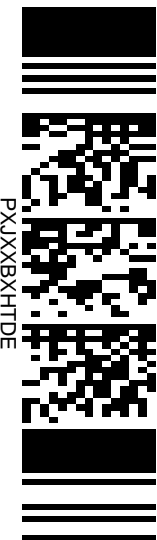


Talca, dos de septiembre de dos mil veintidós.

VISTOS:

Que en causa Rol de Ingreso Corte 218-2022, RIT O-157-2021, se presenta don **JUAN ANDRÉS IRIARTE ÁVILA**, abogado por la parte demandante, quien interpone recurso de nulidad basado en las causales que se desarrollarán en detalle en este escrito, en contra de la sentencia definitiva dictada con fecha 21 de marzo de 2022 por doña Lis Rondinella Aguilera Jiménez, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, notificada a esta parte con dicha fecha, a fin de que el mismo sea elevado ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Talca para que, conociendo del mismo, dicho Tribunal Ad Quem lo acoja y anule el mencionado fallo, dictando la correspondiente sentencia de reemplazo que en derecho corresponda.

Indica que con fecha 16 de abril de 2021 el trabajador don Gonzalo Andrés Cáceres Segura deduce demanda de despido indirecto en contra de la demandada COMITE APR EL CERRILLO CASAS VIEJAS, imputando una serie de incumplimientos a esta y solicitando el pago de una serie de prestaciones e indemnizaciones. Notificada válidamente la demanda, con fecha 12 de mayo de 2021, a Folio 13 de la carpeta virtual, la demandada procede a contestar las acciones deducidas, teniendo lugar la audiencia preparatoria el día 25 de mayo de 2021. Luego, con fechas 8 de julio de 2021 y 26 de enero de 2022, tienen lugar audiencias de juicio en la presente causa. Tal y como consta en los escritos de demanda y contestación agregados a la causa, el objeto del juicio era entonces determinar si el despido indirecto invocado por el trabajador fue debidamente invocado, debiendo analizarse la serie de incumplimientos denunciados en la carta de término, de lo cual surgía además la posibilidad de sancionar a la



demandada con la nulidad del despido por estimar la parte que se pagaron remuneraciones en una cuantía inferior a la que era legalmente procedente.

De La Sentencia Definitiva Recurrida. Indica que el día 21 de marzo de 2022, se dicta y notifica electrónicamente la sentencia en la presente causa, declarando en su parte resolutive lo siguiente: **I.- QUE ACOGE** la demanda interpuesta por don Gonzalo Andrés Cáceres Segura en contra del Comité de Agua Potable Rural El Cerrillo Casas Viejas, Rut N°75.652.500-K, representado legalmente por doña María Cristina Morales Muñoz, sólo en cuanto por ella, se condena a la parte demandada al pago de las siguientes prestaciones: **(1).**- La suma de \$135.000 por concepto de feriado legal equivalente a 27 días correspondiente a los períodos 2019-2020 y 2020-2021.**(2).**- La suma de \$19.583 por concepto de feriado proporcional equivalentes a 3.9167 días. En lo demás se rechaza la demanda y en consecuencia, para todos los efectos legales, se entiende que el término del contrato de trabajo del demandante se produjo por su renuncia voluntaria el día 5 de abril del año 2021. **II.-** Que las sumas de dinero precisadas se pagarán con más los reajustes e intereses legales correspondiente calculados de la forma prevista en el artículo 173 del Código del Trabajo. **III.-** Que no se condena a la parte demandada al pago de las costas de la causa por no haber sido vencida totalmente en juicio.”.

