C.A. de Copiapó

Copiapó, seis de octubre de dos mil veintiséis.

Vistos:

Por sentencia dictada el seis de octubre de dos mil veinticinco, en causa RIT T-3-2025, seguida ante el Juzgado de Letras de Diego de Almagro, en lo que interesa al recurso, se rechazó la demanda subsidiaria por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales.

Contra dicho fallo recurrió de nulidad la parte demandante por la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de ley. En subsidio, dedujo la causal del artículo 478 letra b) del Código Laboral.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su conocimiento en audiencia del 15 de septiembre último, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

Considerando:

Primero: Que se dedujo la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto infracción de la ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Argumenta dos acápites en los que, a su juicio, la sentencia vulneró los artículos 153 y 154, ambos del Código Laboral.

En primer término, sostiene que existe infracción al establecer que el actor obró bajo la influencia de las drogas. Luego de reproducir los artículos 153 y 154 del Código del Trabajo, respecto del Reglamento Interno de Orden y Seguridad y su contenido (numerales 9° y 10°), refiere que dicho documento, en su capítulo decimo, regula los “Exámenes de Detección de Consumo de Drogas y Consumo de Alcohol y las Medidas Relacionadas”, estableciendo una serie de protocolos que deben seguirse para la realización de pruebas de alcohol y toxicológicas, para la detección de drogas.

Así, indica que en el artículo 69 del RIOHS, se establece la obligación de realizar test de drogas en caso de suscitarse un accidente del trabajo, en particular, test de drogas por saliva, muestra que será sometida al test pertinente y que, de resultar positiva, el facultativo procederá solicitar al contra chequeo de la contra muestra (definido en el artículo 59), es decir, la que corresponde a una parte de la muestra obtenida originalmente, tipificada como muestra B, a la cual en caso de ser necesario (resultado positivo) se le realiza el contra-chequeo.

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

Código: HXZXDBHJXXX

Arguye que para que el empleador, y luego el sentenciador, puedan calificar que un trabajador ha actuado “bajo los efectos de la droga”, es indispensable que tanto el examen efectuado a la muestra A, como el análisis confirmatorio (que es el efectuado a la muestra B), arrojen resultados positivos, siendo tal procedimiento obligatorio para el trabajador y empleador, conforme a los artículos 153 y 154, ambos del Código Laboral.

Alega que, en este caso, no existe prueba efectuada a alguna contramuestra, solo se remitió por oficio un único examen toxicológico. Por ello, estima que concluir que el trabajador se encontró en algún momento bajo la influencia de las drogas es ilegal, no siendo concordante con el concepto que el propio empleador ha dado para ello en el RIOHS, por lo que es imposible sostener el hecho en que se funda la carta de despido y la sentencia.

Reprocha que el magistrado en el considerando décimo tercero -que reproduce- concluyera la efectividad de los hechos de la carta de despido, lo que estima que atenta contra lo dispuesto en los artículos 153 y 154 del Código del Trabajo, ya que, el RIOHS, indica expresamente que solo puede concluirse que el trabajador se encuentra bajo la influencia de las drogas en la medida que las muestras A y B arrojen positivo.

Refiere que de haberse aplicado correctamente las normas denunciadas no era posible concluir que el trabajador se encontraba bajo los efectos de la droga, y consecuencialmente, se debía declarar que el despido era indebido.

En un segundo acápite, refiere que existe infracción a los artículos 153 y 154 del Código Laboral, al sostener que el trabajador estaba facultado para someterse a una contra muestra, lo que se plasma en el motivo cuadragésimo tercero -que transcribe-.

