

RESPECTO A LOS REQUISITOS DE LA SENTENCIA Y PARA EFECTOS DE DAR CUMPLIMIENTO AL ARTÍCULO 459 N° 4 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, BASTA CON QUE SE REALICE UN ANÁLISIS EN SU CONJUNTO, NO ES NECESARIO REALIZAR UNA TRANSCRIPCIÓN DE LA PRUEBA

El Código del Trabajo, es decir la ley, exige que se verifiquen ciertos requisitos formales a la hora de dictar una sentencia, una de ellas es la el “análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esa estimación. Pero, ¿cuándo se entiende que se cumplió con la exigencia?

La Corte de Apelaciones de Santiago, en fallo unánime, rechazó el recurso presentado por la demandada y vencida del juicio, el cual pretendía se dictara fallo de reemplazo en consideración a que la sentencia de primera instancia, omitió el análisis de toda la prueba ofrecida en juicio, no cumpliendo con el artículo 459 N°4 del Código del Trabajo. En este contexto la Corte señala que la exigencia establecidos para la dictación de una sentencia, dice relación para la formulación de un juicio, debiendo analizarse toda la prueba y señalar los fundamentos por los cuales se asigna o desestima valor probatorio a los medios aportados.

Para cumplir con el requisito, no es necesario realizar una transcripción de toda la prueba vertida en juicio basta con que el análisis de prueba se realice en su conjunto, indagando en aquello que puede ser esencial. De este examen, saldrán los elementos que irán formando la convicción de juez, no configurándose en este caso, la causal de nulidad del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo.

Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago. Ingreso N°72-2020

Santiago, uno de septiembre de dos mil veinte.

Visto:

Ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se substanciaron estos autos RIT T-1036-2019 caratulados “Saavedra con Corporación Educacional Diego de Almagro”, sobre tutela con ocasión del despido y demanda subsidiaria de despido indebido y cobro de prestaciones.

Por sentencia de veintitrés de diciembre de dos mil diecinueve, se resolvió: I. Que se rechaza la denuncia por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por Álvaro Marcelo Saavedra Valencia en contra de la Corporación Educacional Diego de Almagro, ambos ya individualizados. II. Que se acoge la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones interpuesta por Álvaro Marcelo Saavedra Valencia en contra de la Corporación Educacional Diego de Almagro, y en consecuencia: a) Se declara que el despido de fecha 12 de abril de 2019 ha sido indebido. Para todos los efectos legales, se declara que el despido lo ha sido por la causal prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. b) Se condena a la demandada a pagar al actor las siguientes sumas: 1. \$1.260.158.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo. 2. \$10.081.264.- por concepto de indemnización por 7 años y fracción superior a seis meses de servicios, considerando lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo. 3. \$8.065.011.- por concepto de recargo legal del 80% sobre la indemnización por años de servicio. III. Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses previstos en el artículo 173 del Código del Trabajo. IV. Que cada parte soportará sus costas.

En su contra, la parte demandada interpuso recurso de nulidad, fundado en las causales conjuntas del artículo 478 letra e) por omitirse requisitos de la sentencia y del artículo 478 letra b), ambos del Código del Trabajo. Solicita invalide la sentencia y dicte sentencia de reemplazo que rechace la demanda, con costas.

Declarado admisible el recurso, compareció el abogado recurrente y fueron escuchados sus alegatos, quedando la causa en estado de acuerdo.

Considerando:

I. En cuanto a la causal de omisión de requisitos de la sentencia.

Primero: Que la primera causal invocada es la del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en lo referido a cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión del requisito del artículo 459 N° 4 del mismo Código.

La funda en que no fue analizada toda la prueba y, en particular, prueba documental consistente en set de correos electrónicos entre el demandante y el director de la demandada, de los días 12, 14 y 15 de abril de 2019 de cuyo tenor se desprende que el actor conocía su despido; la carpeta de “investigación interna confidencial” por

denuncias por acoso laboral contra el demandado; la prueba testimonial que hace referencia a las mismas denuncias e investigación interna y, finalmente, la respuesta de la Inspección Comunal del Trabajo Sur Oriente que da cuenta de la recepción del informe de investigación interna.

Ninguna de dichas probanzas fue analizada y permitían tener por acreditado el punto 2 de prueba relativo a acoso laboral por parte de actor y el punto 5, sobre la investigación interna.

El vicio, afirma, tiene influencia sustancial en la decisión, ya que al haberse analizado la prueba completamente, cualquier vicio formal habría cedido ante consideraciones de fondo y a la necesidad de proteger a las trabajadoras acosadas.

Segundo: Que, el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo señala que “El recurso de nulidad procederá, además: e) 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. Por su parte, el N° 4 del artículo 459 del mismo texto legal refiere que la sentencia definitiva debe contener “El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación”.

Tercero: Que, para el adecuado análisis del asunto planteado en esta causal, es pertinente recordar que la finalidad de esta -en el aspecto postulado por el recurrente- procura verificar que se haya cumplido con los requisitos formales que la ley exige para la formulación del juicio de hecho, es decir, que se analice la prueba incorporada y, además el fallo contenga las razones o fundamentos en virtud de las cuales se asigna o se desestima valor probatorio a los medios aportados por las partes y se llega a las conclusiones señaladas en la parte resolutive.

