

C.A. de Concepción

Concepción, treinta de marzo de dos mil veintitrés.

VISTO:

En estos autos RIT O-14-2022 de ingreso del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Coronel, mediante sentencia de siete de diciembre último, se acogió la demanda interpuesta por Manuel Cuevas Peña en contra de “Inversiones Ancoa SpA”, representada por Benjamín Riveros Villa, solo en cuanto, declaró que el contrato que ligó a las partes terminó por incumplimiento grave de las obligaciones contractuales del empleador; dispone el pago de las indemnizaciones que señala, además del feriado legal y proporcional, con el incremento correspondiente, a la par de los reajustes e intereses. De igual modo, acogió la excepción de prescripción de las prestaciones devengadas con anterioridad al 16 de agosto de 2021, opuesta por la demandada. Y rechazó la demanda de cobro de prestaciones laborales, el pago de horas extraordinarias y domingos compensados, por no haber sido acreditados.

Acogió, asimismo, la demanda entablada subsidiariamente en contra de GEOMAR S.A. representada por Francisco Donoso Sanhueza y declara, que es subsidiariamente responsable del pago de las obligaciones antes indicadas hasta el 51% de lo ordenado pagar; y rechaza la declaración de solidaridad pedida. Rechazó además, la aplicación de la sanción contemplada en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo, esto es, la nulidad del despido por no haberse acreditado los requisitos que la hacen plausible.

Dispuso que cada parte pagase sus costas.

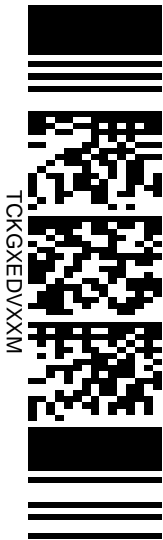
La parte demandante interpuso recurso de nulidad en contra de la referida sentencia, la que sustenta en las causales previstas en el artículo 477, 478 e) y 478 b) del Código del Trabajo, las que deduce subsidiariamente.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, en primer término, el recurrente invoca la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo la que relaciona con los siguientes artículos del Código del Trabajo: 47 y 50 respecto de las gratificaciones legales; 32 y 38 en relación con las horas extraordinarias y domingos compensados solicitados; 162 respecto de la sanción denominada “nulidad del despido”; 172 en cuanto a la remuneración utilizada para efectos del cálculo de las indemnizaciones y 183-D en cuanto a la solidaridad que demandó respecto de la empresa principal y la demandada solidaria.

Para fundamentar esta causal de nulidad se refiere a los hechos de la demanda, relacionados con las labores que desempeñó el demandante como guardia de seguridad y las prestaciones pactadas. Afirma que en diciembre de 2020 la demandada modificó unilateralmente la jornada de trabajo; que el actor estuvo con licencia médica y al retomar sus funciones se le dijo que no había trabajo para él porque no contaba con las vacunas contra el COVID-19; que se le concedieron vacaciones, debiendo reintegrarse el 14 de diciembre de 2021, sin embargo se le indicó que no había trabajo, que pidiera cuatro días de descanso sin goce de sueldo para reubicarlo en otra obra, lo que hizo pero en *“esa misma fecha decidió realizar su despido indirecto”*. Enseguida reproduce el considerando octavo de la sentencia impugnada, en la parte que estima relevante, y su parte resolutive.

Respecto de las gratificaciones adeudadas, refiere que ellas fueron pactadas en el contrato y es deber del tribunal interpretar la modalidad de pago; luego se refiere a la contestación de la demanda y a la declaración del testigo Bastías Gutiérrez, enseguida copia, en parte, el fundamento décimo séptimo de la sentencia y afirma que la sentenciadora se equivoca al indicar que al anticipar un monto, mensualmente, de modo voluntario, el empleador no se obliga a pagar una suma superior al 30% de



las utilidades, y le reprocha que no haya señalado los medios de prueba que la llevan a concluir así. Entiende quien recurre, que en los años 2020 y 2021 la demandada pagó \$ 165.254 al año a título de gratificación, lo que es inferior al mínimo legal previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, lo que le lleva a sostener que el tribunal infringió los artículos 46, 47 y 50 del código ya señalado.