2.- Agrega que en la parte *considerativa* del fallo, luego de exponer las probanzas que se habrían rendido en juicio (en el considerando segundo), la sentenciadora da por establecidos los siguientes hechos pacíficos en el considerando **tercero** de la sentencia: “2.1.- Que con fecha 1° de enero del año 2019 el demandante don Gonzalo Andrés Cáceres Segura ingresó a



prestar servicios para el Comité de Agua Potable Rural El Cerrillo Casas Viejas desempeñando las funciones de operador de servicio de agua potable, ello, en virtud de un contrato de trabajo a plazo fijo en su origen, fechado en igual data y posteriormente transformado en indefinido mediante anexo de contrato suscrito entre las mismas partes el día 1° de abril del citado año 2019; 2.2.- Que la remuneración pactada en el contrato de trabajo ascendía a la suma mensual de \$144.000, la que posteriormente en el anexo referido fue reajustada a la suma de \$150.500 con más las asignaciones familiares, de colación y movilización; 2.3.- Que en la cláusula quinta del citado contrato de trabajo referida a la duración y distribución de la jornada de trabajo, las partes estipularon, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo el demandante quedaba excluido de la limitación de la jornada de trabajo esto es, de las 45 horas semanales, reseñándose además ella, que de acuerdo a la norma legal citada podrían quedar excluidos de la limitación los gerentes, administradores.”

3.- Añade que luego, en el mismo considerando **tercero**, página 22 del fallo, se establecen los siguientes hechos: “(1). Que la remuneración pactada en el contrato de trabajo celebrado por las partes litigantes, y reajustada en el anexo de contrato fechado el 1 de abril del año 2019 fue por la suma de \$150.500 siendo ésta también, la última remuneración percibida por el actor en el mes de marzo del citado año, y como asignaciones no remuneracionales percibía la suma de \$38.949 por concepto de movilización y \$38.950 por concepto de colación. (2). Que durante el período comprendido entre el mes de enero del año 2019 hasta el mes de marzo y la proporcional al mes de abril de 2021, la parte demandada Comité de Agua Potable Rural El Cerrillo Casas



Viejas pagó íntegramente las remuneraciones por los montos pactados y las cotizaciones de seguridad social del demandante en base a la remuneración imponible de \$144.000 y posteriormente sobre la reajustada, en la suma de \$150.500. (3). Que los servicios ejecutados por el demandante como operador consistían en lo esencial estar vigilante al buen funcionamiento técnico del servicio del agua potable rural, de sus equipos, teniendo acceso directo a sus instalaciones y de entregar agua en calidad y cantidad a toda la comunidad, fueron prestados en terreno, en los días lunes, miércoles y viernes de cada semana y sin supervisión de la parte demandada.

(4). Indica que durante la vigencia del contrato de trabajo celebrado entre las partes, en el período comprendido entre el mes de enero del año 2019 al mes de abril del año 2021, el demandante prestó servicios de mantención de jardines, de reparaciones de válvulas de riego, modificaciones de matrices de riego, y de reparaciones eléctricas en sistemas de riego para las Comunidades del Edificio Hernando de Aguirre N°1.643 de la comuna de Providencia, del Edificio Carol Urzúa N°7040 de la comuna Las Condes, del Edificio José Domingo Cañas N°1.585 de la comuna de Ñuñoa y del Edificio de Holanda N°3.891 E Irarrázaval de la comuna de Ñuñoa, todas de la Región Metropolitana.

(5). Refiere que el demandante don Gonzalo Cáceres Segura a la fecha del término de su contrato por despido indirecto, había hecho uso de feriado legal por el término de dos días a contar del 28 hasta el 29 de noviembre del año 2019, y tenía un saldo de 28 días de su feriado legal correspondiente al periodo 2019-2020, sin que haya recibido el pago de una indemnización compensatoria por éste al término de su contrato de trabajo la



parte demandada no pagó una indemnización compensatoria de su derecho. (6). Que a la fecha del término del contrato de trabajo del actor, su feriado proporcional no le fue compensado en dinero por la parte demandada”.

Refiere que a partir de los hechos expuestos, el fallo los analiza desde el considerando cuarto a séptimo, y concluye en su considerando **octavo** procede desestimar la acción de despido indirecto, por no haberse incurrido por la parte demandada en hechos constitutivos de la causal legal invocada por el demandante, y por la cual, puso término a su contrato de trabajo. El razonamiento utilizado por el juzgador para arribar a tal conclusión, ha sido elucubrado con vicios que ameritan la anulación del fallo y la dictación de una sentencia de reemplazo.

