

Santiago, doce de mayo de dos mil veintiuno.

Vistos:

Ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se substanciaron estos autos RIT O-5571-2019 caratulados “Rossel con Antofagasta Minerals S.A.” sobre despido injustificado y cobro de prestaciones laborales.

Por sentencia de fecha treinta y uno de marzo de dos mil veinte, se acoge parcialmente la demanda declarándose que el despido del actor fue improcedente, ordenando que la demandada pague al demandante la prestación que detalla, rechazando en lo demás la demanda y ordenando que cada parte pague sus costas.

En su contra, la parte demandante interpuso recurso de nulidad fundado en la causal única del 478 letra c) del Código del Trabajo, por ser necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

En virtud de lo anterior, solicita se invalide la sentencia recurrida y se dicte otra de reemplazo que ordene el pago del referido bono por desempeño anual o incentivo variable anual, o de la correspondiente proporción, esto es, 2.5 sueldos base a todo evento y, por último, ordene la condena en costas de la instancia y del recurso para la contraria.

Declarado admisible el recurso, comparecieron a estrados los abogados de ambas partes, escuchados en audiencia de fecha dieciséis de abril de dos mil veintiuno.

Considerando:

Primero: Que la causal fundante del arbitrio deducido es la del 478 letra c) del Código del Trabajo, por ser necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.



Refiere que el tribunal yerra al rechazar la pretensión del actor relativa al pago del incentivo variable anual por no haber acreditado éste el derecho a tal estipendio.

Expone que lo anterior es una errónea calificación jurídica de los hechos asentados en la sentencia, pues de haberla calificado adecuadamente el fallo habría sido distinto, ya que son hechos de la causa los siguientes: (i) que el demandado pagó a trabajadores de su empresa que no cumplían con los requisitos exigidos en el Manual el bono anual de desempeño; (ii) que el demandante no recibió el pago del bono; (iii) que los finiquitos exhibidos dan cuenta del pago del bono al menos, a otros tres trabajadores en el año 2019; y (iv) que dichos trabajadores fueron finiquitados antes de cumplir los primeros seis meses del año de prestación de servicios para la demandada.

Hace presente que el vicio alegado proviene del hecho que el sentenciador ha distinguido una situación que el propio manual no distingue y, por tanto, al sentenciador no le es lícito distinguir.

Indica que en el mencionado manual no se le entrega a la empresa la facultad de distinguir si se trata de términos de la relación laboral provenientes de la aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo o por cualquier otra causa.

Por último, agrega que la empresa ha pagado previamente el bono mencionado, lo que no habría ocurrido salvo que la interpretación de la cláusula por parte de la demandada fuera justamente la sostenida por esta actora.

Concluye que el vicio influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo ya que, de no haberse incurrido en éste, se habría condenado a la demandada, además del despido injustificado, al pago del bono de desempeño alegado por esta parte tal y como se encuentra en el petitorio de la demanda.



Segundo: Que, la causal de la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo señala que el recurso de nulidad procede “*cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior*”, de suerte que si se la interpone, no puede alterar el tribunal *ad quem* los hechos fijados por el tribunal a quo, teniendo competencia únicamente para decidir si el razonamiento jurídico que se ha hecho en la instancia es o no correcto. Lo anterior ya permite vislumbrar la suerte del recurso en cuanto se deduce por esta causal, pues se alega, una mala valoración de la prueba por parte del tribunal del grado, lo que ciertamente no constituye la causal esgrimida, sin señalar, por lo demás, norma legal alguna que pudiera haberse vulnerado por parte del tribunal *a quo*.

Tercero: Que, lo pretendido por la recurrente, es alterar los hechos claramente establecido en la sentencia en su motivo sexto, donde quedó asentado los requisitos que se requerían para la obtención del bono reclamado entre los cuales estaba: “*El incentivo sólo procederá respecto de aquellos Trabajadores que hayan tenido contrato de trabajo vigente al 31 de diciembre del año calendario correspondiente, y se pagará a prorrata de los meses trabajados en el año, siempre que fueren superiores a tres. Si el contrato de trabajo terminare durante el segundo semestre del año, el incentivo se pagará a prorrata de los meses trabajados. El término de contrato de trabajo durante el primer semestre del año no dará derecho al pago de este incentivo.*”, requisito que a la cesación de los servicios del recurrente no los reunía, insistiendo que si le correspondía ese bono, por cuanto la empresa si había pagado el bono a lo menos a tres trabajadores que no reunían el requisitos, por cuanto dichos trabajadores fueron finiquitados antes de cumplir los primeros seis meses del año de prestación de servicios para la demandada.



Cuarto: Del propio recurso y de la sentencia recurrida aparece, que el pago del bono a tres trabajadores, se debió a que su cesación de servicio fue por mutuo acuerdo de las partes, es decir, no por aplicación del Manual citado sino por así haberlo acordado las partes, situación totalmente diversa a la del actor, y el cuarto caso que se invoca, se señaló que fue finiquitado el 16 de enero de 2019, es decir, recién cerrado el año 2018, por lo que es totalmente razonable y justo que le hubieren incluido el bono por el cumplimiento de las metas del año inmediatamente anterior al despido en su finiquito. Cuestión que en todo caso también se hizo cargo la sentencia en su motivo octavo.

En realidad, la recurrente reprocha que el examen de la prueba, en especial del Manual de Remuneraciones y Beneficios, ya referido, no fuera hecho de la forma que su parte esperaba, mas, por cierto, tal planteamiento no importa una errada calificación de los hechos asentados, sino una discrepancia en la ponderación y valoración de los medios probatorios, improcedente revisarlo vía este arbitrio de nulidad.

Por lo expuesto, el recurso de nulidad será desestimado.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, **se rechaza con costas**, el recurso de nulidad deducido por la parte demandante en contra de la sentencia de fecha treinta y uno de marzo de dos mil veinte, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Regístrese y comuníquese.

Nº Laboral-Cobranza-1180-2020.





Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros (as) Marisol Andrea Rojas M., Jenny Book R. y Ministro Suplente Sergio Enrique Padilla F. Santiago, doce de mayo de dos mil veintiuno.

En Santiago, a doce de mayo de dos mil veintiuno, 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> o en la tramitación de la causa.
A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>