En cuanto a las horas extraordinarias, reproduce los hechos de la demanda en relación con dicho cobro y la prueba que rindió al efecto, insertando en el libelo recursivo un formulario titulado Turno semana del 04 al 10 octubre 2021 y se refiere a la exhibición del Libro de Control de Asistencia llevado a cabo en el juicio, y el apercibimiento que se hizo efectivo respecto de la demandada. Luego reproduce el motivo décimo noveno del fallo recurrido y agrega que en su escrito de observaciones a la prueba explicó que la información contenida en los roles de turno es contraria a la información de los libros de asistencia, sin embargo, la juez no se hizo cargo de ello. En su opinión, debió aplicarse el principio *in dubio pro operario* lo que no se hizo y aplicó erróneamente los artículos 32 y 38 del Código del Trabajo concluyendo que no existe deuda por horas extraordinarias ni domingos compensados.

A continuación, refiere que se aplicó erróneamente el artículo 162 del Código del Trabajo lo que se encuentra ligado al cobro de gratificaciones, horas extraordinarias y domingos compensados, pues de haber aplicado correctamente dichas normas habría concluido que las cotizaciones previsionales estaban mal calculadas, haciendo procedente la aplicación del artículo 162 ya citado. Debido a lo anterior, alega que no están pagadas las cotizaciones previsionales de AFC, AFP y FONASA durante todo el periodo trabajado *porque se usó una base de cálculo inferior* ya que existen gratificaciones y horas extraordinarias no pagadas.

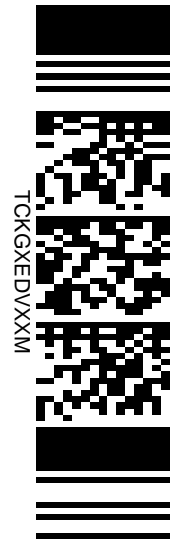
Enseguida, el recurrente alega que el tribunal aplicó erróneamente el artículo 172 del Código del Trabajo “respecto de la remuneración utilizada para determinar el pago de las indemnizaciones” y al efecto copia el motivo noveno, numeral 9 de la sentencia. Y asevera que en la liquidación de noviembre de 2021 se lee que la remuneración se calculó en base a 19 días de trabajo y que se acreditó que el demandante estuvo con licencia médica ese mes; estima, que debió calcularse sobre la base de los tres últimos meses íntegramente trabajados incluyendo, además, la gratificación que en derecho debió haberse pagado.

Alega quien recurre, que la sentencia aplicó erróneamente el artículo 183-D del Código del Trabajo respecto de la solidaridad que correspondía a la empresa principal, para cuyo efecto transcribe en parte el motivo vigésimo segundo del fallo impugnado así como también el artículo recién mencionado y afirma que la norma utiliza la conjunción “y” y no la letra “o” lo que la llevó a determinar que para que la responsabilidad de la empresa principal sea subsidiaria y no solidaria debe ésta haber ejercido ambos derechos conjuntamente, tanto el de información como el de retención y según la prueba incorporada en autos, GEOMAR S.A. no ejerció el derecho de retención aludido; y *“como la juez sentenciadora declaró injustificado el despido indirecto, según razonó en las cláusulas décimo tercera, décimo cuarta y décimo quinta; en caso de haber aplicado acertadamente la disposición aludida, tendría que haber declarado la solidaridad entre ambas demandadas”*.

Estima además el recurrente, que el tribunal no efectuó el razonamiento correspondiente y no analizó la prueba rendida.

En lo petitorio, pide a esta Corte que *“conociendo del presente recurso lo acoja por alguna de las causales deducidas, una en subsidio de la otra en el orden que se han interpuesto, anule la sentencia y dicte la correspondiente de remplazo que en definitiva ACOGA las acciones de despido indirecto, cobro de prestaciones y nulidad del despido deducidas por mi parte, con costas”* (sic).

