

**CONCURRE EN UNA CAUSAL DE NULIDAD LA OMISIÓN EN LA FORMA DE EXTENDER LA SENTENCIA, CARECIENDO DE LA DEBIDA FUNDAMENTACIÓN RAZONADA PARA COLEGIR LOS HECHOS QUE FUNDAMENTAN SU CONCLUSIÓN.**

**El artículo 459 del Código del Trabajo establece el contenido obligatorio de toda sentencia laboral y, en su numeral cuarto exige: “el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación”**

La Corte de Apelaciones de San Miguel, en consideración al artículo 479 del Código del Trabajo, procediendo de oficio, acoge recurso de nulidad interpuesto por la parte demandada y vencida en primera instancia, quien condenada por lesión de derechos fundamentales, despido injustificado y nulidad del despido con todas las indemnizaciones que corresponde a dicho efecto.

La recurrente presenta el recurso basado en dos causales, las cuales fueron desestimadas por la Corte por no encontrarse debidamente fundamentadas.

Sin perjuicio de lo anterior, y al percatarse que el fallo presentaba una deficiencia importante en donde los indicios del considerando noveno en relación con los hechos establecidos en considerando décimo, así como de la prueba rendida al efecto y analizada en el fallo, no se advierte cómo se concluyó en la vulneración de derechos. Lo anterior, constituye una omisión en la forma de extender la sentencia al carecer de la debida fundamentación razonada para colegir que la vulneración de derechos existió.

Por último, es necesario señalar que la importancia de cumplir con tal disposición respecto del contenido obligatorio de la sentencia tiene relación con la claridad, congruencia, armonía y lógica en los razonamientos que se deben observar en el fallo

**SEXTA SALA DE LA CORTE DE APELACIONES DE SAN MIGUEL. INGRESO N°327-2020**

San Miguel, dieciséis de noviembre de dos mil veinte.

**VISTOS:**

Que, en estos autos RUC 19-4-0166278-5, RIT T-6-2019 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Maipo-Buín, por sentencia definitiva de fecha 8 de septiembre de 2020, dictada por doña Myriam Verónica Ortiz Urrea, se acogió la demanda de tutela laboral interpuesta por doña Francisca Javiera Sandoval Castillo en contra de Hortiseed Ltda., declarando que existió lesión de los derechos fundamentales consagrados en el artículo 19 Nos. 1 y 16 de la Constitución Política de la República de Chile, en perjuicio de la denunciante, por lo que se condenó a la parte demandada al pago de las indemnizaciones que se detallan en el fallo, como asimismo las cotizaciones adeudadas a la actora en AFP Capital y AFC Chile desde agosto de 2018 hasta que se produzca la convalidación del despido. Además, se declara que el despido sufrido por la actora no ha producido el efecto de poner término a la relación laboral existente entre las partes, debiendo el demandado pagar las remuneraciones y demás prestaciones establecidas en el contrato de trabajo, a contar de la fecha del despido, hasta la convalidación de éste, mediante el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo. Se declara también, la existencia de una unidad económica entre las demandadas Hortiseed Ltda. Y Génesis Plant SpA, por lo que ambas deberán responder solidariamente, condenándoseles en costas.

En contra de la referida sentencia, la abogada Bernardita Brito Fuentealba, por la demandada Hortiseed Ltda., dedujo recurso de nulidad, invocando como causales la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, luego y de manera subsidiaria, la del artículo 478 literal e) en relación con el artículo 459 numerales 4 y 5 del mismo cuerpo legal. Solicita se acoja el recurso y se anule la sentencia recurrida a partir del considerando octavo, y dicte sentencia de reemplazo, por medio de la cual se declare que se rechaza la denuncia de tutela en todas sus partes como también la demanda de despido injustificado, negando lugar al pago de las prestaciones demandadas, acogiendo las excepciones de caducidad o prescripción, todo ello con costas.