III.- CAUSAL DEL RECURSO. Indica que previo al desarrollo de las causales del recurso, conviene recordar que en la demanda de esta causa -en sus páginas 11, 12 y 13 se argumentaron dos cuestiones distintas sobre el derecho del trabajador a ser remunerado en conformidad a la Ley y porqué eso se debía estimar como incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo impuestas a la demandada: la primera alegación, postulaba que el trabajador demandante *tenía derecho* a que se le pagara un *sueldo base* que ascendiera, a lo menos, a un Ingreso Mínimo Mensual, por no estar dentro de los supuestos de excepción que la Ley establece; y, la segunda alegación, que aun cuando se estimare que el trabajador *no tenía derecho a un sueldo base* equivalente a un Ingreso Mínimo Mensual, por estar justamente en los supuestos de excepción, este -el trabajador de igual forma debía ser remunerado en una suma no menor a un Ingreso Mínimo Mensual.



Señala que dicho lo anterior, esta parte invoca como única causal de nulidad del fallo aquella genérica del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando la misma se ha dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Hechos asentados y conclusiones adoptadas por la juez a quo relativas a la causal en estudio. Refiere que partiendo de la base en que se ha concluido en el considerando TERCERO del fallo, que entre el mes de enero del año 2019 y hasta el mes de marzo -y lo proporcional al mes de abril- de 2021, el trabajador demandante era remunerado en base a una remuneración imponible de \$144.000, que posteriormente fue aumentada a la suma de \$150.500, sumado al hecho que el dependiente estaría sujeto a lo dispuesto por el artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo (exento del límite de jornada), vale recordar también que en el considerando SEXTO de la sentencia, previa cita legal de lo dispuesto en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, la sentenciadora razona lo siguiente: “En consecuencia, el sueldo base es la remuneración fija y acordada en un contrato que recibe mensualmente un trabajador en nuestro país y conforme a la ley se debe pagar únicamente en dinero y en periodos iguales. Es de relevancia, asentar que el sueldo base no es el salario mínimo, puesto que, un sueldo base puede ser muy superior al ingreso básico legal, ya que es la remuneración acordada libremente entre el empleado y el empleador, sin perjuicio de que, en ciertos casos, debe estar dentro de parámetros mínimos establecidos para determinados profesionales y tipos de trabajo.

Acota que por su parte, cabe asentar que el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo dispone: "Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores



que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento." De la norma citada es posible inferir que el límite de la jornada ordinaria es de máximo de 45 horas semanales, limite que no rige, para los trabajadores que se encuentran en alguna de las situaciones previstas en la misma".

Añade que complementando lo anterior, en el considerando SÉPTIMO la juez a quo infiere que: "(...) en consecuencia, de la interpretación armónica de ambas disposiciones legales referidas, se colige que la obligación de pagar un sueldo base equivalente a un ingreso mínimo mensual solo opera respecto de las relaciones laborales en que se exija el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, sea ésta total o parcial, el que a contar del 1° de enero del presente año 2022, es de \$350.000 para trabajadores mayores de 18 años hasta 65 años y de \$261.092 para trabajadores menores de 18 años y mayores de 65, y, de \$225.606 para fines no remuneracionales, como también se infiere de ellas, en lo pertinente, que la ley presume que el trabajador estará afecto al cumplimiento de jornada de trabajo en el evento de verificarse alguna de las siguientes situaciones: a) Cuando se le exija registrar, por cualquier medio y en cualquier momento del día, el ingreso a sus labores o el egreso de las mismas. b) Cuando el empleador efectúe descuentos por los atrasos en que incurriere el trabajador. c) Cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión



o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollan las labores.

