

LA FALTA DE FORMALIDAD O ERRORES COMETIDOS EN LA COMUNICACIÓN DEL DESPIDO AL TRABAJADOR NO LO DEJA SIN EFECTO

De acuerdo con los artículos 162 y 168 del Código del Trabajo, el despido realizado por el empleador, incluso si es verbal, produce todos sus efectos, sin perjuicio de las sanciones administrativas que puede acarrear.

La Corte de Apelaciones de Antofagasta acoge un recurso de nulidad interpuesto por la demandante de autos, anulando la sentencia de primera instancia, la cual había rechazado la demanda de despido injustificado, así como también rechazó la excepción de finiquito opuesto por la contraria.

Como se señaló anteriormente, el razonamiento de la Corte se basa en los artículos 162 y 168 del Código del Trabajo, los cuales, expresamente, señalan que la relación laboral puede terminar sin formalidad alguna, incluso sin que se haya invocado una causal.

A mayor abundamiento, aún si se considera como errónea la comunicación misma, el mero retracto del empleador no es suficiente para hacer surgir una nueva relación laboral, toda vez que se requiere el consentimiento de ambas partes. Abona lo anterior, que, de acuerdo con la regulación sobre el despido en la normativa laboral, no resulta aceptable que se traslade a los trabajadores la responsabilidad y/o las consecuencias de las desinteligencias, desaciertos, errores, inobservancias o incumplimientos de los empleadores. Tampoco el hecho de haberse otorgado y tramitado licencias médicas por los trabajadores incluso aun terminadas sus relaciones laborales, no solo porque no se reclamó de su ilegalidad, sino porque no se verifica en el Código del Trabajo norma alguna que impida dar término a la relación laboral cuando se goza de licencia médica, excepto la norma expresa del artículo 161 del Código del Trabajo, so pena de quedar expuesto el empleador, y en su caso, a lo dispuesto en el artículo 168 del mismo cuerpo legal. Por lo anterior, se acoge el recurso de nulidad interpuesto por la recurrente.

Tercera Sala de la Corte de Apelaciones de Antofagasta, N de ingreso 278-2019

Antofagasta, a doce de noviembre de dos mil diecinueve.

VISTOS:

Que en esta causa rol único 19-4-0179341-3, rol interno N° O-439-2019 y rol Corte N° 278-2019, por sentencia definitiva de veintiocho de junio del año dos mil diecinueve, el Juzgado de Letras del Trabajo de la ciudad de Antofagasta rechazó la demanda intentada por doña Kamila Leiva Bitar y Camila Calle Castro, abogadas, en representación de ODAIL SALAZAR DURAN y doña GEORGINA LEÓN MALUENDA, dirigida en contra de BOETSCH S.A., así como también fue rechazada la excepción de finiquito opuesta por BOETSCH S.A.

En contra del referido fallo, la parte demandante dedujo recurso de nulidad invocando, una causal en subsidio de la otra, los motivos previstos en el 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, específicamente en relación a los artículos 7, 162, 168 y 454 N°1 del Código del Trabajo y 1698 del Código Civil; en subsidio, la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es por haber sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; y, en subsidio la del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal.

El día 16 de octubre del presente año se llevó a efecto la vista del recurso, interviniendo el abogado de la parte recurrente y de la parte recurrida.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la parte demandante invocó como primera causal la 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, específicamente en relación a los artículos 7, 162, 168 y 454 N°1 del Código del Trabajo y 1698 del Código Civil.