La Sala Tramitadora de esta Corte, por resolución de fecha 5 de octubre de 2020, declaró admisible el recurso deducido, llevándose a cabo la audiencia pública para su conocimiento con fecha 20 de octubre último. El día 30 de octubre del año en curso tuvo lugar la audiencia de conciliación decretada por esta Corte, no produciéndose acuerdo entre las partes. Con fecha 5 de noviembre de 2020 se resolvió que rija el estado de acuerdo.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, doña Bernardita Brito Fuentealba, abogada, por la demandada, Hortiseed Ltda., sostiene en su libelo de nulidad, que la sentencia en cuestión ha incurrido en la causal de invalidación contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, haberse dictado la sentencia con infracción manifiesta a las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. En subsidio, la del artículo 478 literal e) en relación con el artículo 459 numerales 4 y 5 del mismo cuerpo legal, esto es, falta de la debida fundamentación razonada, tanto probatoria, como fáctica y jurídica.

Peticiona, en razón de ello, que se acoja el recurso de nulidad interpuesto conforme las alegaciones principales o subsidiarias y se invalide la sentencia del tribunal de primer grado a partir del considerando octavo, y se dicte sentencia de reemplazo, por medio de la cual se declare que se rechaza la denuncia de tutela en todas sus partes como también la demanda de despido injustificado, negando lugar al pago de las prestaciones demandadas, acogiendo las excepciones de caducidad o prescripción, todo ello con costas.

**SEGUNDO:** Que, para dilucidar el arbitrio impetrado, debe tenerse presente que el recurso de nulidad introducido en el Código del Trabajo, según sea la causal invocada, tiene por objeto o asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales o bien conseguir sentencias ajustadas a la ley, conforme fluye de las causales contenidas en los artículos 477 y 478 de dicho código que lo hacen procedente, arbitrio legal que tiene el de carácter extraordinario, tanto por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran las referidas causales, atendido el fin que persiguen restringiendo el ámbito de revisión por parte de los tribunales de alzada, cuanto por imponer al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad sus fundamentaciones.

**TERCERO:** Que, respecto de la primera causal de nulidad invocada, esto es la consagrada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, a saber, haberse pronunciado la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica, señala la recurrente, en dos acápites, los fundamentos para su pretensión. En primer término, manifiesta que el tribunal en el fallo recurrido rechaza la excepción de caducidad o prescripción señalando en el considerando octavo que ésta habría sido interpuesta en tiempo y forma, en circunstancias que el plazo se cuenta desde el hecho o hechos que motivan la acción, y que yerra el tribunal al señalar que el acuerdo suscrito entre las partes con fecha 18 de agosto de 2017 fue *“para castigar a doña Francisca probablemente”* (considerando décimo primero) toda vez que no consta en el proceso antecedente alguno del cual pueda derivarse directa o indirectamente una objeción de la actora al referido acuerdo y que, además, cesó la comunicación entre las partes desde la suscripción del documento hasta la carta de fecha 10 de septiembre por la cual se le invita a reincorporarse en sus funciones.

Agrega, desde otra perspectiva, que el tribunal refiere, en el considerando 11°, que mantener a la demandante separada injustificadamente de sus funciones es un acto lesivo y arbitrario, y explica que, si el mismo tribunal alude a la separación de

funciones con motivo del acuerdo de fecha 18 de agosto de 2017, igualmente desde esa fecha debió contarse el plazo de caducidad o prescripción.

En segundo lugar, y en relación con esta misma causal, fundamenta en la existencia de prueba no ponderada y, además, en prueba que no permitiría arribar a las conclusiones del fallo, específicamente en relación con los hechos establecidos como constitutivos de las infracciones de garantías fundamentales.

Señala que el sentenciador se aparta notablemente de las reglas de la sana crítica, porque, aunque en el motivo octavo se quiere tardíamente hacer una reflexión respecto de la prueba en cada punto, es obvio que ello resulta totalmente insuficiente y, por ende, las conclusiones no se afirman, como la lógica impone, en premisas sólidas que debieron ser los razonamientos omitidos. Agrega que no hay valoración comparativa de medios de prueba, que se excluye toda mención a varios de ellos como por ejemplo el documento de folio 145, en que la Inspección del Trabajo informó que no existieron los hechos denunciados, por lo que no se aplicó sanción a la empresa, mismos hechos que son constitutivos de indicio suficiente para el acogimiento de la acción de tutela. Indica que los medios de prueba que son mencionados tampoco son verdaderamente analizados y que, en definitiva, el fallo debe fundarse en hechos y pruebas que obran en autos y no en deducciones que escapan de los artículos 426 y 427 del Código del Trabajo, como ocurre en la especie.

