentencia se cumple con el deber de fundamentación. Si en esa argumentación se han observado las reglas de la lógica y, en fin, si se vierten razones probatorias y, enseguida, si ellas son bastantes para servirle de sustento. En palabras de Chiovenda, "es anulable el juicio de hecho que sea ilógico, contradictorio, incompleto, en suma: todo convencimiento que no da sus razones, de tal modo, que cualquiera pueda decir, sin necesidad de examinar los hechos afirmados, que el razonamiento no conduce necesariamente a afirmarlos como existentes o inexistentes..." (Astudillo, Omar, Ob, cit., pág. 277).*

**UNDÉCIMO:** Que en ese entendido, desde ya cabe señalar que la causal invocada no se configura en este caso, toda vez que para arribar a la conclusión que el despido del actor fue injustificado, el sentenciador se apegó estrictamente a las exigencias de los artículos 459 N° 4 y 456 d, ambos del Código Laboral.

En efecto, de la revisión de la sentencia se observa que se señala que la demandada en su contestación alegó que la relación laboral con el actor terminó por aplicación de la causal dispuesta en el artículo 160 N° 4 letra a) del Código del Trabajo, pero en la copia de la comunicación de despido incorporada se indicó los siguientes hechos: "i. Haber tomado la empresa conocimiento de una agresión física de parte del actor a un colega el día 07 de octubre de 2021. ii. Haber la empresa corroborado "por testimonios fehacientes" que el demandante estaba en esos momentos consumiendo alcohol y drogas. iii. Regreso, sin autorización, del ex trabajador a Calama, incumpliendo servicios designados. iv. Negativa del demandante a prestar servicios el día 08 de octubre de 2021, abandonando su puesto de trabajo. v. Negativa a





entregar la "libretilla de asistencia". vi. *Negativa a efectuarse un test de alcohol y drogas y abandono del lugar de trabajo.*"; todos los cuales, según la misma carta de despido, configuraban las causales de término de contrato previstas en el artículo 160 N° 1 letras a), c) y e), N°4 letras a) y b) y N°7, del Código del Trabajo, enumerándose taxativamente diversas hipótesis de concurrencia de distintas causales de despido, no sólo de aquella pretendida por la demandada; por lo que se concluye que era inaceptable que solo se tratara de un despido por abandono del puesto de trabajo -artículo 160 N° 4 letra a) del Código citado-, sino que se imputó al actor una serie de conductas, que dada la estructura y términos explícitos de la carta, además, resultaba inadmisibles que las imputaciones del N° 1 al N° 5 fueran una mera contextualización de la causal del artículo 160 N° 4 letra a), y que solo se hubiera aplicado única y realmente ésta.

Se añade que como la carta detallaba formalmente varios episodios previos al signado con el N° 6, los que por la forma en que estaban expuestos constituían una atribución independiente e indudable sobre su alcance al relacionarlas expresamente con disposiciones específicas del Código Laboral a las que las recondujo, desde que se invocó expresamente el artículo 160 del Código del Trabajo en diversas premisas, a saber, N° 1 letra a), sobre una falta de probidad del trabajador; el N° 1 letra c), vías de hecho; el N° 1 letra e), refiriendo a la conducta inmoral; el N° 4 letras a) y b), relacionadas al abandono del puesto de trabajo y la negativa a trabajar; y el N° 7, respecto al incumplimiento grave de las obligaciones contractuales; además, previamente la misma carta se refirió a la normativa contractual y a las obligaciones y prohibiciones del RIOHS de la empresa respecto a actos reñidos con la moral dada la agresión a otros colegas, la falta de probidad, las vías de hecho y, sólo al final, el abandono del puesto de trabajo.

