

Antofagasta, veintidós de agosto de dos mil veinticuatro.

VISTOS:

Que en esta causa **rol único 23-4-0453952-3, rol interno O-60-2023**, del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, y **rol Corte 261-2024**, por sentencia definitiva de siete de junio de dos mil veinticuatro, fueron rechazadas las demandas de despido injustificado y nulidad del despido, accogiéndose la de cobro de prestaciones y ordenando el pago de las que indica, acciones interpuestas por [REDACTED] en contra de Comercializadora [REDACTED] SpA., [REDACTED] y [REDACTED]

El fallo fue impugnado por la parte demandante mediante recurso de nulidad fundado en la causal prevista en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo y, en subsidio, en las causales de los artículos 478 letra b) y 477 del mismo cuerpo legal.

El pasado trece de agosto se procedió a la vista del recurso, interviniendo el abogado David Garay Botta por el mismo.

La audiencia quedó registrada en el sistema de audio y la causa, en acuerdo.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, respecto de la causal principal del artículo 478 letra e), el recurso acusa que la sentencia omite el requisito previsto en el N°4 del artículo 459, ambos del Código del Trabajo.

Explica que el fallo reconoce que la carta de despido no indica los días de ausencia del actor, pero colige que ese defecto no es grave, no infringe su derecho a defensa ni transforma el despido en injustificado. Todo ello, atendido lo señalado en la demanda, lo reconocido por el trabajador en la prueba confesional, el mérito del libro de asistencia exhibido por la demandada y la testimonial de la que se valió el demandante.

Afirma quien recurre que esa conclusión es



equivocada y tampoco puede colegirse de los hechos y premisas que se consideran.

Añade que de la circunstancia de no haberse controvertido la inasistencia y el haber señalado que el demandante se encontraba analizando la procedencia del auto despido -al que el empleador se le adelantó, desvinculándolo por inasistencia- no se sigue que el actor haya reconocido lo que se le imputaba en la carta. En su opinión, una persona puede buscar asesoría para ver si sus derechos laborales están siendo respetados, pero esto no necesariamente implica que se deba hacer en horario laboral. Y, de hecho, no se hizo ni fue planteado así. Enseguida, se manifiesta sorprendido por el argumento de refuerzo utilizado por la sentenciadora, aludiendo a lo declarado por el demandante en la prueba confesional, donde admite haber faltado "un viernes". No es posible, en su concepto, que de ese reconocimiento se desprenda que el actor no concurrió a su trabajo dos días seguidos, como se le imputa en la carta. Lo que informó fue haber faltado un día que no identificó.

En lo relativo al libro de asistencia, señala que el considerando Décimo del fallo afirma que el actor no habría registrado asistencia en el mes de diciembre, para concluir el dictamen que no concurrió a trabajar debiendo hacerlo, "incluso más de dos días seguidos". Ese antecedente, para la juzgadora, hace irrelevante la falta de especificación de los días de ausencia en la carta de despido, aserto en el cual también considera que el demandante habría hecho alusiones a cuestiones ajenas al juicio al momento de interponer el libelo.

Acusa la impugnante que es falso que el actor no haya registrado asistencia durante el mes de diciembre de 2022 y que haya faltado por más de dos días seguidos. Esas conclusiones no se avienen al mérito del proceso, estimando "impresionante" que la sentenciadora no sea capaz, al igual que la demandada, de señalar los días específicos en que el actor no habría ido a trabajar. Y ello sucede, en su opinión,



porque, salvo su parte, nadie lo sabe, siendo "obvio" que en la demanda se haya hecho mención a circunstancias extrínsecas al despido por inasistencia, ya que hasta la fecha se desconoce qué días no habría trabajado el actor.

Explica que en el libro de asistencia consta un registro de asistencia del actor el jueves 1 de diciembre de 2022. Luego, aparecen solo dos inasistencias -no más de dos, como afirma el fallo- y no son seguidas, pues se trata del viernes 2 de diciembre y del lunes 5 de diciembre de 2022, mediando entre ellas un fin de semana.

Entonces, como el fallo advierte que el trabajador tenía la obligación de asistir de lunes a viernes, la inasistencia que se le reprocha durante todo el mes no es tal y tampoco lo es la imputación de faltar más de dos días seguidos, por lo que no es claro si la sentencia entiende que el fin de semana es o no laborable.

Lo correcto habría sido, a su juicio, que se concluyera que el actor no incurrió en las inasistencias que se le imputan y que el despido fue injustificado.

Sobre los testigos, se afirma en el fundamento Undécimo de la sentencia que estarían contestes en el hecho de la inasistencia del trabajador durante dos o tres días y que se habrían intentado comunicar con él. Pero extraña, en opinión de la recurrente, que no exista otro elemento que apunte a las supuestas comunicaciones con el actor. Además, el fallo no informa con exactitud qué declaró cada testigo y, como quiera, el análisis es incorrecto y parcial.