Relata que de lo expresado se sigue que, en caso de verificarse alguna de las situaciones previstas en la citada norma legal, el empleador se encontraría obligado a pactar una jornada ordinaria de trabajo con obligación de pagar un sueldo base equivalente a un ingreso mínimo mensual y por otra parte que, la norma contenida en la letra a) del artículo 42 preinserto, no rige respecto de aquellos trabajadores excluidos de la limitación de jornada en conformidad al inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo”. Además, en el considerando NOVENO, se agrega por la sentenciadora lo que sigue: “Que fijadas las normas legales que regulan la materia referida al segundo y tercero de los incumplimientos imputados a la parte demandada, y siendo un hecho pacífico de la causa –por no haber sido controvertido de modo alguno -que en virtud de la cláusula quinta del contrato de trabajo celebrado entre las partes litigantes, el demandante estaba exento del cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo, recayó en éste, la carga procesal probatoria destinada a la acreditación de situaciones fácticas constitutivas de alguna o algunas de las hipótesis legales previstas en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo que permitiesen presumir, que estaba afecto al cumplimiento de dicha jornada, específicamente con el hecho de que se ejercía una supervisión o control funcional y directo por la parte demandada, sobre la forma y oportunidad en que el demandante desarrollaba sus funciones, cuyo fue el fundamento afirmado por el demandante para sostener que estaba sujeto a jornada ordinaria. Establecido el sujeto procesal en quien recayó la carga procesal probatoria, consta en autos que la parte demandante no la satisfizo, puesto que no incorporó





ningún medio de prueba legal destinada al efecto, razón por la cual, no existe ningún antecedente en contrario que haya desvirtuado la certeza jurídica mínima de la cláusula quinta del contrato de trabajo celebrado entre las partes.

Destaca que en consecuencia, debe concluirse inequívocamente que la parte demandada no tenía obligación legal de pagar al demandante un sueldo base equivalente a un ingreso mínimo mensual como contraprestación de sus servicios, puesto que éstos, fueron pactados como exceptuados del límite de la jornada ordinaria de trabajo, por ende, no existió el incumplimiento contractual que le fue imputado como tampoco el legal previsional por encontrarse acreditado en autos, que la parte demandada pagó las cotizaciones previsionales de modo íntegro en base a su remuneración imponible pactada contractualmente por la suma mensual y reajustada, a la fecha del término de su contrato, en la suma de \$150.500”.

Agrega que expuesto el resumen de las conclusiones que preceden, y a partir del tenor de la carta de auto despido y el contenido de la acción rectora, la discusión central de la presente causa se sustentó en las dos cuestiones ya fueron enunciadas (si el trabajador tenía o no derecho a sueldo base conforme al IMM y/o si tenía derecho o no a ser remunerado conforme a una cuantía equivalente al IMM).

Normas que se estiman infringidas. Sostiene que tomando en consideración los hechos que se tuvieron por acreditados en el considerando TERCERO del fallo -los que esta parte no cuestionará en el presente recurso, atendida la causal invocada-, debemos primero asumir que efectivamente no se logró probar en la causa que el trabajador estuviera en alguna de las hipótesis del



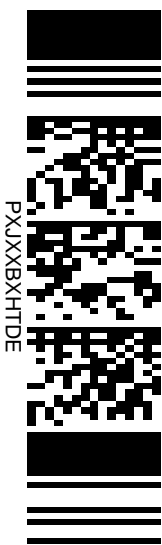
artículo 42 letra a) del Código del Trabajo para entender que se presumiera la vigencia de una jornada ordinaria. Por dicho motivo *puede* descartarse que tuviera derecho a percibir un *sueldo base* en la cuantía de un IMM. Sin embargo, respecto de la segunda alegación sostenida por esta parte durante todo el juicio, referida a que el trabajador no podía ser remunerado -en su totalidad- en una cuantía inferior a un IMM, lo cierto es que fue una cuestión que el Tribunal derechamente resolvió incurriendo en infracción de las normas contenidas en los artículos 5° de la Ley N°12.006, y de los artículos 5°, 22, 41, 42 y 44, todos del Código del Trabajo. En efecto, el conjunto de normas enunciadas se refiere a la definición o comprensión del concepto equívoco de *remuneración* que adopta de la sentenciadora; cuestión que -a nuestro entender- la ha llevado a resolver erróneamente sobre el planteamiento de la demanda relacionado al derecho del trabajador a ser remunerado en una cuantía no inferior a un IMM, aun cuando estuviera afecto a lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 22 del Código Laboral.