Se reafirmó lo anterior con la comunicación de





despido enviada a la IPT, de 09 de enero de 2021; pues la demandada desarrolló latamente la agresión física a colegas, no realizar servicios, abandonar el puesto de trabajo, no entregar libreta de asistencia, y negarse a realizar examen de alcohol y drogas; indicando que esas conductas configuraban lo previsto en los N° 1 letras a) c) y e); N° 4 letras a) y b); y N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo; por ende, reiteró que el despido tenía como fundamentos normativos no sólo la causal regulada en el artículo 160 N° 4 letra a) del Código laboral -abandono del puesto de trabajo-, sino que expresa y taxativamente se asiló en la falta de probidad, las vías de hecho, la conducta inmoral, la negativa a trabajar y el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales.

Se indica que, en razón del tenor explícito de las evidencias documentales preconstituídas -carta de despido y comunicación del mismo a la IPT-, emitidas por demandada, resultó posible concluir que las causales de término del contrato de trabajo invocadas para despedir al actor fueron todas las referidas anteriormente y no sólo el abandono del lugar del puesto de trabajo, como pretendió la demandada.

Luego, se refiere que correspondía a la demandada la carga de acreditar la veracidad de todas las imputaciones expuestas en la carta de despido, y que no se analizaría mayormente las exigencias del contenido de tal comunicación porque no fue un punto de prueba especial, e implícitamente se salvaron con la convención probatoria sobre cumplimiento de los requisitos de forma del artículo 162 del Código laboral, que contempla los hechos fundantes del despido.

Entrando al análisis propiamente tal de dichas causales de despido, se señala respecto a aquella establecida en el artículo 160 N° 1 letra a) del Código del ramo, falta de probidad en el desempeño de sus funciones, que la doctrina la caracteriza como carencia de integridad y honradez en el actuar, y que ante la falta de definición legal, la jurisprudencia ha



construido un concepto referido a la carencia de honestidad, falta de integridad en el obrar y/o la utilización de medios ilícitos para obtener ventajas económicas; y que ninguno de los hechos enumerados del 1 al 6 en la carta de despido daba cuenta de alguna conducta del trabajador que pudiera subsumirse en esa causal, puesto que en ninguno de los seis sucesos imputados se apreció una finalidad de obtener beneficios o ventajas económicas indebidas; por ende, ante la falta de desarrollo factual en la comunicación de despido de los hechos constitutivos de la causal, por lo que conforme lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 454 N° 1 del Código Laboral, se la descarta, agregándose que tampoco se rindió prueba que demostrara de parte del actor alguna conducta deshonestas que buscara un indebido dividendo o ganancia patrimonial.

Luego, se analiza la causal imputada al demandante, dispuesta en el artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo, las vías de hecho, refiriendo que doctrinalmente se conceptúa como las agresiones físicas, que suponen actos de fuerza o violencia, y, la jurisprudencia ha establecido que las vías de hecho constituyen acción de fuerza o violencia, grave y debidamente comprobada. En ese contexto, se expone que en el plano meramente ontológico la carta de despido contenía una mención fáctica pues exponía que el 07 de octubre de 2021 la demandada supo que el actor agredió físicamente a un compañero de trabajo; sin embargo, para la aplicación de esta causal, el legislador exigió expresamente que debía tratarse de casos de carácter grave y debidamente comprobados, lo que la demandada no acreditó, en especial la exigencia que la conducta estuviere debidamente comprobada, lo que implica que debe estar demostrada indubitadamente en el proceso, de forma que produzca plena convicción sobre su configuración; y en este caso la prueba incorporada fue extremadamente débil y los apercibimientos dados le restaron entidad y solidez para sustentar una causal de término del vínculo laboral tan grave.



Se adiciona que con ese fin, la demandada rindió el testimonio de Bastías Castillo, encargada de RRHH de aquella, quien trató de justificar que habría habido una investigación, realizada por ella y el otro testigo, pero terminó reconociendo que cualquier información recibida sólo fue por teléfono y el mismo 08 de octubre de 2021, y únicamente de los dichos de los trabajadores involucrados a excepción del actor -quien se retiró de la empresa y no fue contactado-; además se incorporó los dichos de Hurtado Michea, administrador de contrato, quien reconoció que supo de la agresión imputada al actor por una llamada telefónica de otro conductor involucrado, que sólo se tomó declaraciones a quienes participaron en el episodio, sin testimonio del actor, a quien no pudieron ubicar porque se había ido de la empresa, pero igual se concluyó la efectividad de la agresión y la participación de éste.