Añade que el testigo [REDACTED], pareja de la demandada [REDACTED], señaló que no recordaba qué días había faltado el actor, pero que habían sido dos o tres, declaración con la que no es posible concluir que haya faltado dos días seguidos o más, sin perjuicio que el fallo le restó imparcialidad y valor probatorio a su relato por mantener un vínculo sentimental con "la actora" (sic). A su turno, no es efectivo que la testigo [REDACTED] haya dicho que el actor no fue a trabajar dos o tres días, pues solo señaló que le



habían pedido enviar la carta, sin ver su contenido.

En consecuencia, la sentencia no hace un análisis correcto de la prueba aportada por ambas partes, sobre todo la de la demandada. El análisis y su razonamiento es parcial, falso, insuficiente y defectuoso.

Enfatiza el recurso que no impugna la valoración de la prueba sino que recrimina su errónea interpretación, al darle un contenido diferente del que verdaderamente tiene, ejercicio intelectual anterior a la valoración que, en la especie, da cuenta de un defecto de forma que deviene inevitablemente en nulidad, porque la materialidad de los elementos probatorios aportados apunta a una conclusión distinta a la ofrecida en el fallo, esto es, que el trabajador asistió durante el mes de diciembre de 2022 y no faltó dos días seguidos durante ese mes, de suerte tal que el despido deviene lógicamente en indebido, configurándose la licitud del despido por inasistencia al tenor del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, rechazando las indemnizaciones demandadas.

SEGUNDO: Que, en subsidio, la recurrente invoca la causal de nulidad contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, infracción de las normas reguladoras de la prueba respecto de la sana crítica y, en particular, al principio lógico de no contradicción y el de razón suficiente.

Asumiendo que la sentencia sí procedió al análisis suficiente de toda la prueba rendida -la que ya fuera mencionada en la causal de nulidad principal- acusa que fue valorada incorrectamente.

Sobre la base de las argumentaciones que antes desarrolló y de la conceptualización del principio de no contradicción que menciona, afirma que la contradicción es manifiesta, pues si la carta no señala los días que el actor no concurrió a su lugar de trabajo, no puede concluirse que haya faltado dos días seguidos, más todavía si el fallo no precisa esos días.

En cuanto a la transgresión del principio de razón



suficiente, que también conceptualiza y caracteriza, postula que ninguno de los medios probatorios es suficiente para acreditar que el actor haya faltado durante dos días seguidos en diciembre de 2022, o más de dos. No se sigue de ello que el despido haya sido correcto, por lo que la conclusión de la juzgadora se sostiene por un antecedente defectuoso, lo que también acontece con la declaración del actor y los testigos. El primero solo señaló un día como inasistente (un viernes) y los deponentes no pudieron señalar qué días en concreto habría faltado el trabajador.

En su opinión, ya sea desde un análisis particular de cada medio probatorio, así como de uno íntegro y holístico, la sentenciadora incurre en un *non sequitur* que culmina en la infracción de derivación ya señalada.

TERCERO: Que, también en subsidio, se invoca la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo.

Primeramente, el recurso enuncia los hechos asentados en el fallo, a saber:

1.- La existencia de la relación laboral iniciada el 2 de noviembre del año 2020 entre el actor y la empleadora COMERCIALIZADORA [REDACTED] SPA, representada por [REDACTED], con una remuneración mensual ascendente a \$650.000.

2.- El actor fue despedido el 6 de diciembre de 2022 por la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, esto es, inasistencias injustificadas por dos días seguidos.

3.- No existe deuda previsional por parte de la empleadora por el período trabajado por el demandante.

Afirma la recurrente que de esos hechos solo se puede concluir que se hizo una interpretación errónea del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, en lo que hace a la regla sobre dos días seguidos, al haber mediado un fin de semana.

Refiere que en los dos días seguidos que señala la norma, no puede mediar una interrupción temporal en la



prestación de los servicios, la que debe ser continua, sucesiva y completa, como lo señalan los fallos que menciona, regla cuya claridad no permite una interpretación diversa, extendiendo el carácter de continuo a una interrupción temporal de días no laborados, ya sea por feriado o por no formar parte de la jornada, incurriendo la sentenciadora en un error *in iudicando* y en una interpretación que también soslaya el principio *in dubio pro operario*.

En consecuencia, si es efectivo que las inasistencias corresponden a los días viernes 2 y lunes 5 de diciembre de 2022, la incorrecta aplicación del artículo 160 N°3 origina la infracción denunciada.