Aduce que resulta útil anotar aquí, que la historia jurídica de lo que hoy se conoce como Ingreso Mínimo Remuneracional (IMR) o Ingreso Mínimo Mensual (IMM), descansa -entre otras cosas- en la dictación de la Ley N°12.006 del año 1956, a propósito del denominado “salario obrero”, norma que en su artículo 5° definió el concepto de “salario mínimo” como aquel constituido por “el sueldo del trabajador más cualquier otra remuneración, beneficio o regalía que perciba el obrero, que no sea la asignación familiar legal, la participación en las utilidades a que se refiere el artículo 405 del Código del Trabajo, ni los beneficios que les otorguen las leyes de previsión”.



Sostiene que asimismo, por vía ejemplar, vale recordar incluso que durante la Dictadura Cívico Militar en Chile se dictaron sendos Decretos Leyes que reajustaban los salarios del sector público y privado. En particular, la dictación del Decreto Ley N°670 el año 1976, sobre reajustes de sueldos del sector público y privado, y sus Decretos antecesores, señalaban también en su artículo 7° que se entiende “por remuneración mensual, para la aplicación de este decreto ley, las sumas en dinero, imponibles o no, que perciba cada trabajador por concepto de sueldo o salario y toda otra retribución en dinero que tenga las características de tales y se liquide juntamente con el sueldo o salario”. En la actualidad, el artículo 41 del Código del Trabajo vigente, regula expresamente que: “Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

Expresa que no constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo”. Luego, el artículo 42 del mismo cuerpo legal especifica que: “Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes: a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se



exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectúe descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador.

Indica que, asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerce una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador. b) sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo; c) comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador; d) participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y, e) gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador”.

Señala que en la misma línea, el artículo 44 del Código Laboral prescribe que: “La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42. En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo



mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

Menciona que en los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido. Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días”. Por otro lado, el artículo 5° del Código del Trabajo es claro en señalar que: “El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

Refiere que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo. Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”. A partir de todas las normas citadas, creemos que la resolución a la que arribó la sentenciadora de no estimar como justificado o debido el despido indirecto invocado por el trabajador, por entender que no hubo incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato al empleador, teniendo como base el hecho asentado en juicio sobre el pago de una REMUNERACIÓN que ascendió a \$144.00 y \$150.500, respectivamente, durante toda la relación laboral, y que por ende fue pagada en una cuantía inferior al Ingreso Mínimo Mensual, es en realidad una decisión que se adoptó con infracción de Ley que



ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, al haberse dejado de aplicar las normas referidas.

Forma en que se produce la infracción de Ley. Relata que de lo dicho hasta aquí, podemos establecer inmediatamente que existe una diferencia conceptual evidente entre los conceptos de “sueldo base” y “salario mínimo” o “ingreso mínimo mensual con carácter remuneracional”. El primero, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, es naturalmente uno de los componentes de la remuneración; pero el segundo, es un concepto propio de una política pública que busca, por intermedio de la herramienta legal, asegurar un nivel de ingreso mínimo a todos los trabajadores del país, salvo las excepciones legales. Una evidencia legislativa de lo anterior, es la discusión parlamentaria que se registra a propósito de la dictación de la Ley N°20.281, texto legal que viene a *precisar* ciertos conceptos a propósito de la situación de trabajadores cuya remuneración estaba compuesta por conceptos fijos y variables. Desde dicha Ley en adelante, se concluye -nuevamente- que la remuneración de todo trabajador no puede ser inferior a un Ingreso Mínimo Mensual.