Indica que el sentenciador concluyó el trabajador estaba facultado para someterse a una contra muestra, sin embargo, no era voluntario someterse a esta, ya que la misma opera de forma automática en caso de mediar un accidente del trabajo. Refiere que el artículo 71 del Reglamento Interno, regula la entrega de los resultados de los exámenes toxicológicos, e indica que para el caso de las pruebas que arrojen resultados positivos, la contra muestra será enviada al laboratorio destinado para efectos de realizar la segunda medición, y que los resultados del examen confirmatorio serán

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

Código: HXZXDBHJXXX

informados a los trabajadores en un plazo no superior a los 10 días de practicado en primer examen, y solo en esta hipótesis surge el derecho del trabajador establecido en el artículo 67 letra c), de pedir una nueva contra muestra.

Sostiene que, de la interpretación armónica de los artículos 69 y 71 del reglamento Interno, resulta evidente que la contramuestra se efectúa sin intervención de la voluntad del trabajador, cuestión lógica porque la muestra y la contramuestra se mantienen siempre en poder del empleador, para resguardar la cadena de custodia.

Indica que en este caso se tomó una muestra de orina al trabajador (no contemplado en el RIOHS), luego se efectuó un único examen toxicológico, el que habría arrojado un resultado positivo, sin que exista prueba de la realización de la contramuestra y, posteriormente, solo con ocasión de la carta de despido, se le informa del resultado de la única prueba aplicado.

Arguye que la sentencia en estudio es vulneradora de los artículos 153 y 154 del Estatuto laboral, ya que sostiene que el trabajador no ejerció un derecho que no tenía, esto es solicitar la realización de una nueva contra muestra. Además, indica que resulta ilegal la conclusión del magistrado, ya que el mismo en el considerando trascrito, cuestiona la decisión del trabajador dado que se habría sometido a un examen de pelo para la detección de drogas, 12 días después del despido y 45 días después del accidente.

Refiere que dicha infracción ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, ya que de haber aplicado correctamente las disposiciones citadas, necesariamente se debió resolver que el despido es indebido.

Segundo: Que, la causal del artículo 477 del Código de Trabajo sobre infracción de ley, tiene como finalidad velar por una correcta aplicación del derecho a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia.

En términos simples la causal de nulidad señalada resulta procedente en el evento que el fallo aplique incorrectamente el derecho llamado a regir la cuestión que motiva la controversia. Ello puede tener lugar en los casos de contravención formal de la ley, o sea, aquéllos en que el fallo prescinde de la ley o falla en oposición a su texto expreso, en los casos de errónea

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

Código: HXZXDBHJXXX

interpretación de la ley, esto es, cuando la sentencia da al precepto legal un alcance diverso a aquel que debía haberle dado si hubiera aplicado correctamente las normas de interpretación de la ley que se establecen en los artículos 19 a 24 del Código Civil, y en los casos en que hay falsa aplicación de la ley, defecto que puede producirse cuando la ley se aplica a un caso no regulado por la norma o cuando la sentencia prescinde de la aplicación de la ley para los casos en que ella se ha dictado.

Así, esta causal, en su segunda hipótesis, supone la aceptación de los hechos establecidos en la sentencia, por lo que la fundamentación y sustento del recurso por este motivo debe ser coincidente con ese propósito. Del mismo modo, no es factible por medio de esta causal impugnar el razonamiento que ha efectuado el sentenciador de los medios de prueba aportados en el juicio, desde que esa apreciación incide en la determinación de los hechos de la causa, los cuales, como se indicó, resultan inamovibles para esta Corte.

Por último, es necesario tener presente también que las normas que se denuncian como infringidas deben tener influencia en lo dispositivo del fallo, esto es, deben revestir el carácter de ser decisoria litis.

Tercero: Que son hechos establecidos en la sentencia, por tanto, inamovibles para esta Corte, en lo que interesa al recurso, los siguientes:

1°. Que, el trabajador comenzó a prestar servicios para la empresa [redacted], el 1 de marzo del año 2006, en calidad de operador especialista refino y moldeo, específicamente en la fundición y refinería de [redacted] de la división El Salvador de [redacted], en un vínculo contractual de carácter indefinido (considerando quinto);

2°. Que dicha relación laboral finalizó el 16 de octubre del año 2024, por carta de aviso de despido con la misma fecha, comunicando el empleador al trabajador que se pondría término a la relación laboral, esgrimiendo como causales del despido las contenidas en el artículo 160 N°5 y N°7 del Código del Trabajo (motivo quinto).