SEGUNDO: Que, como se puede apreciar, lo que se reclama por el recurrente a través de esta causal de impugnación prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, es el pago de las gratificaciones, de horas extraordinarias, domingos compensados; la nulidad del despido y la modificación de la remuneración base fijada por el tribunal para el cálculo de las indemnizaciones que



dispuso pagar; así como también la solidaridad reclamada respecto de GEOMAR S.A.

TERCERO: Que, con la prueba rendida en el juicio, el tribunal dio por acreditados en el fundamento octavo los nueve hechos que a continuación se reproducen, los que son *inamovibles* para esta Corte, de acuerdo con la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo.

“1.- Que con fecha 02 de Octubre de 2019, don Manuel Cuevas celebró contrato de trabajo con la demandada INVERSIONES ANCOA SpA, para ejecutar las labores de “guardia de seguridad” en las instalaciones donde el empleador mantenga contrato”. “En cuanto a la remuneración en la cláusula tercera se estipuló un sueldo base mensual de \$301.000”. “A su vez en la cláusula cuarta se consignó que el empleador se compromete a proporcionar al trabajador como beneficio una asignación de colación mensual ascendente a \$15.553 y una asignación de movilización mensual ascendente a \$15.553, estableciéndose que dichas asignaciones son proporcionales a los días efectivamente trabajados. Luego en su cláusula quinta se estipuló que para los efectos del pago de la gratificación legal las partes conviene que esta se efectuará en algunas de las formas previstas en el Código del Trabajo, en este caso bajo el concepto de “Anticipo de Gratificación” cuyo monto será de \$10.000. Lo anterior se desprende de contrato de trabajo firmado por ambas partes y acompañado a folios 37 y 70. “2.- Que, el contrato de trabajo se pactó a plazo fijo hasta el 30 de noviembre de 2019”. “3.- En la cláusula noventa del contrato de trabajo de fecha 02 de octubre de 2019, se consignó que a contar del 02 de octubre de 2019, el trabajador prestará servicios en la instalación de nuestro cliente Marfino Ltda., ubicado en calle B manzana C, Lote 7, Parque Industrial escuadrón 1, Coronel”. “4.- Que mediante anexo de contrato celebrado entre el actor y la demandada principal, acompañado a folio 38 y 71 y que se encuentra firmado por ambas partes, se estipuló que a contar del 03 de agosto de 2020, el trabajador prestará servicios en la instalación de su cliente GEOMAR S.A., ubicada en Avda. Forestal N° 1108 Parque Industrial Coronel. “Respecto a la jornada de trabajo se estipuló que: “a) no puede exceder de 45 horas semanales, b) el máximo legal, esto es, las 45 horas, debe ser distribuido en no menos de cinco ni en más de seis días, y c) no puede exceder de 10 horas diarias. Atendida la naturaleza de las funciones que ejercerá el trabajador y en la empresa en la cual las presta, su jornada de trabajo será de 45 horas a la semana y se distribuirá en seis días de lunes a domingo con un día libre a la semana, en sistema rotativo en los horarios que a continuación se indican: Turno: Distribuidos de Lunes a Domingo en los siguientes horarios rotativos: Turnos distribuidos de Lunes a Domingo en los siguientes horarios rotativos: a) 07:00 a 15:00 Con media hora de colación, no imputable a la jornada laboral b) 15:00 a 23:00 Con media hora de colación, no imputable a la jornada laboral c) 23:00 a 07:00 Con media hora de colación, no imputable a la jornada laboral. “5.- Que, con fecha 17 de diciembre de 2021, el demandante decidió ejercer la facultad del artículo 171 del Código del Trabajo, conocida como auto despido o despido indirecto, enviado la correspondiente carta al domicilio del empleador y a la Inspección del Trabajo, copia de la carta, con timbre de recepción de la Inspección Provincial del Trabajo fue agregado al proceso, así como el respectivo comprobante de envío por carta certificada al empleador, invocando la causal de terminación establecida en el artículo 160 N° 7 del mismo cuerpo normativo, esto, por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato al empleador, atribuyendo como incumplimientos de la demandada Ancoa SpA., que pueden sintetizarse en los siguientes; el trabajador refiere que por más de 15 días no le asignaron función alguna, obligándole a tomar vacaciones e incluso permiso o sin goce de sueldo; que desde el inicio de la relación laboral, no se me ha pagado la gratificación legal; agrega que en el contrato de trabajo se pactó una forma excepcional de jornada laboral, al acogerse a la resolución marco N° 171 de fecha 18 de Febrero de 2019, emitida por la Dirección del Trabajo; pactándose un ciclo de 4 días trabajador y 4 de descanso, afirma que dicho ciclo no se ha cumplido desde hace más de seis meses; teniendo que trabajar ocho días corridos y luego descansar sólo cuatro, indica que lo anterior significó que trabajara más de dos domingos al mes; sin pago de horas extraordinarias según regula el artículo 38, y sin la