Añade que en efecto, la propia Dirección del Trabajo mediante ORD. N°3152/063 de fecha 25.07.2008, que fija el sentido y alcance de las disposiciones de la Ley N°20.281, señala en su punto 1.2 lo siguiente: “Del análisis del nuevo concepto de sueldo, es dable inferir que la obligación a que se refiere el punto 1.1., anterior, sólo resulta aplicable a los trabajadores (as) afectos a una jornada ordinaria de trabajo, sea ésta la máxima legal o la inferior pactada por las partes (...) De ello se sigue que la norma en comento no rige para aquellos trabajadores excluidos de la limitación de jornada en conformidad al inciso 2º del artículo 22



del Código del Trabajo. Sin perjuicio de ello es necesario señalar que la remuneración total percibida por dichos dependientes no puede ser inferior al valor asignado al ingreso mínimo mensual. (...)

Argumenta que el mismo criterio ha sido reproducido en ORD. N°4637 de fecha 24.11.2014 en los siguientes términos: “Por consiguiente, sobre la base de la disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que atendidas las características que reviste la prestación de servicios del trabajador don M.Z.F., en que se advierte que no estaría sujeto a jornada ordinaria de trabajo, resulta jurídicamente procedente que su remuneración esté íntegramente compuesta por comisiones. Cabe puntualizar, que no existe inconveniente jurídico alguno para que un empleador y un trabajador excluido de la limitación de jornada, en conformidad a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, se abstengan de convenir un sueldo base, o bien pacten tal estipendio por un monto inferior al ingreso mínimo mensual, en tanto que la remuneración mensual total percibida por dicho trabajador no sea inferior al valor asignado al ingreso mínimo mensual.”

Sostiene que por ello, y habiéndose aclarado que “sueldo base” no es lo mismo que Ingreso Mínimo Remuneracional, esta parte cree que la sentenciadora ha incurrido en infracción de Ley consistente en falta de aplicación de las normas referidas al Ingreso Mínimo Mensual, al no haber considerado la sentenciadora a la hora de resolver la obligación que pesaba sobre la empresa de remunerar al trabajador con a lo menos un Ingreso Mínimo Mensual, aun cuando este se encuentre excluidos de la limitación de jornada en conformidad al inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, tal y como lo ha resuelto la Dirección



del Trabajo. Refuerza lo anterior, el hecho de que el artículo 5° del Código del Trabajo señala expresamente que los derechos establecidos por las laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo, razón por la cual independientemente de lo que haya “pactado” el trabajador con el empleador, las normas sobre Ingreso Mínimo Mensual no son susceptibles de ser sometidas a la autonomía de la voluntad de las partes y deben ser respetadas por la empresa.

Aduce que por otro lado, estima esta parte que la sentenciadora del grado incurre en una aplicación indebida del concepto de sueldo base señalado en el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, por haber extendido el mismo a *toda* la remuneración del trabajador, siendo que éste es solo un componente de esta, provocando así el error de derecho denunciado y concluyendo que la empresa no incurrió en incumplimiento de sus obligaciones, interpretando erróneamente el concepto de sueldo.

Trascendencia del vicio reclamado o influencia sustancial en lo dispositivo del fallo. Expresa que la influencia sustancial en lo dispositivo del fallo se explica y está determinada porque de no haberse incurrido en las infracciones denunciadas y se hubiera aplicado correctamente el derecho enunciado, es decir, se hubiese considerado que el trabajador tenía derecho a ser remunerado durante la vigencia de la relación laboral, con una cuantía equivalente a lo menos a un Ingreso Mínimo Mensual, sin perjuicio de estar en la situación del inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, la juez a quo debía entender entonces configurado el incumplimiento denunciado en la carta de despido y luego promovido fundadamente en la demanda, el que al ser reiterado en el tiempo y al haber provocado un perjuicio





previsional al trabajador, debía entonces calificarse como grave. Todo ello, trae además consigo que se declare como debido o justificado el auto despido y se dieran lugar a las indemnizaciones y prestaciones solicitadas en la demanda.