La carta de despido, en síntesis, señala: "*En concreto, con fecha 14 de septiembre del 2024, luego de protagonizar un grave accidente en el ejercicio de sus labores en el área de Refino y Moldeo de la Gerencia de Operaciones Fundición y Refinería de División Salvador, se le practicaron los exámenes de detección alcohol y drogas de rigor conforme al Procedimiento*

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

Código: HXZXDBHJXXX

de Detección de Consumo de Drogas y Alcohol contenido en nuestro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, exámenes que arrojaron resultado alterado en drogas, dando positivo para "KETAMINA"… "Lo anterior, indudablemente constituye un acto, omisiones o imprudencia temeraria que afecta a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos en los términos del artículo 160 Nº 5 del Código del Trabajo, máxime, si se tiene en consideración que usted sufrió un grave accidente laboral encontrándose bajo los efectos de esta sustancia, que obligo a la suspensión de la faena" … (motivo vigésimo tercero);

3°. Que el actor sufrió un accidente en la faena de la [redacted] de la división El Salvador el 14 de septiembre de 2024, a consecuencia de mantener en su cuerpo una sustancia estupefaciente ilícita (ketamina), cayendo por la plataforma que transitaba sin percatarse que la escotilla central estaba abierta a tazón de moldeo con material fundido (cobre). Dicha dinámica del accidente se produjo por que el sr. [redacted] en su calidad de operador mantenedor no verifica las condiciones del entorno de la plataforma mientras camina a dirigirse a realizar el repaso de piquera del equipo, transita por plataforma sin percatarse que escotilla central está abierta, cayendo por vano de escotilla a tazón en nivel inferior con contacto con material fundido, lo que le ocasionó lesiones consistentes en un trauma facial con lesión en labio y lesión dental, lesión en tobillo derecho, hombro izquierdo y quemadura superficial a nivel lumbar (motivo trigésimo);

4°. Las directrices establecidas según la política de prevención frente al consumo drogas de la empresa [redacted] contenidas en su Reglamento Interno habían sido puestas en conocimiento del trabajador por medio del comprobante de recepción de copia de reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad, suscrito por éste el 22 de octubre del año 2012, y que también aparecen consignadas en las regulaciones establecidas en la "directiva sobre consumo de alcohol y drogas", sus implicancias y eventuales sanciones (fundamento trigésimo noveno);

5°. Que, el demandante de forma voluntaria accedió a la toma de muestra de orina para detección de drogas (motivo cuadragésimo segundo);

6°. Que, la muestra de orina se encuentra contemplada para el caso

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

Código: HXZXDBHJXXX

de exámenes toxicológicos y como el Sr. [redacted] luego de sufrido el accidente el día 14 de septiembre del año 2024, presentaba múltiples lesiones en la zona de la boca con la perdida inclusive de piezas dentales, por este motivo en concreto se resolvió tomar solo una muestra de orina, la que a su vez se dividió en muestra (1) y contramuestra (2), la que por lo demás fue obtenida con la aquiescencia del trabajador (motivo cuadragésimo segundo);

7°. La muestra de orina salió alterada con la sustancia ketamina y el examen de la muestra y contra muestra se practicó en la [redacted] (considerando vigésimo segundo).

8°. Que el actor, se realizó en el Laboratorio [redacted], el 9 de noviembre de 2024, examen toxicológico independiente con muestras de vello corporal obtenidas el 28 de octubre del año 2024, esto es, casi 45 días después de acaecido el accidente protagonizado por el Sr. [redacted], el cual arroja resultado negativo para ketamina.