TKGXEDVXXM

devolución o "compensación" por día domingo trabajado según regula la misma norma. Lo anterior se desprende de la documental acompañada a folio 39. "6.- Que el actor se mantuvo con licencia médica desde el 17 de Noviembre, por 11 días, debiendo reintegrarse a sus labores el 28 de Noviembre de 2021". "7.- Que al momento de reincorporarse a trabajar el demandante, su empleador no contaba con un puesto de trabajo asignado y no pudo desarrollar sus labores, debiendo solicitar vacaciones y luego días sin goce de sueldo". "8.- Que el trabajador inicia sus labores en las instalaciones de Geomar S.A. el 3 de agosto de 2020, y dejó de prestar servicios para esa empresa el día 16 de noviembre de 2021". "9.- Que el promedio de las remuneraciones del demandante en los tres últimos meses íntegramente laborados anteriores al término del contrato, efectivamente trabajados, alcanzó a la suma de \$ 383.987.- (tomando en consideración únicamente los estipendios fijos consignados en las liquidaciones de sueldo de los meses de septiembre \$456.566 octubre \$393.659 y noviembre \$ 301.738.-

En el fundamento décimo cuarto, el tribunal dio por acreditado que los hechos que el trabajador atribuyó al empleador son suficientemente graves como para poner término al vínculo laboral y da por acreditada la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

En el considerando décimo quinto establece las indemnizaciones a que tiene derecho el demandante. En el motivo décimo séptimo reproduce la cláusula quinta del contrato de trabajo, que estableció, "el anticipo de gratificación cuyo monto fue de \$10.000". – Enseguida copia jurisprudencia administrativa, y luego afirma, que carece de elementos técnicos o insumos (probatorios) para dar por establecido el 30 % de las utilidades devengadas por el empleador y distribuidas entre todos los trabajadores.

En cuanto a las horas extraordinarias y domingos no compensados cuyo pago se demanda, el tribunal en el considerando décimo noveno, analiza el libro de asistencia que se encuentra suscrito por el demandante, y concluye, que no resulta factible verificar que hubiese trabajado más allá de la jornada pactada; y en cuanto a domingos y festivos, señala que en el mes de septiembre trabajó dos días festivos y en la liquidación de dicho mes se le pagaron 24 horas extras, "por lo que nada se le adeuda" por dicho concepto.

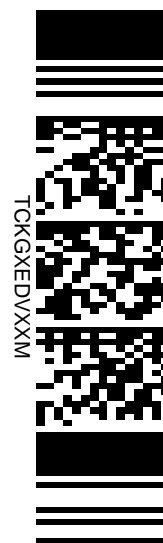
En el motivo vigésimo del fallo, se refiere a la nulidad del despido, que se sustentó en la "diferencia de remuneraciones adeudadas" por falta de pago de gratificaciones, de horas extraordinarias, de domingos no compensados y dado que ellas fueron desestimadas, el tribunal rechaza la nulidad pretendida, "porque no se acreditaron los hechos invocados por el actor y además, por encontrarse acreditado el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes, de lo que da cuenta los oficios incorporados en autos correspondientes a AFC, AFP Habitat y FONASA." En el fundamento Vigésimo Segundo, el tribunal da por acreditado el ejercicio del derecho de información durante todo el tiempo en que el trabajador prestó servicios dentro de sus instalaciones, razón por la cual exime a GEOMAR S.A. de toda obligación solidaria, con la prueba documental que indica.