Solicita tener por deducido recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada en la presente causa con fecha 21 de marzo de 2022, admitirlo a tramitación, ordenar que se eleve el expediente virtual y la resolución impugnada ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Talca, dentro de tercero día, conjuntamente con una copia del registro de audio asociado a la misma, la prueba documental rendida, oficios, registros de audio y demás medios de prueba, y los escritos relativos al recurso, a fin del que dicho Tribunal Ad Quem, conociéndolo, lo acoja y consecuentemente invalide la resolución recurrida por haber sido dictada con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, declarando en específico lo siguiente:

**1º** Que, se acoge el recurso de nulidad interpuesto por esta parte y se procede a invalidar la sentencia del grado, procediendo dictar una de reemplazo, sin nueva vista de la causa.

**2º** Que, en mérito de lo anterior, se declare, al dictar la respectiva sentencia de reemplazo, que se acoge la demanda por despido indirecto deducida por el trabajador demandante, haciendo lugar a las prestaciones e indemnizaciones señaladas, declarando que el auto despido invocado por el trabajador es debido o justificado, por haber incurrido el empleador en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de pagar una remuneración inferior al ingreso mínimo mensual durante toda la relación laboral, y declarando, además, como



consecuencia de ello, que se hace lugar a la sanción de nulidad del despido, en los términos señalados en la demanda;

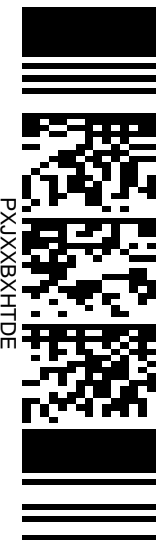
**3º** Que, la parte recurrida deberá pagar las **costas** de la causa y del recurso.

Todo lo anterior, se solicita sin perjuicio de la facultad oficiosa conferida a la Ilustrísima Corte de Apelaciones por el artículo 479 del Código del Trabajo, en especial si el Tribunal Ad Quem advierte vicios en el proceso o causales distintas que concurran en la especie, al hacer uso de dicha facultad.

El día 02 de agosto de 2022, se verificó la audiencia para la vista de la causa, alegando por el recurso el letrado don Juan Andrés Iriarte Ávila y por el rechazo del mismo, el profesional don Fernando Alejandro Varas Acuña.

### **OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO**

**PRIMERO:** Que, como ha quedado relacionado en la parte expositiva, el recurrente construye el arbitrio de ineficacia que nos ocupa, en la causal prescrita en el artículo 477 del Estatuto Laboral, esto es, en la circunstancia de haberse dictado la sentencia con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, expresando – en síntesis- que el Juez a-quo al resolver como lo hizo, incurrió en infracción a lo prevenido en los artículos 5º de la Ley N°12.006, 5º,22,41,42 y 44 del Código del Trabajo, desde que existe una diferencia conceptual entre los conceptos de “sueldo base” y “salario mínimo” o “ ingreso mínimo mensual con carácter remuneracional”, toda vez que el primero, de acuerdo al artículo 42 letra ) del Código del Trabajo , es naturalmente uno de los componentes de la remuneración ;pero el segundo, es un