Cuarto: Que las observaciones realizadas por el recurrente para fundar esta causal dicen relación más bien con la insuficiencia del fundamento fáctico contenido en la carta de despido, cuestionando, en síntesis, la veracidad de encontrarse el actor bajo la influencia de las drogas al momento de sufrir el accidente en la faena minera. Sin embargo, las normas que indica infringidas por esta causal se refieren más bien a la exigencia de todas las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes de contar con reglamento interno de orden, higiene y seguridad, el que debe contener las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento. Y, además, regulan el contenido mínimo que dicho reglamento interno debe contener.

Pues bien, tal como sostiene el juez de base en el motivo décimo octavo de la sentencia en alzada, el reglamento interno de la empresa -que reproduce extensamente- regula en el Capítulo VIII, las obligaciones de los trabajadores (artículo 57); en el Capítulo IX, hace lo propio con las obligaciones (artículo 58); y, en lo que interesa, en el Capítulo X, reglamenta los exámenes de detección de consumo de drogas y consumo de alcohol y las medidas relacionadas (artículos 59, 65, 66 y 68) y en los artículos 67 y 69

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

Código: HXZXDBHJXXX

(motivos cuadragésimo primero y cuadragésimo segundo), regula la obligación de realizarse exámenes toxicológicos de detección de consumo de alcohol y drogas con ocasión de accidentes/incidentes o sintomatología.

Así, el artículo 69 del reglamento interno dispone que: "*En el lugar, el facultativo a cargo del Policlínico o del Servicio de Emergencia, luego de informar al trabajador el test que se le aplicará, procederá a tomar la muestra que corresponda, la que será sometida al test pertinente" … "De resultar positiva la muestra, el facultativo a que se refiere el inciso anterior, procederá solicitar al contra chequeo de la contra muestra, conforme lo dispuesto en las letras a) y b) del artículo 67 anterior"*

Por su parte, el artículo 67° del citado cuerpo normativo dispone: *"El examen toxicológico consistirá en un procedimiento técnico que, mediante el análisis de una muestra de saliva, matriz de orina, aire expirado (o sangre, sólo para confirmatorio de Alcohol) que permita establecer que el (la)trabajador/a se encuentra bajo los efectos de alguna de las drogas señaladas en el artículo 65° anterior o de alcohol…"*

Que sobre la base de los hechos fijados por el juez del grado -reproducidos en el considerando tercero de este fallo-, analizó la carta de despido (reproducida en los fundamentos vigésimo y vigésimo tercero de la sentencia en alzada) y, en lo que interesa, concluyó en los motivos vigésimo a cuadragésimo cuarto, que la demandada acreditó la veracidad de los hechos descritos en la misiva conforme a los términos exigidos por el artículo 162 del Código Laboral, declarando procedente el despido por las causales de los numerales 5° y 7°, del artículo 160 del citado Código.

En efecto, en el considerando trigésimo el sentenciador, respecto de la causal del artículo 160 N°5 del Código del Trabajo, sostiene: *"Que, en este punto y de lo desarrollado en los basamentos previos, ha quedado establecido que la conducta desplegada por el demandante Sr.* [redacted] *el día 14 de septiembre del año 2024, en la faena de la* [redacted] *de la división El Salvador, se encuadra dentro de una acción teñida por una -imprudencia temeraria-, ya que sufrió un siniestro laboral como consecuencia de una actuación inapropiada al mantener en su cuerpo una sustancia estupefaciente ilícita (ketamina), y como consecuencia de ello no permaneció atento a las condiciones propias de su labor al caer por la plataforma que transitaba sin percatarse* que *la escotilla central estaba*

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

Código: HXZXDBHJXXX

abierta a tazón de moldeo con material fundido (cobre), lo que resulto acrecentado a su vez por la conducta imprudente desplegada por el trabajador Sr. [redacted]*, quien, por cierto, igualmente fue despedido por la causal contemplada en el artículo 160 nº 5 del Código del Trabajo."*

