

C.A. de Rancagua

Rancagua, dieciséis de febrero de dos mil veinticuatro.

VISTOS:

Con fecha seis del febrero del presente año, ante la Segunda Sala de esta Corte, se realizó la audiencia para conocer el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Lizardo Alberto Moscoso González, en representación de la demandada Sociedad Comercial Rocor Limitada y en contra de la sentencia definitiva dictada con fecha catorce de agosto del dos mil veintitrés, por el Segundo Juzgado de Letras de San Fernando. Invoca como causal principal la establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo. A su vez, interpone como primera causal subsidiaria la contenida en el artículo 478 letra e) en relación al artículo 450 N°4 ambas del Código del Trabajo y por último interpone como segunda causal subsidiaria la establecida en el artículo 478 letra b) en relación al artículo 493 todas del Código del Trabajo.

TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Que la parte recurrente, basa el recurso de nulidad en primer lugar, en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, es decir, que en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva, ésta se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Particularmente denuncia que se infringe el artículo 160 N°7 en relación al artículo 171 ambos del Código del Trabajo, normas que indican, “Artículo 160: El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: número 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Lo anterior en relación al “Artículo 171: Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y



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

Código: XHXSXLSXBDV

en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.”

Concretamente, se cuestiona que el Tribunal consideró como un incumplimiento grave de las obligaciones el no pago en los meses de noviembre y diciembre de 2021 de una asignación de movilización, pese a que fueron corregidos (pagados), sin causar perjuicio alguno a la trabajadora.

SEGUNDO: Sobre la causal principal, corresponde señalar que el considerando vigésimo cuarto y siguiente de la sentencia, explica por qué es un incumpliendo grave, a saber la asignación por movilización no estaba escriturada, tampoco existía un método para su cálculo, lo que sumado a que no fue pagado en los meses de noviembre a diciembre de 2021 y solo tras la fiscalización de la inspección del trabajo se dio cumplimiento a su pago, hechos que a todas luces constituyen un incumpliendo grave de las obligaciones, compartiendo lo resuelto por el Tribunal ad quo, en consecuencia la causal de nulidad desde ya debe ser desestimada pues no existe una infracción a una norma legal, sin que el pago posterior haya subsanado tal incumpliendo.

La propia Corte Suprema, en fallo de fecha veintidós de marzo de dos mil diecisiete Rol N° 47.661–2016, precisó: *“QUINTO: Que, en lo que concierne al atraso en el pago de aquella parte de las remuneraciones pagadera directamente al trabajador, la situación es distinta. El pago de la remuneración es la principal obligación que asume el empleador en virtud del [contrato de trabajo](#) y la causa de las obligaciones del trabajador. Este necesita contar oportunamente con esos dineros. El atraso le puede acarrear gravísimos daños económicos a consecuencia del consiguiente incumplimiento de obligaciones financieras y, si se extiende en el tiempo, le puede*



entorpecer seriamente la mantención de sus condiciones de vida y aun su subsistencia y la de su familia. El atraso en el pago de una sola mensualidad puede traer consecuencias nefastas para el trabajador.

El contrato de trabajo no transfiere al trabajador los riesgos del infortunio del empleador. Aquel no tiene la obligación contractual de tolerar el atraso en el pago de sus remuneraciones, aun cuando este no se deba a negligencia o dolo. El hecho de que la relación laboral se haya extendido por largo tiempo no altera lo señalado. El empleador puede tener la expectativa de que en tal caso los trabajadores comprendan que el incumplimiento se debe a circunstancias que escapan a su control y que le den tiempo para pagar las remuneraciones. Es posible que algunos trabajadores así lo hagan. Pero el contrato de trabajo no los obliga a ello.

De lo razonado se sigue que el atraso en el pago de las remuneraciones constituye siempre un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato. Solo puede escapar a esta conclusión aquel atraso no superior a un par de días atribuible a circunstancias completamente extraordinarias e imprevisibles, las que deben ser ponderadas en concreto por el juez.”