El extremo atacado en el recurso dice relación con que la sentencia no consideró la prueba documental que indica, cierta prueba testimonial y la respuesta de la Inspección Comunal del Trabajo Sur Oriente que da cuenta de la recepción del informe de investigación interna, probanzas estas, de las que a su juicio hubo un vago análisis. Sin embargo, la sentencia de la instancia, en sus considerandos séptimo y siguientes, analiza los elementos probatorios indicados en los mismos motivos quinto y sexto, arribando a lo concluido en su parte resolutive;

Cuarto: Que, por consiguiente, es precisamente el análisis de los medios de prueba indicados precedentemente, que son los pertinentes para resolver lo demandado respecto a la injustificación de la desvinculación del trabajador, lo que permite al sentenciador arribar a las conclusiones que desarrolla y que, finalmente, lo llevan a resolver lo expuesto en su sentencia de primer grado.

En ese sentido, la prueba que la parte demandante estima no fue analizada, sí lo fue, entendiéndose que el análisis de la prueba ha de hacerse en su conjunto, indagando en lo que pueda resultar esencial. De ese examen que no es una mera transcripción de la prueba- deben surgir los elementos que irán formando la solidez de las conclusiones del

juez, lo que en opinión de estos sentenciadores se satisface adecuadamente, cumpliendo la sentencia con el requisito de análisis de prueba contenido en el artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo, razón por la cual, no se configura la causal de nulidad planteada:

II. - En cuanto a la causal de infracción de las reglas de la sana crítica.

Quinto: Que, en subsidio, se interpone el motivo de nulidad del artículo 478, letra b) del Código del Trabajo, esto es, por dictación de la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Luego de entregar definiciones y explicaciones varias sobre la sana crítica, denuncia la sentenciadora debió aplicar los elementos de la sana crítica y, además, el estándar de “probabilidad prevalente”, esto es, dar preferencia a la hipótesis que posee un grado relativamente más elevado de veracidad respecto a una hipótesis opuesta.

Sin embargo, en la especie, no se ha cumplido la obligación de fundamentar la sentencia, ya que no cita o desarrolla regla alguna de la sana crítica ni tampoco se consideran la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas, limitándose a constatar presuntos incumplimientos formales de la carta de despido.

Agrega luego que no es lógico que el actor no haya recibido o conocido la carta de despido si en la misma carta reconoce que desempeñó funciones hasta el día 12 de abril de 2019, fecha en que se puso término al contrato, misma fecha que se reconoció en el reclamo ante la Inspección del Trabajo y comparendo de conciliación y que se utiliza para pedir remuneraciones.

Añade que se infringió la regla de la racionalidad, pues se exige un requisito formal que no está contemplado en la ley al estimar la sentenciadora que el error en el domicilio, la entrega fallida o fuera de plazo conviertan en indebido el despido.

Sostiene, además, que se infringieron las reglas de la experiencia, al razonarse de forma contraria al conocimiento común, pues éste determina que alguien acusado de un hecho grave, normalmente lo niega o elude el fondo para asilarse en cuestiones formales, entre otros y la sentenciadora vulnerando dichas reglas, se limita únicamente a aspectos formales del despido.

Finalmente, no observa el estándar de “probabilidad prevalente”, al hacer eco de los cuestionamientos del actor a la carta de despido y considerar una presunta falta de conocimiento de dicha misiva, en circunstancias que de la propia demanda aparece el conocimiento de la misma. Así, infringiendo esta regla, el tribunal del grado ha exigido una formalidad absoluta, elevando los requisitos de la carta de despido a situaciones diversas y con estándares propios del proceso penal o infraccional, sin hacerse cargo de toda la prueba.

El vicio ha influido sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia, ya que si se hubieran aplicado correctamente las normas infringidas, se habría rechazado la demanda.

Sexto: Que, en relación a esta causal de vulneración de las reglas sobre valoración de la prueba, el artículo 456 del Estatuto Laboral mandata lo que sigue: “Art. 456. 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”.

Y la infracción a la forma en que se debe apreciar la prueba en materia laboral debe ser, según lo dispuesto en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, manifiesta, esto es, evidente u ostensible, lo que no ocurre si lo que se reprocha se reduce a una valoración de los medios de prueba distinta a la apreciación particular que el perdedoso hace de los mismos.

Séptimo: Que, en el presente caso, el considerando séptimo y siguientes del fallo contienen la valoración de los medios de prueba aportados al juicio, sin que se aprecie por esta Corte en tal proceso alguna vulneración a las reglas de valoración de la prueba.

En efecto, en estos considerandos se contiene un razonamiento acorde con la exigencia del transcrito artículo 456 del Código del Trabajo, en el que, en todo caso, no se constata ninguna infracción “manifiesta” de alguna de las reglas de la sana crítica, esto es, de algún principio de la lógica, o de las máximas de la experiencia o de los conocimientos científicos o técnicos o el estándar de “probabilidad prevalente”, expresándose claramente en el mismo las razones en atención a las cuales la juez del grado llegó a la conclusión que: “De la simple lectura de la carta, el tribunal advierte que la demandada no ha dado estricto cumplimiento a la formalidad de indicar con la precisión fáctica suficiente y mínima, cuáles son los hechos en que se funda la causal, circunstancia que por sí misma es suficiente para declarar al despido como injustificado, lo cual como se indicó en el motivo precedente, no puede ser considerado como fundamento para denunciar un vicio de nulidad por ser una facultad discrecional del sentenciador.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, se rechaza el recurso de nulidad deducido por la parte demandada en contra de la sentencia de veintitrés de diciembre de dos mil diecinueve, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.