Señala, que para analizar cómo se han infringido los artículos 7, 162, 168 y 454 N°1 del Código del Trabajo y 1698 del Código Civil, es menester tener en consideración los puntos de prueba N° 3 y 4° de la resolución que recibió la causa a prueba, según consta de audiencia preparatoria de fecha 17 de mayo del 2019, haciendo mención a los considerandos VIGÉSIMO PRIMERO y VIGÉSIMO TERCERO de la sentencia recurrida, alegando que el tribunal *a quo* yerra al indicar que a propósito que el trabajador no recibió carta de comunicación, es que el despido nunca se produce, pues es precisamente aquello lo que fue denunciado. Agrega que el tribunal estimó que los trabajadores al presentar licencias médicas a nombre de su ex empleador, habrían expresado una voluntad tácita de aceptar el "error" de la empresa en comunicar la desvinculación, lo que no sería cierto, toda vez que los trabajadores, en comparendo de conciliación ante la Inspección indican expresamente que se encuentran despedidos, y en el caso de doña Georgina León, claramente en sus declaraciones finales de la instancia administrativa señala: "que haré valer la carta de despido, ya que además cobré seguro de cesantía", es decir, hay manifestación explícita de no aceptar la reincorporación, ni de aceptar se enmiende el supuesto error de la empresa, de hecho fue pagado el seguro de cesantía pues estaba cesante. Por otro lado, tal como consta en autos, a los trabajadores se les ofrece como base de acuerdo, la reincorporación a sus labores, cuestión que una vez más es rechazada por ambos de manera tajante, manifestando una vez más que no aceptan el supuesto error de la empresa en comunicar sus despidos, voluntad que también se desprende del acto de concurrir a cobrar sus seguros de cesantía.

Que indica que el demandado no aportó antecedente alguno, más que las licencias electrónicas, para acreditar la supuesta vigencia de la relación laboral alegada, las que en el caso de la recurrente señora León, sus licencias médicas terminaron en marzo del 2019, debiendo supuestamente concurrir a sus labores en el mes de abril de 2019, sin embargo, jamás lo hizo, y el empleador tampoco la despide por faltas

injustificadas, no paga sueldo, ni envía comunicación para que ésta se presente a trabajar, es decir, que la actitud del empleador, también da cuenta que la relación laboral se encontraba concluida, ya que no existe prestación de servicio, ni pago como contraprestación, es decir, no están los elementos esenciales para estar ante un contrato de trabajo conforme lo señala la norma del artículo 7 del Código del Trabajo; por otro lado hace presente que la Inspección del Trabajo no permite hacer reclamo para citar a comparendo cuando la relación laboral está vigente. En ese sentido, el jefe informó el término de los servicios y la inspección efectuó el respectivo comparendo de conciliación. Finaliza señalando que dado lo anterior, el tribunal ha infringido abiertamente las disposiciones relativas al despido, toda vez que la normas son claras en el sentido de que, ocurrido el despido, corresponde al empleador acreditar las formalidades del término, como la veracidad de hechos de la comunicación, según expresamente se desprende del artículo 454 N°1 y 162 del código del ramo, así como también se ha infringido el artículo 1698 del Código Civil, toda vez que de acuerdo con el modo en que razona el tribunal, se liberó al ex empleador de acreditar el punto de prueba número 4, en relación a la efectividad de que la relación laboral se encuentra vigente.

SEGUNDO: Que invocándose la causal de haberse dictado la sentencia con un error de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, la competencia de este tribunal está restringida, exclusivamente, a determinar si en la sentencia definitiva dictada en el juicio se ha aplicado correctamente las normas que se dicen vulneradas en el recurso.

En otros términos, reclamándose una errónea aplicación de ley, para que el recurso pueda prosperar, se requiere que, en la sentencia definitiva, exista un error en la aplicación de una norma *decisoria litis*, sea de naturaleza procesal o sustantiva, pudiendo consistir el error, como ya tradicionalmente se ha determinado, en la falta de empleo de la norma pertinente, en su empleo indebido, o bien, la aplicación de una impertinente, y siempre que, además, la equivocada interpretación de ley influya en lo dispositivo del fallo.

TERCERO: Se dedujo como causal subsidiaria de invalidación la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

El artículo 456 del Código del ramo dispone que: “El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador”.

Pues bien, la causal invocada supone un análisis más intenso o sustancial del razonamiento vertido por el juez en la sentencia, por ende, relacionándose con su estructura sustancial, se protege en definitiva la garantía de la razonabilidad de la misma, lo que significa definir en relación a su determinación fáctica, en qué medida las razones expresadas en el fallo, se ajustan a los parámetros

de valoración probatoria inherentes a la sana crítica, o dicho de otra manera, juzgar que tales razones no contradigan las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicos o técnicos, pero sólo en cuanto y por cuanto el eventual apartamiento lo sea en caso de una infracción manifiesta.