Luego, en el motivo trigésimo primero, el juez de la instancia concluyó que dicha conducta quebrantó el reglamento interno de orden y seguridad de la empresa en lo que respecta a la prohibición absoluta de permanecer bajo la influencia de drogas y/o sustancias estupefacientes en los recintos de la división, establecida en el artículo 58 Nº25 del Reglamento, la que engarza con lo regulado en el Decreto 132 del Ministerio de Minería, que en su artículo 40 inciso 1 prescribe que "Está estrictamente prohibido presentarse en los recintos de una faena minera, bajo la influencia de alcohol o de drogas". Por consiguiente, la sentencia determinó que: *"… la calificación de la conducta imputada como sustento de la causal de despido, como un comportamiento abiertamente negligente o imprudente de cierta entidad llevado a cabo por el trabajador en su actividad, y que efectivamente tuviera la potencialidad de afectar los bienes jurídicos resguardados por la norma, a saber, la seguridad de la empresa o de los trabajadores y/o la salud de éstos."*

Posteriormente, en los considerandos trigésimo cuarto a cuadragésimo cuarto, el juez da por acreditada la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, por estimar probados los hechos de la carta de despido, las obligaciones y prohibiciones contenidas en el reglamento interno respecto del consumo de sustancias estupefacientes, así como la labor habitual que desempeñaba el trabajador en calidad de operador especialista refino y moldeo específicamente en la fundición y refinería de [redacted] de la división El Salvador de [redacted], concluyendo que el actor conocía los riesgos ínsitos que conlleva el ejercicio de estas funciones bajo los efectos de sustancias estupefacientes ilícitas.

Quinto: Que, tal como se indicó, no obstante sustentarse la causal en la insuficiencia de los hechos contenidos en la carta de despido, el recurrente no denunció vulneradas las normas decisorias litis, es decir, de aquellos preceptos que sirven para resolver la cuestión controvertida, esto es, el artículo 162 del Código Laboral, con relación a lo dispuesto en el artículo 454

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

Código: HXZXDBHJXXX

del mismo texto legal, en su numeral primero. Tampoco cuestionó las normas que sustentaron su desvinculación (artículo 160 N°5 y 7 del mismo texto legal).

Al respecto, cabe agregar que la nulidad se configura cuando la infracción de ley tiene incidencia determinante en lo resuelto, esto es, que la vulneración recaiga sobre alguna ley que, en el caso concreto, ostente la condición de ser decisoria litis y al no invocar como infringida alguna norma crucial para resolver la cuestión controvertida, implica implícitamente que el recurrente acepta su correcta aplicación en la sentencia, máxime si en este caso la supuesta trasgresión de la norma la funda en la insuficiencia probatoria para acreditar los hechos contenidos en la carta relacionados con el consumo de drogas y que motivaron su despido.

Sexto: Que, por otro lado, no está de más indicar que conforme a los hechos asentados en la sentencia en alzada, se estableció que al trabajador accidentado se le tomó una muestra de orina para detección de drogas, lo que fue aceptado voluntariamente por éste debido a la gravedad de sus lesiones y permitido conforme al artículo 67 del reglamento interno, muestra que fue dividida en dos, resultando ambas positivas para ketamina -muestra (1) y contra muestra (2)-.

Luego, la hipótesis de una nueva contramuestra (artículo 67 letra c) del reglamento), conforme a los hechos fijados por el juez del grado, fue rechazada por el trabajador. Dicha norma dispone que: "*El (la) trabajador/a que no esté conforme con los resultados obtenidos del muestreo, podrá solicitar el análisis de una nueva contra muestra a algún organismo competente en la materia, a costo de la División. Esta facultad la podrá ejercer en cualquiera de las hipótesis de aplicación de test que regula el artículo 66 precedente".*

Séptimo: Así las cosas, lo pretendido por el recurrente escapa del ámbito de aplicación de esta causal, desde que no se observa una infracción de las normas indicadas en el libelo de nulidad, sino que, el recurso se construyó en contra de los hechos, por lo que no puede prosperar.