Valorando dichas probanzas, se califica lo narrado por los testigos como bastante artesanal, pues en un solo día efectuaron la investigación, conformándose con la sola declaración telefónica de las otras dos personas involucradas en la pelea, sin escuchar al otro involucrado, no buscaron otros testigos u otra fuente de información, llegando en tiempo récord a establecer la existencia del episodio y la responsabilidad del ex trabajador en éste.

Se agrega que llamó la atención que el Comprobante de Constancia Laboral para Empleadores, de 08 de octubre de 2021, se limitaba a dar cuenta que el actor no realizó un viaje asignado y se retiró sin justificación, omitiendo cualquier mención sobre la agresión previa y los otros aspectos referidos en la carta, lo que restó credibilidad a tales imputaciones porque lo razonable y esperable, de ser efectivos todos los sucesos expuestos en la carta, dada su gravedad y trascendencia, *"era que si se tuvo tiempo para dejar constancia del solo abandono del trabajo, con mayor razón se hubiese consignado todos los otros sucesos, tanto o más complejos; y lo anterior es tanto más*



*contradictorio al confrontar esta constancia con el "COMPROBANTE DE CARTA DE AVISO PARA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO", efectuado por internet a la IPT, el día 09 de octubre de 2021, en donde sí se tuvo tiempo para detallar la historia completa."*

Se reseña que aunque se incorporó prueba documental, dos declaraciones de las personas involucradas en la pelea, no resultó posible darles mayor valor probatorio porque no existe certeza de quién las efectuó, en qué contexto y tiempo, ya que se trata de instrumentos privados, sin formalidad que dé certeza de la identidad de los suscriptores, cómo efectuaron la declaración y la efectividad de la data de la misma, por ello no pueden generar un grado de certeza razonable y permitir dar por debidamente comprobadas las vías de hecho; además, no eran documentos que contuvieran declaraciones que la parte estuviera imposibilitada de tener por otros medios -testigo fallecido, enfermo, fuera del país-, donde podría haber un nivel de tolerancia mayor y bajo el principio de libertad de prueba admitirlas por esta vía, sino que los declarantes según expuso expresamente Hurtado Michea, seguían trabajando para la demandada y completamente ubicables, por tanto era esperable que su versión de los sucesos fuera prestada en estrados oralmente, permitiendo al tribunal escucharlos personalmente, que fuesen interrogados y contrainterrogados, lo que habría allegado al juicio información de calidad.

También se indicó que sorprendió que la entidad de las agresiones y lesiones narradas en los documentos anteriores, parecían, a lo menos, llegar a un delito de lesiones menos graves, pero, de ser cierto que se trató de un hecho delictivo, la demandada no allegó la denuncia ni pidió oficio al Ministerio Público que diera cuenta de una investigación contra el actor por su eventual responsabilidad como autor de un delito de lesiones, lo que sería esperable en un caso como éste, y cuya falta resta verosimilitud y credibilidad al relato de la demandada.



Se explica que pese a que los testigos de la demandada trataron de dar cuenta de un proceso investigativo, no explicaron su desarrollo ni formulismos, tampoco aquella adjuntó algún documento con un mínimo de formalidad, que revelara cómo se inició; quiénes estuvieron a cargo de su desarrollo; cuáles fueron las diligencias evaluadas, desarrolladas y descartadas; cómo se ponderaron los antecedentes; y cuáles fueron los fundamentos de la existencia del suceso y la participación del actor en ellos.

Por último, se concluye que, así, no fue posible dar por debidamente probada la existencia de la supuesta agresión del actor a colegas el 07 de octubre de 2021.