Y como se dijera anteriormente, la remuneración base fue establecida por la sentenciadora en el fundamento octavo del fallo, hecho señalado con el N°9.

CUARTO: Que, como se sabe, la jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia han establecido que, la infracción de ley puede consistir en una contravención formal a la misma, esto es, cuando se contradice derechamente el texto de la norma; en su errónea aplicación, o sea, cuando se la interpreta de un modo incorrecto o con alcances erróneos; o, en último término, en su falsa aplicación, vale decir, cuando se aplica a un caso no regulado en ella o se deja de aplicar a un caso reglado por la norma legal.

Lo anterior implica que quien invoca esta causal, acepta completamente todos los hechos que el tribunal dio por acreditados en la sentencia, pues, lo que cuestiona es la aplicación del derecho.

QUINTO: Que, sin embargo, de los términos en que aparece redactada esta causal de



nulidad, lo que realmente pretende el recurrente, es que esta Corte realice una nueva valoración de la prueba rendida en el juicio, para de ese modo, modificar los hechos que la juez del *a quo* dio por establecidos, único modo de arribar a una conclusión distinta de la señalada por la juez de la causa y disponer como lo pide; Y tan es así, que incluso el recurrente insertó varias veces en el texto del recurso de nulidad, una imagen correspondiente a un documento relativo a la jornada de trabajo, para que sea esta Corte quien lo pondere y arribe a una conclusión diversa a la establecida en el fallo impugnado y se disponga como lo solicita, vale decir, que se ordene el pago de la gratificación en una suma superior a la pagada mensualmente por el empleador; que se le paguen las horas extraordinarias y domingos compensados; que se paguen las diferencias adeudadas correspondientes a cotizaciones previsionales; que se eleve el monto de la remuneración que servirá de base de cálculo de las indemnizaciones que la sentencia recurrida ordenó pagar, y se declare que GEOMAR S.A. es deudora solidaria de las sumas cuyo pago se dispuso por la sentenciadora en lo resolutivo del fallo.

SEXTO: Que, de lo anterior se deduce que las peticiones del recurrente no pueden ser acogidas por medio de esta causal, toda vez que para resolver del modo como lo pide en el recurso, es menester alterar los hechos establecidos en la sentencia impugnada, lo que es improcedente en esta clase de recurso de derecho estricto y por la causal que se ha invocado, debiendo recordarse que el establecimiento de los hechos acreditados en el juicio, sobre la base de la apreciación de la prueba allegada por las partes, mediante las reglas de la sana crítica, queda agotada en la instancia respectiva, siendo intangibles para esta Corte.

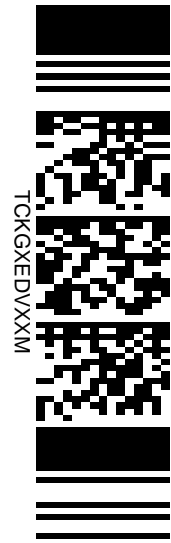
SÉPTIMO: Que, así las cosas y tratándose en la especie de la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, en su segunda parte, la que discurre exclusivamente sobre cuestiones de derecho, a la Corte sólo le corresponde determinar si han sido bien aplicadas o no, las normas legales que la recurrente estima infringidas a los hechos que se dieron por acreditados por la juez a quo, sin que se pueda argumentar respecto de hechos no establecidos en la sentencia.

Por consiguiente se desestima esta causal de nulidad.