Esgrime que tampoco hubo ponderación de las liquidaciones de remuneraciones presentadas y que fueron suscritas en junio y julio de 2017, sin que conste reclamo alguno respecto de ellas y que, sin embargo, el sentenciador determina aumentar la remuneración de la actora. Agrega que no se ponderó ni menos citó en el fallo los certificados de cotizaciones previsionales, seguridad social y salud acompañados por la demandada, que dan cuenta que fueron pagadas hasta incluso cuando estaba haciendo uso de sus licencias médicas de pre y postnatal, en circunstancias que esa carga le corresponde a la entidad previsional. Por último, arguye la falta de prueba y ausencia de ponderación de la existente respecto de la unidad económica establecida en autos.

Como segunda causal de nulidad, interpuesta en forma subsidiaria, se esgrime la del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, que dispone *“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;”*

Relaciona la recurrente esta causal con lo dispuesto en los numerales 4 y 5 del artículo 459 del código del ramo, relativo al contenido obligatorio de toda sentencia laboral y que establece: *“4.- El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación; 5.- Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los preceptos de derecho o de equidad en que el fallo se funda;”*

El basamento de esta alegación, señala la recurrente, estaría en la inexistencia del análisis razonado de la prueba que obra en autos, pues existen documentos acompañados que no fueron siquiera citados en el fallo, como tampoco excluidos.

**CUARTO:** Que, para dilucidar el arbitrio impetrado debe tenerse presente que el recurso de nulidad introducido en el Código del Trabajo, según sea la causal invocada, tiene por objeto o asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales o bien conseguir sentencias ajustadas a la ley, conforme fluye de las causales contenidas en los artículos 477 y 478 de dicho Código que lo hacen procedente, arbitrio legal que tiene el carácter de extraordinario, tanto por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran las referidas causales, atendido el fin que persiguen restringiendo el ámbito de revisión por parte de los tribunales de alzada, cuanto por imponer al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad sus fundamentaciones.

**QUINTO:** Que, respecto de la primera causal de nulidad invocada, consagrada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, haberse pronunciado la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica, se advierte del libelo de la recurrente, que nada señala respecto de los principios de la lógica, las máximas de la experiencia o los conocimientos científicamente afianzados que entienda vulnerados y que sustentarían su pretensión. En efecto, las alusiones que hace a las reglas de la sana crítica son más bien genéricas, toda vez que tras referir algunos medios de prueba que considera omitidos y otros que estima mal ponderados, a la luz de las normas que invoca, se limita a señalar que se infringen las normas de la lógica, sin explicarlas, y como se ha sostenido reiteradamente, la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo tiene como finalidad primordial propiciar un control sobre el juicio de hecho contenido en la sentencia. Sin embargo, no se trata de que un simple reclamo de las partes legitime el examen de lo actuado en la asignación o negación de eficacia a la prueba rendida. La norma legal que tipifica el motivo de nulidad que se hace valer prescribe que la revisión respectiva solo puede efectuarse en la medida que exista una infracción manifiesta de las normas de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, y dicha infracción debe ser explicitada en el recurso, lo que no ocurre en la especie. De hecho, no basta cualquier infracción de las reglas de la sana crítica, sino, por expreso mandato legal, resulta indispensable que esa infracción tenga el carácter de manifiesta, lo que significa que debe ser evidente, situación que no fundamenta la recurrente, al no explicitar la forma concreta y precisa de vulneración de algún principio concreto y claro de la lógica, las máximas de la experiencia o los conocimientos científicamente afianzados. De otro lado, no puede pretenderse que a través de esta causal el tribunal de nulidad lleve a cabo una recalificación y revaloración de las pruebas producidas, como si se tratara de un nuevo examen íntegro del asunto resuelto por el *a quo*, labor más propia de efectuar en un recurso revocatorio como la apelación. Por estas razones se desestimará el recurso por esta causal.