concepto propio de una política pública que busca, por intermedio de la herramienta legal, asegurar un nivel de ingreso mínimo a todos los trabajadores del país, salvo las excepciones legales. Así, la sentenciadora ha incurrido en una falta de aplicación de las normas referidas al Ingreso Mínimo Mensual, aun cuando este se encuentre excluido de la limitación de jornada en conformidad al inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, más aun cuando se trata de normas que- en virtud del artículo 5° del Código del Ramo- fueron sustraídas a la autonomía de la voluntad por el legislador laboral. Amén de lo anterior, la sentenciadora incurrió en una aplicación indebida del concepto de sueldo base indicado en el artículo 42 letra a) de la recopilación laboral, por haber extendido el mismo a toda la remuneración del trabajador, siendo que éste es sólo un componente de ésta, provocando así el error de derecho denunciado y concluyendo que la empresa no incurrió en incumplimiento de sus obligaciones, interpretando erróneamente el concepto de sueldo. Finalmente, de haber aplicado correctamente las normas denunciadas como transgredidas, la juez recurrida habría dado por establecido el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato al empleador, el cual al tener el carácter reiterado en el tiempo, adquiere por ese sólo hecho el carácter de grave, lo que hubiera ameritado el pago de las prestaciones demandadas.

**SEGUNDO:** Que, el conflicto de relevancia jurídica traída a conocimiento de esta Corte, consiste en discernir si el tribunal de base, al examinar y aplicar las normas que disciplinan los conceptos aludidos por el recurrente, incurrió en la causal sobre la cual se edifica el recurso en estudio y, de ser ello afectivo, esta Corte deberá acogerlo, dictando la resolución que corresponda conforme a la ley.



**TERCERO:** Que como reiteradamente lo ha sostenido la doctrina procesal especializada como, asimismo, la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia, en el remedio adjetivo de marras se consulta el carácter de extraordinario y de derecho estricto, lo que supone, a priori, que él sólo resulta procedente en contra de ciertas y determinadas resoluciones judiciales y en virtud de causales taxativamente señaladas por el legislador instrumental laboral, las que en su interposición deberán dar exacto, oportuno e íntegro cumplimiento a las exigencias que autoricen su procedencia, en los términos que estatuye el compendio del trabajo. . De otro lado, la circunstancia de tratarse de un medio de impugnación de derecho estricto, supone que no constituye una instancia, lo que equivale a sostener que, a través de este recurso, esta Corte en forma exclusiva y excluyente sólo debe revisar y/o cotejar la aplicación del derecho efectuada por el tribunal de base a los hechos establecidos, pero tiene proscrita la posibilidad de hacerlo respecto de éstos últimos.

**CUARTO:** Que, en lo que respecta a la causal estatuida en el artículo 477 inciso 1° del Código Laboral, de la simple lectura de los motivos sexto, séptimo, octavo y noveno del fallo en revisión, se advierte con nitidez que la Juez de primer grado, aplicó correcta y acertadamente las normas que disciplinan el conflicto sometido a su conocimiento y decisión, conclusión que, además, comparte esta Corte; luego, no consultándose en la especie los presupuestos jurídicos que autorizan la procedencia de la causal en referencia, no corresponde sino, necesariamente, rechazar el recurso que nos convoca.

Por las anteriores consideraciones, normas legales citadas y lo dispuesto, además, en los artículos 474, 481 y 482 del Estatuto Laboral, **SE RECHAZA**, sin costas del recurso, el recurso de



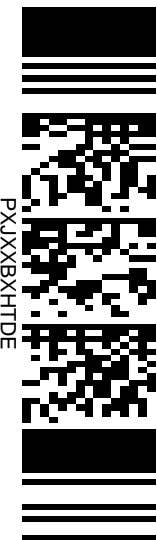
nulidad interpuesto por la demandante en contra de la sentencia de 21 de marzo pasado, pronunciada por el Juzgado del Trabajo de Talca, la cual, consecuencialmente, es válida.

Redacción del Ministro Suplente don Álvaro Saavedra Sepúlveda.

Regístrese y devuélvase.

Rol N°218-2022 LABORAL

Se deja constancia que, pese a haber concurrido a la vista y al acuerdo de esta causa, no firma el Ministro (S) don Álvaro Saavedra Sepúlveda, por haber concluido el periodo de suplencia, asimismo, no firma la Abogada Integrante doña Carolina Araya López, por haber encontrarse ausente.



Proveído por el Señor Presidente de la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de Talca.

En Talca, a dos de septiembre de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