CUARTO: Que, sobre la causal de nulidad principal esgrimida por la parte recurrente, prevista en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, se aduce, como se dijo, la falta del requisito exigido por el N°4 del artículo 459 del mismo cuerpo legal, defecto que el recurso desarrolla sobre la base de las equivocadas conclusiones que, en opinión de la recurrente, el fallo ofrece con relación a la prueba que menciona y el tenor del libelo de demanda.

Empero, la imposición legal que se aduce incumplida se refiere a la exigencia de contener, el fallo, el análisis de toda la prueba, el establecimiento de los hechos que estime acreditados y el razonamiento que conduce a esa estimación.

Bien podrá la recurrente discrepar del ejercicio argumentativo que ofrece el dictamen, pero lo cierto es que no adolece de la omisión que se le reprueba. De hecho, lo cuestionado es justamente la valoración de los elementos de convicción y los razonamientos probatorios sobre los que se articula el establecimiento de la *quaestio facti*, de modo que aquella discrepancia no podría justificar la precisa causal de nulidad que en este primer capítulo sostiene la aspiración invalidatoria.

La sentencia sí se ocupa de la prueba confesional, documental y testimonial, para colegir de ese material probatorio que la circunstancia de no haberse precisado los



días de inasistencia que se atribuyen al trabajador no solo carece de la relevancia que la recurrente le atribuye, sino que permite concluir que el trabajador efectivamente incurrió en la falta que justifica la causal de despido esgrimida. Así se observa de las razones que explicitan los considerandos Noveno, Décimo y Undécimo del dictamen objetado.

En lo demás, el alegato se articula sobre la base de la particular interpretación que la impugnante asigna a los medios de prueba que menciona, cuestión que también resulta ajena a la causal de nulidad que se viene analizando.

Todo ello obsta al éxito de este acápite del arbitrio.

QUINTO: Que, sobre el primer motivo de nulidad esgrimido en subsidio, la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo está prevista para examinar la manera en que la sentencia establece el presupuesto fáctico de la causa, de modo que la pretensión anulatoria resultará exitosa en tanto el sentenciador haya vulnerado las reglas previstas para la apreciación y valoración del material probatorio.

Para que el tribunal de nulidad pueda examinar la manera en que el juez ha efectuado tal razonamiento y ha ponderado el mérito de los antecedentes que destaca la recurrente, el arbitrio debe indicar con exactitud cuáles reglas de la sana crítica han sido inobservadas, especificando la manera en que se han conculcado y demostrando el correcto modo de aplicarlas.

Tocante a la exigencia antes señalada, en la especie la recurrente aduce vulnerados el principio lógico formal de no contradicción y el de razón suficiente.

SEXTO: Que este capítulo se explica en razón de los fundamentos en virtud de los cuales la sentencia ha concluido que el trabajador incurrió en las inasistencias que hacen procedente su despido.

Sin embargo, el tenor del fallo no permite advertir la incongruencia que le atribuye la impugnante, defecto que más bien obedece, nuevamente, a su particular manera de



apreciar las probanzas. En efecto, el presupuesto material que se dice equivocado se obtiene en la sentencia mediante un ejercicio comparativo de las pruebas. Una, la confesional, da cuenta que el demandante faltó un viernes; otra, la testimonial, conduce a concluir que se ausentó por dos o más días; y una tercera, el libro de asistencia, que según la sentencia enseña que el actor no registró asistencia durante el mes de diciembre de 2022.

Tocante al principio de razón suficiente, su quebrantamiento se relata también por una disconformidad de la valoración de la prueba.

Con todo, aun si fuese posible compartir la apreciación de la recurrente y coincidir con algunas de las deficiencias acusadas, sucede que aquellas no podrían tener incidencia sustancial en el modo de definir el asunto, en tanto el perjuicio que le irrogaría el vicio alegado se circunscribiría únicamente a una cuestión de orden material, esto es, que el demandante faltó dos días a su trabajo. Y ello fue admitido en estrados, informando el abogado recurrente, aunque sin hacer imputación normativa, que su representado no asistió al lugar de trabajo los días viernes 2 y lunes 5 de diciembre de 2022.

Como es de sobra conocido, la nulidad pretendida en un recurso de derecho estricto requiere de un perjuicio y el que se aduce en la especie no es tal, pues la precisión, concordancia y coherencia que el recurso echa de menos en el fallo y en la propia carta de despido, se subsanan con el reconocimiento del presupuesto material sobre el que se sostiene la desvinculación.

SÉPTIMO: Que la segunda causal subsidiaria invocada fue prevista por el legislador para permitir examinar el proceso en cuya virtud el sentenciador plasma los conceptos, nociones y descripciones que configuran la hipótesis normativa abstractas en el caso concreto.