**SEXTO:** Respecto de la causal subsidiaria, esto es, la prevista en el artículo 478 letra e), en relación con el artículo 459 N° 4 y 5 del Código del Trabajo, la recurrente se limita a transcribir las disposiciones pertinentes, para luego señalar que, *dado la inexistencia del análisis razonado de la prueba que obra en autos, pues existen documentos acompañados que no fueron siquiera citados en el fallo, como tampoco excluidos, procede que el tribunal, en subsidio de la causal anterior, anule el fallo impugnado*, sin entregar mayor información en torno a la forma en que se produciría la omisión de los requisitos denunciada, lo que conlleva necesariamente la desestimación de la causal.

**SÉPTIMO:** Que no obstante lo expresado en los motivos precedentes, esta Corte no puede dejar de advertir que el fallo cuestionado presenta una deficiencia importante que, aunque no desarrollada por quien recurrió, puede ser abordada por este tribunal, conforme lo establece el artículo 479 del Código del Trabajo.

**OCTAVO:** En efecto, en el considerando noveno del fallo, conforme la prueba rendida se establecen los indicios suficientes para acoger la demanda de tutela de la actora. Luego, en el considerando décimo se establecen los hechos, los que relata circunstanciadamente desde el 7 de junio de 2017, fecha del inicio de la relación laboral, hasta el día 18 de agosto de 2017, fecha en que las partes suscribieron un acuerdo en el que se establece que la trabajadora se mantendrá ausente de sus labores profesionales, recibiendo su sueldo normal hasta que los tribunales dictaminen el desafuero maternal. Y, en el considerando siguiente, sostiene la sentenciadora que, *conforme al tenor de lo señalado en los considerandos anteriores, y para precisar los actos de hostigamiento o transgresión a los derechos fundamentales de la actora y su permanencia en el tiempo, se acreditó que éstos se iniciaron desde el día 27 de julio de 2017 cuando sin motivo ni justificación se le ordenó abandonar su trabajo y retirarse de la empresa, lo que fueron sucediéndose como se indicó en el considerando anterior y éstos se mantuvieron vigentes hasta la fecha en que la actora haciendo uso de la herramienta legal que le proporciona el artículo 171 del Código del Trabajo procedió al auto despido. Y concluye que el acto lesivo permaneció mientras se mantuvo la relación laboral entre las partes, la que solo puede ponerse término por alguna de las causales legales, de las que no hizo uso la demandada, y esta relación se mantuvo hasta el día 29 de noviembre de 2018, hasta el auto despido de la trabajadora.*

**NOVENO:** Sin embargo, de los indicios del considerando noveno, en relación con los hechos establecidos en el considerando décimo, así como de la prueba rendida al efecto y analizada en el fallo, no se advierte cómo se concluyó que la vulneración de derechos se mantuvo desde el 18 de agosto de 2017 hasta la fecha del autodespido el 29 de noviembre de 2018. A este respecto el fallo solo agrega: *“El acto lesivo y arbitrario permaneció mientras el empleador mantuvo a la demandante separada injustificadamente de sus funciones”*, en circunstancias que la propia actora firmó el acuerdo respectivo y, además, parece razonable la documentación agregada al proceso relativa a la peligrosidad de los pesticidas y las labores realizadas por la demandante, que no fue ponderada, y que justificaría el acuerdo

de fecha 18 de agosto de 2017 en relación con el deber impuesto por el artículo 184 del Código del Trabajo. Es más, tal acuerdo no perjudicó de manera alguna a la trabajadora, la que continuó su embarazo en su casa, recibiendo la remuneración íntegra, todo conforme lo convenido y que fue aceptado voluntariamente por ella, sin que a este respecto se vislumbre algún tipo de coacción. Tampoco existen antecedentes en el proceso que permitan razonablemente sostener que durante dicho período se ejercieron por parte de la demandada actos de vulneración de derechos, sino muy por el contrario, no hubo comunicación ni relación entre ellas hasta el día 10 de septiembre de 2018, fecha en que, según documento agregado al proceso, la actora es invitada a reincorporarse en sus funciones, vencido sobradamente el tiempo correspondiente al post natal.