OCTAVO: Que, en subsidio, el recurrente invoca la causal prevista en el artículo 478 letra e) vale decir, cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, del referido Código, en particular en lo que dice relación con el artículo 459 N°4, en cuanto dispone que la sentencia definitiva deberá contener “el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación”; ya que -en opinión de quien recurre- la sentenciadora no analizó los medios de prueba, “hay hechos no probados y ausencia de razonamiento”.

Aduce el recurrente que el tribunal no explica que medio probatorio le permite concluir que la gratificación pactada fue en la modalidad del artículo 47 del Código del Trabajo, pues no analizó el contrato, ni las declaraciones prestadas en el juicio. En relación con las horas extraordinarias vuelve a insertar en el texto del recurso una imagen de un documento titulado “Turno semana del 04 al 10 octubre 2021” para que esta Corte lo analice; de igual modo, estima que respecto de las horas extraordinarias se pidió la exhibición del libro de control de asistencia, el calendario de turnos, desde el año 2019 hasta el 2021. Sin embargo, solo se exhibió el libro de control de asistencia, de modo que se hizo efectivo el apercibimiento contemplado en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo, lo que le lleva a cuestionar el motivo décimo noveno, *en los mismos términos que lo hiciera para la causal invocada de manera principal* que ha sido desestimada.

En relación con este argumento, el tribunal dejó establecido, luego de detallar las anotaciones registradas en el libro de asistencia firmado por el demandante que, *atendido lo anterior, “no es posible verificar que el trabajador hubiera prestado servicios más allá de su jornada pactada, por lo que se rechazará el pago de dicho concepto. Ahora en cuanto a los domingos y festivos trabajados, en el mes de septiembre trabajó dos días festivos y en la liquidación de sueldo de dicho mes se le pagan 24*



horas extras, por lo que nada se adeuda por dicho concepto. En razón de lo anterior la ausencia de exhibición de los roles de turno solicitados por la demandante a su empleador así como los documentos acompañados por el actor que dicen relación con los roles de turno, en nada alteran lo concluido, pues no es posible concluir la contradicción invocada por el actor, pues se trata de fichas con nominas que de su sola lectura no permiten entender con claridad horarios o antecedentes ciertos de los hechos que pretende acreditar el actor, de manera que, del análisis de la prueba rendida no es posible concluir razonablemente que el demandante haya realizado funciones fuera de los horarios y días consignados, no siendo por tanto plausible hacer efectivo el apercibimiento solicitado en su oportunidad por el demandante, dado la ausencia de exhibición de dichos documentos”.

NOVENO: Que, en relación con esta causal de nulidad esgrimida subsidiariamente, cabe señalar que ella se configura cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos que debe contener la sentencia definitiva, vale decir, lo que se sanciona es la omisión de las exigencias contempladas en el artículo 459 del Código del Trabajo, cuyo no es el caso.

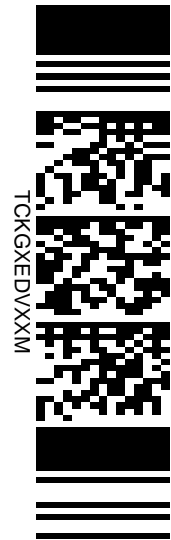
En realidad lo que acusa el recurrente, con el mismo fundamento dado para la causal alegada de forma principal, es que el tribunal no haya accedido a su pretensión respecto de las horas extraordinarias cuyo pago pretende, lo que fue desestimado por la sentenciadora pues la documentación aportada no resultó idónea para dicho fin. Lo anterior no implica que la sentencia no contenga el análisis de la prueba rendida sino que la que fue presentada no resultó apta y suficiente, para dar por acreditado el hecho que el demandante se desempeñó como guardia de seguridad, fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Lo anterior conduce al rechazo de este motivo de nulidad.

DÉCIMO: Que, finalmente el recurrente ha invocado subsidiariamente la causal contemplada en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, para cuyo efecto reproduce el artículo 456 del mismo texto legal, de igual modo, analiza los conceptos sana crítica, las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia, los conocimientos científicamente afianzados, y el deber de fundamentar la sentencia.