Se continúa analizando la causal del artículo 160 N° 1 letra e) del Código del Trabajo, la conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, entendida en doctrina como aquellas acciones u omisiones que se opongan a un modo habitual de obrar en un determinado colectivo de personas y que dicho actuar se encuentre revestido por una sanción de carácter social; acotada por la jurisprudencia a comportamientos que desconocen los parámetros conductuales generalmente aceptados y cuyo respeto resulta indispensable para la convivencia que impone el vínculo laboral, esto es, una evidente y notoria vulneración a las buenas costumbres, la ética y la moral; en que, también, según la jurisprudencia, el thélus de esta norma apunta a comportamientos de índole sexual inapropiados, ofensas verbales a colegas, burlas groseras, etc.; a cuyo respecto la demandada no expuso argumentos de hecho que la sustentaran en la carta de despido, ni se incorporó prueba que demostrara alguna de esas conductas; por tanto, desestimó dicha causal.

Se prosigue con el análisis de la causal del artículo 160 N° 4 letras a) y b) del Código Laboral, abandono del trabajo por parte del trabajador, en cuanto a la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo,



sin permiso del empleador o de quien lo represente; y la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato; respectivamente, indicando que se contenían en la comunicación de despido, y que, en lo factual, fue la única que la demandada trató de justificar al argüir que el trabajador habría regresado a Calama el 08 de octubre de 2021, sin autorización de su jefatura e incumpliendo los servicios que prestaba fuera de la ciudad; y, que ese mismo día, se habría retirado de las dependencias de la empresa, en forma intempestiva y sin justificación o autorización de su empleador; refiriendo que para demostrarla se rindió la testimonial de Bastías Castillo y Hurtado Michea, la primera relató que el actor habría llegado a la oficina el 08 de octubre de 2021, previo contacto con la jefatura, a la que habría dicho que iba a renunciar por los problemas que tuvo con colegas, pero que cambió de opinión al llegar a la empresa en Calama, diciendo que no iba a hacerlo y que quería \$10.000.000, gritando improperios, por lo que se le pidió se hiciera un examen de alcohol y drogas al sospechar que estaba bajo sus efectos por su evidente estado de exaltación, lo que molestó al trabajador, quien sacó sus cosas del camión y se retiró del lugar, despidiéndose de sus compañeros de trabajo a través de un mensaje de whatsapp; y, el segundo, señaló que el actor lo contactó telefónicamente el 08 de octubre de 2021, comunicándole que iba a renunciar para no tener problemas por el altercado con sus colegas, pero cuando llegó a las oficinas en Calama estaba muy ofuscado, dijo que no iba a hacerlo y que quería \$10.000.000, gritando y golpeando la mesa, por lo que ante la sospecha de consumo de alcohol y drogas se le pidió se hiciera una prueba, a lo que se negó, yéndose del lugar y luego se despidió de sus colegas por whatsapp.

Valorando esos testimonios, se les restó porque como reconocieron los mismos testigos y el abogado de la demandada, Hurtado Michea no sólo era administrador de contratos de la compañía, sino que hijo



del propietario; y Bastías Castillo, además de encargada de RRHH de la empresa, era cónyuge del testigo anterior y pariente afín en primer grado del dueño de la compañía (nuera); por tanto estaban unidos por vínculos familiares extremadamente cercanos, generando dudas sobre su objetividad y veracidad dados los intereses, ganancias secundarias y lealtades, más aun cuando realizaban funciones en la misma empresa a cuyo favor declararon, de modo que el resultado del juicio no sólo afectaría a su padre o suegro, o a su empresa, sino a quien les daba el empleo; además sus dichos sobre cómo ocurrieron los hechos no tenían otros elementos de soporte externo que les dieran credibilidad objetiva o los reforzaran, siendo extraño que no haya habido más testigos si el suceso ocurrió un día de la semana -viernes-, en horario laboral -17 hrs-, en la sede principal de la empresa, donde debían trabajar más personas o algún público; además sus asertos no armonizaron con el contenido de la constancia de la demandada ante la IPT de ese mismo día, en que sólo se refirió a la supuesta negativa a trabajar o al abandono del lugar de trabajo del actor, pero, no mencionó la supuesta agresión previa a colegas, la llegada desaforada, la exigencia de \$10.000.000, el presunto consumo de alcohol y drogas, la negativa a realizarse prueba toxicológica; pues de ser efectivos esos hechos, lo normal era señalarlos, y su omisión restó credibilidad a los testimonios, más aún si se considera que Hurtado Michea señaló que esa constancia la hizo Bastías Castillo, quien tendría un detallado, directo y personal conocimiento del contexto omitido en tal documento; asimismo el pantallazo de whatsapp del grupo de conductores de la empresa, de 08 de octubre de 2021, referido en los testimonios antes relacionados y en la contestación, lejos de justificar una renuncia o su intención como el contexto de episodios narrado por la demandada, encaja mejor en la tesis del actor; pues este mensaje de texto, calmo, positivo, respetuoso, agradecido y lleno de buenos sentimientos, dificultó