El recurso alega que la sentencia ha sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, lo que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en la especie se denuncia haberse infringido el principio de razón suficiente cuyo enunciado es el de que “ninguna enunciación puede ser verdadera sin que haya una razón suficiente para que sea así y no de otro modo”.

Señala la recurrente que en la sentencia se vislumbran elementos fácticos que contradicen expresamente lo que la sentenciadora ha intentado fundamentar, ya que por una parte, dio por acreditado el hecho de que el recurrido envió comunicación de término de contrato a la Inspección Provincial del Trabajo de ambos recurrentes, siendo también un hecho acreditado que los trabajadores tomaron conocimiento de aquella comunicación en la misma Inspección Provincial del Trabajo, hechos ambos que, valorados a la luz de la máximas de la experiencia, debiesen permitir la conclusión de que un trabajador cuya relación laboral se encuentra suspendida, por uso de licencia media, no concurre porque sí a la Inspección del Trabajo a verificar si efectivamente ha sido despedido o no, ya que la lógica nos indica que un trabajador concurre a dicha institución después de conocer su despido y no antes, ya que no existían razones para que los recurrentes se apersonaran en dicho lugar, sino es porque su ex jefe les haya indicado que se encontraban desvinculados, en definitiva, agrega, que para qué iban a ir a la Inspección si estaban con licencia, en definitiva sólo fueron a verificar si había comunicación de término de relación laboral ingresada en dicho servicio atendido el despido verbal, y si efectivamente estaba dicha comunicación, y por eso hubo una instancia administrativa.

Agrega que el tribunal falta a las normas de la sana crítica, toda vez que estima que al haber reconocido la empresa el error del despido y dejarlo sin efecto, habría invalidado dicho acto jurídico, señalando, además, que como nunca se enviaron comunicaciones escrita a los recurrentes, entonces el despido nunca existió.

Luego relata y describe el recurso, nuevamente, la prueba incorporada para sostener el modo de como toman conocimiento los trabajadores de su despido, y del hecho que el mismo se encuentra perfeccionado y la relación labora terminada.

Concluye el recurso en esta parte que las máximas de la experiencia importan valorar que si un trabajador ha interpuesto acción judicial, presentándose a las audiencias respectivas, realizando reclamos antes las instituciones administrativas correspondientes, es evidente que cree que está despedido, que el simple error o descuido de no informar a su médico tratante que se encuentra desempleado no puede bajo ningún respecto significar una aceptación del error del empleador en comunicar su despido y hacer revivir la relación laboral, que se perfecciona por el consentimiento de ambas partes.

CUARTO: Que se dedujo como causal subsidiaria de invalidación la del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Señala la recurrente que el tribunal ha establecido que la comunicación supuestamente “errónea” del recurrido en cuanto al despido de los trabajadores, no constituyo despido, sino que al no existir comunicación escrita a los mismos, entonces éste no se verificó, no obstante que de los hechos asentados por el tribunal, se desprende claramente el hecho del despido, obviando que los

recurrentes han señalado que fueron despedidos verbalmente, de manera que era lógico que no existiera comunicación por escrito. Por lo tanto, el hecho de no existir comunicación escrita de despido, no puede significar la inexistencia del mismo.

QUINTO: Que para resolver el asunto, menester resulta referirse a la relación laboral nacida con ocasión del primero de los contratos de trabajo celebrados con los demandantes, para luego referirse a la relación laboral nacida con ocasión del segundo de los contratos.

SEXTO: Los hechos asentados en la sentencia, que se encuentran en los considerados OCTAVO al UNDECIMO, es posible concluir, respecto del trabajador demandante Odail Salazar Durán, que con fecha 4 de octubre de 2017 fue celebrado contrato de trabajo, y con fechas 13 noviembre 2017, 21 de marzo de 2018 y 3 de julio 2018 fueron suscritos anexo de contrato de trabajo, los que prorrogaron la vigencia del mismo, y en definitiva, hasta el hito R1 piso 5 Edificio 4.

Luego y con fecha 19 de octubre de 2018 fue suscrito finiquito, siendo la causal que se consigna en dicho instrumento otorgado ante Notario Público y sin reserva de derechos, la del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, esto es la conclusión del trabajo o servicio que dio origen a su contrato.