Enseguida afirma, que todo lo indicado en los puntos 6, 7, 8, 9 y 10 del recurso (de nulidad), sumados a los puntos 13 y 14 todos los cuales se refieren a los argumentos vertidos con anterioridad en su escrito recursivo relativos a las causales anteriormente invocadas, le lleva a opinar que, no fueron analizados por la juez sentenciadora, reduciéndose a declarar y afirmar cuestiones sin contener un razonamiento claro ni una apreciación de todos los medios de prueba aportados. Lo anterior le lleva a sostener, que la sentencia recurrida incurre en el vicio señalado, al no analizar la prueba rendida para efectos de determinar que “el régimen o modalidad de gratificaciones legales era la de participación en las utilidades”, no teniendo tampoco razonamiento alguno que conduzca a dicha afirmación.

En relación con las horas extraordinarias, el recurrente vuelve a insertar por tercera vez la imagen del documento titulado “Turno semana del 04 al 10 octubre de 2021” para que esta Corte lo analice, y reitera los argumentos dados anteriormente, con motivo de las causales de nulidad antes señaladas, insistiendo en su propio análisis. Alega que lo señalado en la sentencia “entra en abierta contradicción” con los medios de prueba antes señalados, “lo que da por expresamente reproducido” de lo que colige que la sentencia “tiene una falta de fundamentación”. Estima que la conclusión del considerando décimo séptimo de la sentencia infringe “el principio de identidad y el de contradicción” porque el contrato no establece claramente el régimen de gratificación al que se acoge, limitándose a señalar que se pagarán en algunas de las formas indicadas en el Código del Trabajo. Asimismo -continúa- al dejar de analizar las liquidaciones de sueldo donde se vislumbra que todos los meses se pagó gratificación por el monto de \$10.000, salvo en agosto de 2020 y octubre 2021, donde se pagaron además de los \$10.000 la suma de \$45.254 bajo el ítem “gratificación 2019” y “gratificación 2020”



respectivamente pudiendo en consecuencia concluir la jueza que en los años 2020 y 2021 la demandada no pagó más de \$165.254 al año por gratificación, infringe el principio de no contradicción; puesto que dicha suma es objetiva e inferior al mínimo legal establecido en el artículo 50 del Código del ramo. A continuación reitera los argumentos dados anteriormente para las causales de nulidad precedentes, respecto de las horas extraordinarias, vuelve a insertar en su escrito la imagen del documento rol de turno semana del 04 al 10 octubre 2021, el que analiza desde su perspectiva en cuanto a su contenido. En cuanto al régimen de subcontratación reproduce, en parte, el fundamento vigésimo segundo de la sentencia y alega que infringe el principio de la razón suficiente porque los documentos que allí se citan no explican que GEOMAR S.A. hubiese ejercido el derecho de retención, solo el derecho de información. De lo que colige que la referida empresa no ejerció el derecho de retención y como se declaró injustificado el despido indirecto, si hubiera aplicado el principio de la razón suficiente, tendría que haber declarado la solidaridad entre las demandadas.

Solicita que esta Corte, *“conociendo del presente recurso lo acoja por alguna de las causales deducidas, una en subsidio de la otra en el orden que se han interpuesto, anule la sentencia y dicte la correspondiente de remplazo que en definitiva ACOGA las acciones de despido indirecto, cobro de prestaciones y nulidad del despido deducidas por mi parte, con costas”*.