El motivo de nulidad previsto en el artículo 477 del Código Laboral determina que la competencia de esta



Corte, considerando la naturaleza del arbitrio deducido, se circunscribe únicamente a determinar si en la sentencia definitiva se han aplicado correctamente las normas que se reclama vulneradas en el recurso, bajo la premisa de irrestricta aceptación de los hechos asentados en el fallo, a partir de los cuales debe revisarse su juzgamiento jurídico.

Invocándose 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.

OCTAVO: Que, en el caso en examen, se pide esclarecer si el dictamen ha vulnerado el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, considerando que el actor se ausentó injustificadamente dos días en el mes, esto es, el viernes 2 y el lunes 5 de diciembre de 2022, como ya fue aclarado.

La aludida disposición establece que el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando, en lo que interesa, la no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo.

NOVENO: Que esta causal de despido es de carácter disciplinaria y describe un comportamiento específico proscrito por la ley, constituyendo una infracción por incumplimiento de las obligaciones que surgen de la relación laboral. Lo que el legislador sanciona es la ausencia del trabajador sin causa justificada, durante el lapso que en cada caso indica.

Como ya se dijo, en la situación en estudio, también es un hecho establecido que el contrato de trabajo le imponía al actor el deber de asistir a su lugar de trabajo de



lunes a viernes de cada semana y que el despido se verificó el martes 6 de diciembre de 2022. Además, debe recordarse que la defensa no alegó la justificación de las inasistencias.

DÉCIMO: Que el quid del asunto viene dado por el sentido que se reconozca a la acepción "seguidos", utilizada por el legislador al referirse a la inasistencia injustificada durante dos días, que configura la causal de caducidad del contrato de trabajo.

Conforme enseña el diccionario de la Real Academia de la Lengua, el adjetivo "seguido" se define como "continuo, sucesivo, sin intermisión de lugar y tiempo". A su vez, "continuo" es aquello "que no presenta interrupción en el tiempo o en el espacio".

Es ese el sentido natural y obvio de esas palabras, asilándose en él la recurrente para sugerir que una y otra inasistencia no son seguidas, pues medió un lapso; los días sábado 3 y domingo 4 de diciembre de 2022.

No obstante, la noción empleada por el legislador exige ser interpretada en el contexto de la especialidad del derecho del trabajo, siendo útil, para tales efectos, acudir a lo estatuido en el artículo 21 de ese texto legal, que define a la jornada de trabajo como "*...el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato*".

UNDÉCIMO: Que, en efecto, la relación laboral se origina por un acuerdo de voluntades, convención que se ocupa de definir las condiciones pactadas para las prestaciones recíprocas, una de las cuales dice relación con la extensión de la jornada de trabajo la que, en la especie, se extendía de lunes a viernes desde las 08:30 horas hasta las 18:30 horas. Así lo informó el propio actor en su demanda, de modo que los dos días "seguidos" a que se refiere el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo concluyen, cada día, en la forma en que fuera pactado libre y voluntariamente por las partes.

De este modo, las ausencias injustificadas del trabajador que sanciona la ley han de verificarse durante dos



días laborales seguidos, por lo que, si en el caso de autos se produjeron en esos dos días seguidos, como fuera establecido en el fallo y precisado en estrados con el reconocimiento de la recurrente, resulta evidente que se configuró la causal de caducidad del contrato, atendida la jornada de trabajo que debía cumplir el actor.

DUODÉCIMO: Que, como corolario, sin que se advierta la infracción normativa que se atribuye al fallo, el recurso en este acápite tampoco prosperará.

Por estas consideraciones, normas citadas y lo dispuesto en los artículos 474, 478 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA** el recurso de nulidad interpuesto por la abogada Ana Rojas Sandoval, en representación del actor, en contra de la sentencia definitiva dictada el siete de junio de dos mil veinticuatro en causa RUC 23-4-0453952-3, RIT O-60-2023, del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, la que, en consecuencia, **no es nula**.

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

Regístrese y comuníquese.

Rol 261-2024 (Laboral)

Redactó el ministro Cárdenas.

No firma el ministro Rojas, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo, por encontrarse en comisión de servicio.





Dinko Antonio Franulic Cetinic

Ministro

Corte de Apelaciones

Veintidós de agosto de dos mil veinticuatro
10:31 UTC-4



Hernán Rodrigo Cárdenas Sepúlveda

Ministro

Corte de Apelaciones

Veintidós de agosto de dos mil veinticuatro
10:59 UTC-4



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

Código: YEZPXPPHHZM

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por los Ministros (as) Dinko Franulic C., Hernan Rodrigo Cardenas S. Antofagasta, veintidos de agosto de dos mil veinticuatro.

En Antofagasta, a veintidos de agosto de dos mil veinticuatro, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