imaginar al sujeto fuera de sus cabales, hiperventilado, agresivo, grosero y amenazante descrito por los testigos de la demandada.

Se expone que frente a la tesis de la demandada sobre el abandono del lugar de trabajo o la negativa a laborar, la versión del trabajador, reconociendo que tuvo un problema con otros colegas el día previo al despido y que producto de ello lo contactó telefónicamente Hurtado Michea, pidiéndole que volviera a Calama, lo que hizo el 08 de octubre de 2021, manifestándole en principio que iban a terminar su contrato por el altercado, pagándole lo que correspondía; pero que luego Bastías Castillo le dijo que no le pagarían nada, ya que había renunciado y que debía retirarse; y explicando que el mensaje en el grupo lo hizo para despedirse de sus colegas, pero no por estar renunciando sino por cuanto lo exoneraban; esta tesis resultó mucho creíble que aquella expuesta en la contestación de la demanda y por los testigos de la demandada porque: i. El trabajador se apreciaba honesto en sus dichos, particularmente cuando reconocía que había existido el altercado con unos colegas el día anterior, sin tratar de ocultar el problema. ii. Su explicación de la forma de ocurrencia del suceso era clara y sencilla, siendo entendible que el empleador le hubiese pedido que volviera a las oficinas de la empresa luego del problema que hubo con los compañeros de trabajo. iii. La versión sobre que se le comunicó verbalmente su desvinculación, pero señalándole inicialmente que se le iba pagar lo correspondiente era coherente con el contenido del mensaje de whatsapp, ya que como el actor explicó en su confesión, era una despedida a sus colegas de trabajo, en un contexto de nostalgia, entendible en una desvinculación pacífica, donde la decisión de desvincularlo no nació de él, pero la aceptaba dada la oferta de pago, a contrario sensu, era mucho más difícil de engarzar frente a la tesis de la renuncia formulada por la demandada y, sobre todo, en el estado de paroxismo que, según los testigos de





aquella, presentaba ese día el demandante. iv. Además, la versión del actor aparecía mucho más comprensible al considerar que se trataba de un trabajador que estaba quedando sin su fuente de subsistencia, desarrollada por más de dos años en forma regular y sin mayores problemas, no existiendo una razón lo suficientemente clara y poderosa para entender por qué decidiría simplemente renunciar, perder su empleo y no obtener indemnización alguna, pues conforme lo señalado por la Corte de Apelaciones de Antofagasta, en Rol 470-2022(LAB)], *"las formas de valoración de la prueba establecidas por el Código del Trabajo, exigen ... mayor racionalidad, reflexión y sensatez en la coherencia de las ideas atendiendo a ... parámetros que dicen relación con el principio de la realidad, las máximas de experiencia ... que debe considerar el juez"*; por lo que se concluye que resultó más verosímil la versión del demandante.