Por su parte y respecto de la trabajadora Georgina León Maluenda, es posible concluir que con fecha 24 noviembre 2017 fue celebrado un contrato de trabajo, así como que con fecha 6 diciembre 2018 fue suscrito finiquito, siendo la causal que se consigna en dicho instrumento otorgado ante Notario Público y sin reserva de derechos, la del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, esto es la conclusión del trabajo o servicio que dio origen a su contrato.

De dicha primera relación laboral, y respecto de ambos trabajadores, no se verifica infracción de ley respecto de las actuaciones de la demandada, ya sea en el modo en que fueron hechas las consecuciones de las relaciones laborales, como tampoco en el modo en que las mismas terminaron, conclusión que se extiende incluso respecto de los hechos denunciados como el de haber existido varios finiquitos, lo

que a la luz de las probanzas resultó no se efectivo, así como también que los trabajadores hayan sido “compelidos” a firmar sus finiquitos, configurándose con ello una fuerza moral que viciara sus consentimientos, razones por la que procede se acoja la excepción de finiquito opuesta por la demandada respecto de esta relación laboral de los trabajadores, reconociéndosele con ello su pleno efecto liberatorio respecto de la relación laboral del trabajador Odail Salazar Durán, que se extendió desde el 4 de octubre de 2017 al 4 de octubre de 2018, y de la trabajadora Georgina León Maluenda, que se extendió desde 15 noviembre 2017 al 15 de noviembre de 2018.

SEPTIMO: Que luego de lo anterior, también es un hecho asentado en la causa que el trabajador Odail Salazar Durán celebró un nuevo contrato de trabajo con fecha 4 de octubre de 2018 para la prestación de sus servicios personales como jornal, el que siendo por obra o faena tendría una vigencia hasta el término de R1 piso 9, Edificio 4, así como también que el 8 de Febrero de 2019 el empleador envió una comunicación de despido a la Inspección Provincial del Trabajo por la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, que con fechas 18 abril 2019, 23 mayo 2019 y hasta la fecha el trabajador se encuentra haciendo uso de licencia médica. También es un hecho acreditado en la causa que el trabajador se enteró de que fue formalizado un despido en su contra cuando concurre a dejar una comunicación ante la Inspección del Trabajo, mientras alegaba en dicha instancia haber sido despedido de manera verbal. Finalmente, también es un hecho que con fecha 20 de febrero de 2019 realiza reclamo ante la IPT, que con fecha 20 marzo 2019 por medio de mensajes de “WhatsApp” don “Francisco A” le pide que no concurra a la Inspección del Trabajo puesto que se le está tramitando la licencia y le pide que vuelva a trabajar, y que fecha 21 marzo 2019 se realiza comparendo ante Inspección del Trabajo.

Respecto de la trabajadora Georgina León Maluenda se encuentran asentado el hecho de que con fecha 15 de noviembre de 2018 fue celebrado un nuevo contrato de trabajo para la prestación de sus servicios personales como jornal, el que siendo por obra o faena tendría una vigencia hasta la Revisión Final del Edificio N° 1, así como que con fecha 8 Febrero 2019 el empleador envió una comunicación de despido a la Inspección Provincial del Trabajo por la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, que con fechas 20 de febrero y 5 de marzo el trabajador presentó licencias médicas, extendiéndose esta última hasta el 21 de marzo de 2019 y que por tanto estaba haciendo uso de licencia médica al momento del despido. También, que con fecha 20 de febrero de 2019 realiza reclamo ante la IPT, que con fecha 22 marzo 2019 se realiza comparendo ante Inspección del Trabajo, y que la trabajadora se enteró de haberse formalizado un despido en su contra cuando concurre a dejar una comunicación ante la Inspección del Trabajo, mientras alegaba en dicha instancia haber sido despedido de manera verbal. Finalmente, que la trabajadora cobró su seguro de cesantía.

OCTAVO: Que en la primera causal deducida como principal, esto es la del artículo 477 del Código del Trabajo, se denuncia haberse dictado la sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, específicamente en relación a los artículos 7, 162, 168 y 454 N°1 del Código del Trabajo y 1698 del Código Civil.