En consecuencia, no puede haber infracción a las normas legales denunciadas en el presente arbitrio de nulidad, pues en este caso concreto el sustrato fáctico fijado en la sentencia, que no puede modificarse, debe ser respetado en la causal alegada. Es más, en definitiva, lo que se advierte es

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

Código: HXZXDBHJXXX

que quien impugna se limita a discrepar del fallo, formulando su propia apreciación de la prueba y, además, cuestionando los hechos que fueron probados en la sentencia como constitutivos de las causales de despido.

Por todo lo razonado, solo cabe rechazar esta causal.

Octavo: Que, como causal subsidiaria, invoca la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, la infracción manifiesta de las normas de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, específicamente, la razón suficiente.

Al respecto reclama que el sentenciador en los motivos trigésimo, y cuadragésimo tercero vulnera la razón suficiente al dar por probado, en síntesis, lo siguiente: 1) que la conducta del trabajador el día 14 de septiembre de 2024 fue temeraria, al mantener en su cuerpo una sustancia estupefaciente (ketamina); 2) que el trabajador rechazó inexplicablemente la posibilidad de someterse a una nueva contramuestra que demostrara científicamente la eventual existencia de un error en los resultados de la muestra de orina; y 3) al descartar el examen toxicológico independiente, por haberse realizado 45 días después del accidente.

Refiere que resulta llamativa la conclusión a la que arriba el magistrado, ya que no hay prueba alguna en autos que sugiera que el accidente se debió al supuesto consumo de una droga, lo que vulnera el principio de razón suficiente, ya el único documento que indica que el accidente se debió a la falta de concentración del trabajador, es el informe emanado del propio demandado.

Añade que el trabajador se vio forzado a realizarse un test por su cuenta porque no existe la denominada contramuestra extraída el mismo día del accidente, ya que la enfermera encargada de implementar el protocolo para los exámenes toxicológicos indicó que un tercero le manifestó que se había llevado a cabo la pericia, resultando positiva, siendo un testimonio de oídas.

Arguye que el razonamiento que vulnera la razón suficiente, ya que duda de las motivaciones del actuar del trabajador sin razones para ello, le exige una conducta al trabajador que no es posible.

Alega que la desestimación del test particular no tiene ningún basamento en los principios de la lógica, ya que extrañamente el sentenciador no solo parece requerir una explicación por parte del actor por

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

Código: HXZXDBHJXXX

someterse a un examen privado, sino que incluso va más allá y vierte una explicación que no guarda relación con ninguna pieza del proceso. Cuestiona el valor probatorio a un test efectuado en la [redacted], la que según uno de los testigos de esta pertenece a la demandada, pero además la sola lectura de este demuestra que no es fiable, ya que no aporta mayores antecedentes, más allá de indicar que el resultado es positivo para Ketamina, sin indicar porcentaje.

En cuanto a la trascendencia, sostiene que, de haberse valorado correctamente la prueba respetando las normas conforme a las reglas de la sana crítica, habría concluido que el trabajador nunca consumió ninguna clase de drogas, acogiéndose en definitiva la demanda subsidiaria de despido indebido.

Noveno: Que, para que prospere la causal alegada por el recurrente, es menester que la infracción de las normas sobre valoración de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica, sea manifiesta, esto es evidente, notoria, capaz de ser advertida a simple vista. Además, la causal exige que en el recurso se indique qué reglas de la sana crítica se encuentran infringidas y cómo se produce esa trasgresión. Finalmente, el yerro denunciado necesariamente debe tener influencia en lo dispositivo del fallo.

Décimo: Que, como se puede colegir del arbitrio presentado, respecto del primer supuesto, esa condición no concurre, pues el impugnante se limita a discrepar del fallo en cuanto a la valoración de la prueba incorporada al juicio y, en consecuencia, se denota que formula su propia apreciación de ciertos medios de prueba, criticando el raciocinio valorativo que hace el juez de base. Por ende, difiere de las conclusiones a que llegó el sentenciador esgrimiendo una apreciación de la prueba acorde a la teoría del caso presentada por su parte en el juicio para efectos de considerar que no se acreditaron los hechos fundantes de la carta de aviso de despido.