Además, se indica que citado a absolver posiciones, válidamente notificado y apercibido, no compareció el representante legal de la demandada ni persona que estuviera legalmente investida para prestar tal fin, por lo que se aplicó la institución de la confesión ficta regulada en el artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo, por ende se presumió como efectivas las afirmaciones contenidas en la demanda, en especial que luego del altercado que sufrió con otros trabajadores, *"al otro día, 08 de octubre de 2021, temprano en la mañana don Rosamel recibe una llamada telefónica de don Cristian Hurtado, indicándole que había tomado conocimiento de lo ocurrido el día anterior, que lamentaba lo ocurrido y que debía viajar a la ciudad de Calama a entregar el camión. Al llegar a Calama en horas de la tarde, don Cristian le pide sacar sus cosas del camión y abandonar el recinto, indicándole que estaba despedido que se pondría a su disposición el respectivo finiquito"* (sic)."

Finalmente, se concluye que valorada la prueba rendida y el apercibimiento indicado, se prefiere la



versión del actor, sobre que concurrió el 08 de octubre de 2021 a las oficinas de la empresa en Calama a petición de su jefatura, con la información inicial que se le despediría, pero pagándole los conceptos correspondientes; y que si se retiró del lugar, lo hizo porque había sido desvinculado, es decir, que no hubo una negativa a prestar funciones ni un abandono intempestivo e injustificado del lugar de trabajo, motivo por el que las causales invocadas a este respecto y únicas alegadas en la contestación tampoco pueden prosperar.

Se continúa con el análisis de la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, relacionada en la carta de despido con sus puntos 2 y 6, en que se imputaba al actor *"... pudimos corroborar por testimonios fehacientes que antes de la agresión usted habría estado consumiendo bebidas alcohólicas y drogas" "... solicitamos se realizara Test de Alcohol y drogas, negándose...";* y *"en cuanto al incumplimiento de las políticas de alcohol y drogas, nuestro reglamento es claro al señalar que como empresa tenemos el derecho a efectuar controles del consumo de alcohol y drogas a todos aquellos trabajadores independientemente de cualquier condición de cargo o responsabilidad, que hayan tenido participación en incidentes o accidentes que hayan tenido como consecuencia lesiones a personas (a terceros o a si mismo). ... Al cual usted se negó" (sic)."*, señalando que estos hechos tampoco fueron acreditados en juicio; así sobre el consumo de alcohol y drogas el 07 de octubre de 2021, cuando ocurrió el altercado con los colegas de trabajo, no hubo antecedente serio, valorable y concreto que lo justificara; y se reitera las objeciones al valor probatorio de las declaraciones escritas referidas precedentemente; además el testigo Hurtado Michea refirió simplemente que un trabajador le habría comunicado confidencialmente que el actor estaba bajo los efectos del alcohol y las drogas ese día, pero no



aportó ningún detalle que hiciera atendible su versión basada únicamente en dichos de un sujeto ignoto y cuya veracidad no resulta posible analizar y que no fue corroborada por la demandada, por lo tanto, las afirmaciones sobre el estado del ex trabajador el 07 de octubre de 2021 no fueron justificadas.

Se suma a lo anterior que las probanzas respecto al estado del actor el 08 de octubre de 2021 y su supuesta negativa a someterse a un examen de alcohol y drogas, fue insuficiente por los cuestionamientos a los testigos de la demandada dados sus estrechos vínculos con la empresa y su propietario que llevaban a dudar de su objetividad y veracidad; como por la falta de elementos de respaldo de su versión; o lo inexplicable de haberse omitido la situación analizada en la constancia ante la IPT, siendo algo tan grave y trascendente, percibido directamente por la misma persona que subió la información a la plataforma de internet de ese servicio.

Se expone que, por otro lado, el pantallazo de whatsapp desvirtuó la imputación, dado que el tenor del mismo, los términos utilizados, lo calmo, positivo, respetuoso, agradecido y lleno de buenos sentimientos del emisor y que era el mismo demandante, impedía imaginar a un sujeto fuera de sus cabales, hiperventilado, agresivo, grosero y amenazante, como describieron los testigos de la demandada, de quien se pudiera sospechar un consumo de drogas y estupefacientes que generara la solicitud de someterse a una prueba biológica a la que terminó negándose; a lo que se unió el apercibimiento contenido en el artículo 454 N° 3 del Código del ramo, por lo antes relacionado al respecto, en que la confesión ficta permitió presumir como efectiva la alegación del demandante sobre que las imputaciones en cuestión eran falsas, según expresamente señaló en la demanda.