**DÉCIMO:** Así las cosas, los hechos que a juicio del sentenciador constituirían vulneración de derechos ocurrieron hasta el 18 de agosto de 2017, y haberlo estimado de otro modo, sin las debidas consideraciones fácticas y probatorias, constituye una omisión en la forma de extender la sentencia, concretamente, el carecer de la debida fundamentación razonada para colegir que la vulneración de derechos esgrimida se mantuvo efectivamente desde el 18 de agosto de 2017 hasta el día 29 de noviembre de 2018, fecha del auto despido. En efecto, no hay consideraciones probatorias respecto de alguna nueva vulneración de derechos con posterioridad a la firma del acuerdo respectivo, ni siquiera se vislumbra algún contacto entre las partes que pueda haber sido ponderado como continuación del acto lesivo.

**DÉCIMO PRIMERO:** Que el artículo 459 del Código del Ramo establece el contenido obligatorio de toda sentencia laboral, y en su numeral 4° exige: *“El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;”*

La importancia de cumplir con tales disposiciones de contenido obligatorio de la sentencia la ha acentuado la Excma. Corte Suprema de Justicia en diversas oportunidades, para la claridad, congruencia, armonía y lógica en los razonamientos que deben observar los fallos.

Los tribunales y la doctrina han hecho hincapié en esta obligación de contenido de las sentencias, por cuanto tales exigencias no sólo dicen relación con un asunto exclusivamente procesal, referido a la posibilidad de recurrir, que implica impugnar una resolución de manera de evitar errores y arbitrariedades, sino porque, además, se relaciona con un tema externo a la procesabilidad referida, que se enmarca en la necesidad de someter al examen que puede hacer cualquier ciudadano de lo manifestado por el Juez y que hace posible, asimismo, el convencimiento de las partes del pleito, evitando la impresión de arbitrariedad al tomar éstas conocimiento del porqué de una determinación.

En la especie, como se dijo, la sentencia carece de lo que se denomina fundamentación razonada y que dice relación con la necesidad de plasmar en el fallo el razonamiento que conduce al establecimiento de los hechos que se

estimaron probados. Esta omisión se advierte claramente en el fallo, ya que al establecer que el presunto acto lesivo se mantuvo en el tiempo desde la fecha del acuerdo hasta la fecha del auto despido, sin que existan consideraciones que expliquen tal determinación, máxime si se tiene presente que, a la luz de los hechos, en dicho periodo la demandante estuvo en su casa, recibiendo su sueldo íntegro, conforme voluntariamente lo acordó, y sin comunicación con el empleador.

**DÉCIMO SEGUNDO:** El defecto de fundamentación advertido tiene influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, toda vez que una fundamentación razonada, en relación con la prueba rendida y los hechos establecidos, debió necesariamente llevar a concluir que los actos estimados como constitutivos de vulneración ocurrieron durante la vigencia de la relación laboral, siendo el último de ellos el 16 de agosto de 2017, por lo que la denuncia de tutela debió interponerse dentro de los 60 días contados desde que se produjo la supuesta vulneración de derechos fundamentales alegada, todo ello en atención al mandato contenido en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, plazo que se encontraba sobradamente vencido en el caso de autos, lo que debió significar que se acogiera la excepción de caducidad deducida por la demandada.

**DÉCIMO TERCERO:** Que, por lo precedentemente expuesto, la sentencia que se revisa adolece del vicio previsto en el artículo 478 letra e), en relación con el artículo 459 N° 4, ambos del Código del Trabajo, al carecer de la debida fundamentación razonada sobre la prolongación en el tiempo del acto lesivo desde el acuerdo suscrito con fecha 18 de agosto de 2017 hasta el autodespido de fecha 29 de noviembre de 2018.

**DÉCIMO CUARTO:** Que, por lo señalado, y conforme lo autoriza el artículo 479 del Código del Trabajo, esta Corte procediendo de oficio, acogerá el recurso de nulidad. Por estos fundamentos, lo previsto en las normas legales precitadas y en los artículos 477, 479 y 482 del Código del Trabajo, se declara:

**I.-** Que, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la abogada Bernardita Brito Fuentealba, por la demandada Hortiseed Ltda., en contra de la sentencia dictada con fecha 8 de septiembre de 2020 por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Maipo-Buín.

**II.-** Que, procediendo de oficio, **se acoge** el recurso de nulidad, por la causal del artículo 478 letra e), en relación con el artículo 459 N° 4, ambos del Código del Trabajo, la que, en consecuencia, **es nula**, procediéndose a continuación a dictar la sentencia de reemplazo, sin nueva vista de la causa.