En consecuencia, es posible advertir, que el juez hizo uso de su facultad privativa de valorar la prueba, atribución que la ley no le concede al litigante, razón por lo cual el primer supuesto antes referido no se cumple en la especie.

En efecto, consta en la sentencia que no está controvertido que las causales de desvinculación fueron las del artículo 160 N°5 y 7, del Código del Trabajo, y en los motivos vigésimo a cuadragésimo cuarto, el juez,

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

Código: HXZXDBHJXXX

analizando latamente la prueba rendida, concluyó que el demandado incorporó prueba suficiente para acreditar los hechos contenidos en la carta de despido y, en consecuencia, estimó concurrentes ambas causales de desvinculación.

Undécimo: Que, en cuanto al segundo requisito, el recurso tampoco lo satisface, pues solo alude en forma genérica a que la sentencia atenta contra las reglas de la sana crítica, esbozando la razón suficiente, pero de forma absolutamente superficial, sin detenerse a precisar cómo ha sido infringida y, menos aún, aclara de qué forma se produce esa infracción, así como tampoco desarrolla la forma en que la supuesta vulneración de tales normas de la lógica y máximas de la experiencia, influye en lo dispositivo del fallo; y, al mismo tiempo, se debe tener en cuenta que sus argumentos apuntan a que en esta sede se valore nuevamente la prueba rendida en el juicio de forma que avale su teoría del caso.

Por lo expuesto, solo cabe concluir, por una parte, que no existe vulneración a la sana crítica, desde que el razonamiento del juez para arribar a la decisión que se impugna por esta vía se funda en el análisis de la prueba rendida, cumpliendo su obligación de analizar la prueba conforme al tenor del artículo 456 del Código Laboral, respetando la coherencia y la razonabilidad que debe conducir tal proceso para resolver en un determinado sentido, los que Couture define como "*las reglas del correcto entendimiento humano*", lo que consta de la lectura del fallo en alzada.

Por tanto, los hechos asentados en el fallo se pueden extraer claramente a partir de la prueba de que le ha servido de base para justificar su decisión, sin que exista contradicción alguna o saltos lógicos en el razonamiento.

A mayor abundamiento, el fundamento que entrega el recurrente para justificar la concurrencia de la vulneración a las reglas de la sana crítica no es sino su propia apreciación de como la prueba debió haberse valorado, pretendiendo por esta vía que esta Corte valore nuevamente la prueba rendida, remplazándola por aquella más acorde a los intereses que su parte sustentó en juicio, lo que no puede configurar la causal invocada en caso alguno.

En virtud de todo lo anterior, no satisfaciéndose los requisitos de la causal establecida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, el

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

Código: HXZXDBHJXXX

recurso será desestimado como se dirá en lo resolutivo del presente fallo.

Por las razones anteriores, y lo dispuesto en los artículos 477, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la parte demandante, en contra la sentencia de seis de octubre de dos mil veinticinco, en causa RIT T-3-2025, seguida ante el Juzgado de Letras de Diego de Almagro, la que en consecuencia no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redactada por la ministra doña Erika Villegas Pavlich.

Rol Laboral-Cobranza N°305-2025.

Carlos Hermann Meneses Coloma
Ministro(P)
Corte de Apelaciones
Seis de octubre de dos mil veintiséis
10:02 UTC-3

Aída Inés Osses Herrera
Ministro
Corte de Apelaciones
Seis de octubre de dos mil veintiséis
12:25 UTC-3

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

Código: HXZXDBHJXXX

Pronunciado por la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de Copiapó integrada por Ministra Presidenta Erika Villegas Pavlich, Ministro Carlos Hermann Meneses C. y Ministra Aída Osses H. No firma la señora Villegas por encontrarse en comisión de servicios, no obstante haber concurrido a su vista y acuerdo. Copiapó, seis de octubre de dos mil veintiséis

En Copiapo, a seis de octubre de dos mil veintiseis, 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: HXZXDBHJXXX