Por último, en cuanto a la imputación de no haber entregado la cartilla o libreta de viajes, aun antes de la falta de prueba que la acreditara por las



razones señaladas sobre la poca fiabilidad de los testigos de la demandada, e incluso sin ponderar que la confesión ficta la controvierte plenamente, se trató de un hecho que, aun de ser efectivo, carecía de la relevancia, intensidad y trascendencia para legitimar un despido disciplinario; por lo que, al igual que a las causales anteriores, se la desestimó.

En razón de todo lo expuesto, se concluyó que el despido del actor fue indebido, porque ninguna de las causales invocadas en la carta de despido fue debidamente acreditada en juicio, ni aún la única que trató de defenderse en la contestación; en consecuencia, se hace lugar a las indemnizaciones y recargos legales respectivos, conforme ordena el artículo 168 del Código del Trabajo.

**DUODÉCIMO:** Que lo relacionado en el motivo anterior basta para colegir que la sentencia cumple el estándar legal que exige el artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo, toda vez que el juzgador, a través de una análisis exhaustivo, completo, extenso y preciso se refiere a todos los medios probatorios incorporados al juicio, los analiza y les asigna valor o les desestima, para luego establecer los hechos que estimó probados, señalando en cada situación el razonamiento por el que los valora o les resta valor probatorio, y en definitiva, los fundamentos por los que acogió la demanda de despido indebido.

Ahora bien, desde ya debe señalarse que la recurrente, so pretexto de la falta de valoración de toda la prueba rendida en juicio, desconociendo que ello no resulta ser efectivo, lo que realmente realiza mediante su recurso es cuestionar la valoración de la prueba efectuada por el sentenciador, pretendiendo imponer su particular valoración de los mismos medios probatorios, cuestionando dicha valoración como si estuviera en sede de apelación y no de nulidad, lo que, a todas luces, resulta inaceptable dado el carácter extraordinario y de derecho estricto del arbitrio de invalidación que contempla el Código del Trabajo.

Por consiguiente, esta causal de nulidad no



puede prosperar.

**DÉCIMO TERCERO:** Que en relación al motivo de anulación deducido en forma subsidiaria, esto es, aquella establecida en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, la doctrina sostiene: *"En resumen, debe repetirse una vez más, el motivo de nulidad contemplado en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, ha sido concebido para revisar y, en su caso, alterar "el juicio de hecho" de la sentencia cuestionada, lo que puede tener lugar cuando se han vulnerado las reglas que el juez está llamado a observar y respetar para su actividad de apreciación o de valoración de las probanzas rendidas en el juicio. Para que haya lugar a esa posibilidad de revisión de los hechos debe insistirse en que resulta preciso que en el recurso se identifique debidamente la norma o regla de apreciación de la prueba que se estima vulnerada, el hecho involucrado en ese error, el modo en que se produce esa vulneración, la manera en que esos hechos fijados equivocadamente, quedarían correctamente determinados de observarse las reglas aludidas y como esa alteración sería capaz de hacer variar el sentido de la decisión."* (Ob. Cit., pág.283).

**DÉCIMO CUARTO:** Que la exigencia que señala la doctrina, no se cumple en el presente recurso, toda vez que la recurrente no señala qué principio lógico formal resultaría infringido -si el de razón suficiente, el de no contradicción, el de tercero excluido o el de identidad-, o si lo infringido son las máximas de experiencia o los conocimientos científicos y técnicos; no desarrolla cómo se produciría la supuesta infracción, pues no basta con exponer que el sentenciador restaría credibilidad a las declaraciones de los testigos de la demandada por el parentesco con el dueño de la empresa y por trabajar en la misma, desde que lo exigido es la exposición de la forma en que la sentencia incurre en su vulneración, en otras palabras, cómo se faltó a los principios lógicos o qué máxima de experiencia no fue aplicada o aquella aplicada fue mal aplicada, o qué



conocimiento científico o técnico dejó de aplicarse o fue erróneamente aplicado; tampoco explica cómo quedarían asentados los hechos de no existir infracción.