En efecto, el Código del Trabajo en su artículo 168 letra b) reconoce que el empleador pueda dar término al contrato de trabajo sin necesidad de invocar ninguna causa legal para dicho término, reconocimiento que la ley hace a propósito de otorgarle facultades al juez para aumentar, a título de sanción, la indemnización a que se refiere el inciso cuarto artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere.

Agrega en el artículo 162 del mismo cuerpo legal, y a razón del despido e imponiendo un deber al empleador que éste "... 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 funda".

NOVENO: De este modo el razonamiento de la sentencia recurrida expresado en su considerando VIGESIMO TERCERO que reza "Que, en consecuencia no ha existido despido y si se considerara el aviso erróneo como tal, estima esta Juez que al aceptar los trabajadores la decisión de la empresa de tramitar sus licencias médicas y que estas se pagaran concurren con su voluntad tácita a reconocer el error en la comunicación y que su relación laboral se encuentra vigente, pues de otro modo los demandantes debieron de tramitar sus licencias médicas a través de la Inspección del Trabajo, lo que no consta, por lo que no cabe más que entender que los trabajadores no fueron despedidos, por lo que deberá rechazarse la demanda intentada.", infringe el artículo 162 y 168, ambos del Código del Trabajo, allí se reconoce expresamente que la relación laboral puede terminar sin formalidad alguna e incluso sin que se haya invocado causal, siendo en todo caso de cargo del empleador acreditar las circunstancias del despido y los hechos en que se funda, despido verbal que fue el que en la especie ocurrió, pues consta de los hechos efectivamente fueron acreditados en juicio que la relación laboral de los demandantes terminó de modo verbal - hecho jurídico éste reconocido en nuestra legislación laboral -, así como que el mismo produjo sus efectos sin que haya podido el mero retracto del empleador dejarlos sin efecto, pues la voluntad unilateral de voluntad es insuficiente para ello, toda vez que para "revivir" un contrato de trabajo se requiere del consentimiento de ambas partes al ser un acto jurídico bilateral.

Abona lo anterior, dada la regulación que sobre el despido trata el Código del Trabajo, que no resulta aceptable se le traslade a los trabajadores la responsabilidad y/o las consecuencias de las desinteligencias, desaciertos, errores, inobservancias o incumplimientos de los empleadores.

Tampoco obsta a lo anterior, el hecho de haberse otorgado y tramitado licencias médicas por los trabajadores incluso aun terminadas sus relaciones laborales, no solo porque no fue reclamada la legalidad o ilegalidad de las misma en estos autos, asunto que pudiere ser resorte de una instancia distinta, sino porque no se verifica en el Código del Trabajo norma alguna que impida dar término a la relación laboral cuando un trabajador goza de licencia médica, salvo la norma expresa del artículo 161 del Código del Trabajo, so pena de quedar expuesto el empleador, y en su caso, a lo dispuesto en el artículo 168 del mismo cuerpo legal.

DECIMO: Que en virtud de lo anteriormente consignado, concurre respecto de la sentencia definitiva dictada con fecha veintiocho de junio de dos mil diecinueve la infracción de ley denunciada, en cuanto se concluye que el despido verbal de que fueron objeto los trabajadores el 7 de febrero de 2019 respecto de don ODAIL SALAZAR DURAN y, el 8 de febrero de 2019 respecto de doña GEORGINA LEÓN MALUENDA provocaron sus efectos, razón por la que el deberá ser acogido el recurso de nulidad interpuesto por la primera causal de invalidación, que corresponde a la del artículo 477 del Código del Trabajo.

DECIMO PRIMERO: Que atendido lo resuelto, se omite pronunciamiento en relación con las otras causales de nulidad por haber sido interpuestas con el carácter de subsidiarias.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478 y 482 del Código del Trabajo, **SE ACOGE, sin costas**, el recurso de nulidad deducido por la abogada doña Kamila Leiva Bitar, en representación de los demandantes, en contra de la sentencia definitiva de veintiocho de junio del año dos mil diecinueve, pronunciada por el Juzgado del Trabajo de Antofagasta y, en consecuencia, se declara que se anula la misma y se la reemplaza por la que separadamente se dicta a continuación.

Se deja constancia que se hizo uso de la facultad contenida en el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

Regístrese y comuníquese.
Rol 278-2019 (RPL)