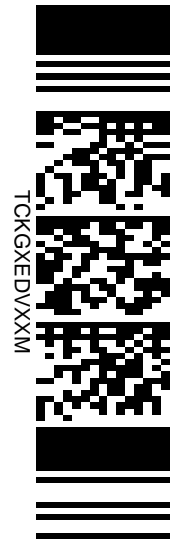
UNDÉCIMO: Que el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo establece la nulidad de la sentencia que ha sido dictada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, como quiera que el artículo 456 del Código del Trabajo establece diversos factores a considerar y el método que debe seguir el tribunal para apreciar la prueba, según las reglas de la sana crítica. La norma dispone que al apreciar las pruebas según la sana crítica *“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”*.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, de lo establecido en la norma antes reproducida se infiere que habrá infracción a las reglas de la sana crítica si al valorar la prueba: a) no se expresan las razones jurídicas en que se fundamenta el fallo; b) se infraccionan las normas de la lógica; c) se vulneran las normas científicas o técnicas; o, d) se vulneran las máximas de experiencia;

Además de lo anterior, resulta atingente señalar, que los elementos clásicos de la sana crítica son las reglas de la lógica y las máximas de experiencia. Las primeras dicen relación con el respeto de sus principios básicos de identidad, de contradicción, de razón suficiente y de tercero excluido. Por otra parte, las máximas de experiencia constituyen, “definiciones o juicios hipotéticos de contenido general, desligados de los hechos concretos que se juzgan en el proceso, procedentes de la experiencia, pero independientes de los casos particulares de cuya observación se han inducido y que, por encima de esos casos, pretenden tener validez para otros nuevos” (Stein, Friedrich. “El conocimiento privado del juez”. Bogotá. Editorial Temis. 1988. Página 27).

En consecuencia, quien alegue como motivo de nulidad esta causal, deberá indicar, -como corresponde en un recurso de derecho estricto-, de manera concreta, precisa y determinada, cuál es la regla de la sana crítica que el tribunal ha quebrantado, así como la manera en que se ha producido dicha vulneración.

DÉCIMO TERCERO: Que, de los argumentos esgrimidos por el recurrente, resulta evidente que no se encuentra conforme con la ponderación de la prueba realizada por la sentenciadora, sin embargo al señalar que lo establecido en el fallo está “en abierta contradicción” con la prueba rendida, no se está refiriendo al principio de no contradicción sino que a la forma como el tribunal ponderó la prueba rendida la que no se ajusta a sus intereses. Por otra parte, la juez entregó las razones que la



llevaron a resolver del modo como ha quedado establecido, considerando la prueba rendida; cuestión distinta es que tales consideraciones no sean del agrado de quien recurre, pues no favorecieron totalmente su posición.

DÉCIMO CUARTO: Que, en efecto, los argumentos vertidos por el recurrente cuestionan el razonamiento empleado por la juez del *a quo* al ponderar la prueba, del que discrepa, formulando su propio raciocinio más adecuado a sus pretensiones; sin embargo, ello no significa que la sentencia vulnere la sana crítica, las razones jurídicas, las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, así como tampoco el principio de la no contradicción. Tampoco se puede soslayar, que lo verdaderamente pretendido por el recurrente es que esta Corte efectúe una nueva valoración de la prueba rendida en el juicio, lo que resulta ajeno a la causal de nulidad invocada.

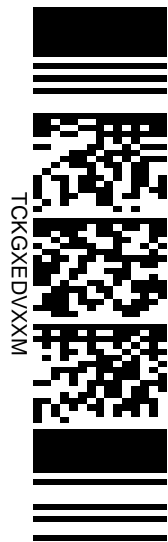
Por consiguiente esta causal de nulidad también debe ser desestimada.

Por estas consideraciones, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 481 y 482 del Código del Trabajo, SE RECHAZA, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por Julio Cabrera Neira, abogado, representación de la parte demandante, en contra de la sentencia dictada por el Segundo Juzgado de letras del Trabajo de Coronel, el siete de diciembre último, en los autos RIT O -14 -2022; RUC N° 2240385661 -8 del ingreso de dicho tribunal, la que en consecuencia, no es nula.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Redactó la ministra Valentina Salvo Oviedo.

ROL N° 895 -2022 LABORAL.



Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte de Apelaciones de Concepción integrada por los Ministros (as) Claudio Gutierrez G., Valentina Salvo O. y Ministra Suplente Margarita Elena Sanhueza N. Concepcion, treinta de marzo de dos mil veintitrés.

En Concepcion, a treinta de marzo de dos mil veintitrés, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