Por lo demás, de la lectura de la sentencia se aprecia que ésta cumple el estándar legal, no existiendo ninguna infracción manifiesta -conforme exige el legislador- a las reglas de la sana crítica, pues al revisarla resulta posible reproducir el raciocinio realizado por el juzgador, pudiendo seguirse las inferencias y/o silogismos que desprende de cada medio probatorio, y que llevan a la convicción vertida en lo resolutivo.

A contrario sensu, bajo el pretexto de infracción genérica a las reglas de la sana crítica, el recurso solo cuestiona la circunstancia que el sentenciador desestimó los testimonios de los testigos de la demandada, olvidando que en un sistema de valoración probatoria conforme a la sana crítica, precisamente, los dichos de los testigos pueden desacreditarse por falta de credibilidad, objetividad y/o verosimilitud de sus declaraciones, por ende, desestimar el valor probatorio de testigos que tienen una relación de parentesco cercana o muy próxima con el dueño de la empresa demandada, unido a que trabajan en ella, son razones válidas, aceptables y suficientes para entender las razones que se tuvo en vistas para restarles valor probatorio; resultando necesario hacer extensivo, también a la causal subsidiaria, además de los defectos antes expuestos que, en el fondo, la construcción de este recurso constituye una apelación encubierta.

En ese entendido, esta causal debe ser rechazada.

**DÉCIMO QUINTO:** Que por último, se interpuso como causal subsidiaria aquella contemplada en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, circunscrita a cuando la sentencia contuviere decisiones contradictorias.

Al respecto, cabe señalar que la Excm. Corte



Suprema sostiene al respecto que las contradicciones deben estar contenidas en la parte resolutoria del fallo, y no en otra de sus secciones, porque aquella es la que contiene las decisiones. En efecto, la contradicción de un considerando con lo decisorio no implica la concurrencia del vicio, ya que lo que prima es la determinación que se adopte, aun cuando no concuerde con la fundamentación de la misma. Menos aún puede concurrir o presentarse este vicio, entre diversos considerandos de un fallo.

En ese escenario, de la revisión de la parte resolutoria del fallo, se aprecia que se rechaza la demanda de despido indirecto, y se acoge aquella tendiente a obtener el resarcimiento del daño moral consecuencia de la enfermedad profesional que se acogió parcialmente la demanda, regulando el monto a pagar por dicho concepto; por ende no existen decisiones contradictorias, al contrario el juzgador se pronuncia de manera clara, ordenada y sin antítesis alguna en su decisión.

Lo dicho es suficiente para rechazar este motivo de nulidad.

**DÉCIMO SEXTO:** Que no incurriendo el fallo en los vicios denunciados por ambos recurrentes, el recurso debe ser rechazado.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que habiendo recurrido ambas partes con motivo plausible, no se les condenará en costas.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 474, 478 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZAN, sin costas,** los recursos de nulidad interpuestos por los abogados Ariel Bustamante Rojas y Stefania Orellana Mora, en contra de la sentencia definitiva de treinta de marzo de dos mil veintitrés, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, en causa RUC 2240400982-k, RIT 0-165-2022, y en consecuencia, la sentencia **no es nula.**

Se deja constancia que se hizo uso del artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.



Regístrese y comuníquese.

**Rol 147-2023 (Laboral)**

Redacción de la Ministra Titular Sra. Jasna  
Pavlich Núñez.







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

Código: XQEWXGEGJNH

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por Ministra Jasna Katy Pavlich N., Fiscal Judicial Ingrid Tatiana Castillo F. y Abogado Integrante Fernando Orellana T. Antofagasta, siete de julio de dos mil veintitres.

En Antofagasta, a siete de julio de dos mil veintitres, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



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

Código: XQEWXGEGJNH