TERCERO: Que luego, invoca como primera causal subsidiaria de nulidad la establecida en el **artículo 478 letra e), en relación con el artículo 459 N° 4, ambos del Código del Trabajo**. El artículo 478 letra e) hace procedente la invalidación de la sentencia cuando en ésta se hubieren omitido los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501. A su vez, el artículo 459 N° 4 dispone que: “La sentencia definitiva deberá contener: 4.– El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esa estimación”.



Indica el recurrente que el sentenciador valoró de manera parcial la prueba, ya que no menciona toda la prueba presentada en juicio (documental, testimonial y oficios) y para resolver se limitó solo al no pago de las asignaciones de movilizaciones de los meses de noviembre y diciembre de 2021, realizando un análisis parcial de la prueba incorporada en el juicio. En efecto, señala que de haber realizado un análisis completo de la prueba se habría probado que la demandante “fabricó” su auto despido, debido a que que no tenía intenciones de volver a trabajar sino estudiar en la universidad y solo quería recibir las indemnizaciones correspondientes.

CUARTO: Respecto a esta segunda causal, hay que tener presente que al dictar sentencia en materia laboral, cada juez debe valorar la prueba presentada en juicio, conforme a lo que dispone el inciso segundo del artículo 456 del Código del Trabajo, que señala “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”. Por lo tanto, el juez de instancia expuso los razonamientos que lo llevaron a adoptar la decisión en específicamente el considerando vigésimo sexto de la sentencia y por ese motivo en el considerando vigésimo octavo explicó que el resto de la prueba no alteraba lo ya resuelto.

El argumento de la defensa, respecto a que la trabajadora se “fabricó la causal de despido”, con las intenciones que se señalan, no altera de manera alguna el hecho objetivo e incluso aceptado por la propia demandada, y que es que durante los meses de noviembre y diciembre del año 2021, no pagó la asignación de movilización, hecho que como se dijo, por si solo constituyó un incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato al empleador y por ello, más allá de que el Tribunal no haya analizado pormenorizadamente toda la prueba, el supuesto vicio carece de



trascendencia, desde que incluso al dar por cierto la tesis de la defensa, igual su parte incurrió en el incumplimiento ya descrito y que le permitía a la trabajadora poner fin al contrato de trabajo en la forma que lo hizo. En consecuencia, lo que ocurre acá es que nuevamente que no se comparte la valoración probatoria del Tribunal, la cual arribó a una sentencia condenatoria para el reclamante, argumentos por los cuales la causal de nulidad alegada también debe ser desestimada.

QUINTO: Por último, el reclamante invoca como segunda causal subsidiaria la establecida en el **artículo 478 letra b) en relación al artículo 493 todas del Código del Trabajo**, esto es, “Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”.

Explica que el tribunal infringe las reglas de la sana crítica, particularmente las máximas de la experiencia y la lógica, por cuanto no existe congruencia entre los razonamientos arribados y los hechos asentados y acreditados en la causa. En efecto, estima que de haber apreciado correctamente la prueba de acuerdo a la sana crítica, no se habría acreditado el incumplimiento de las obligaciones del contrato, debiendo haber desechado la pretensión de despido indirecto.

SEXTO: Que, sobre este punto no basta que el recurrente plantee someramente que la valoración y ponderación de la prueba no fueron suficientes para acreditar el despido indirecto, sino que es necesario expresar, de manera precisa cómo se infringieron en el fallo el principio de la lógica y las máxima de la experiencia, los cuales solo fueron mencionados de manera somera. Por lo señalado, es posible concluir que lo que se pretende por el reclamante es que esta corte valore nuevamente la prueba, pretensión que no cabe en un sistema recursivo como el de la nulidad. En consecuencia, lo que hace el recurrente es requerir una nueva valoración de la prueba que resulte más acorde a la posición jurídica de su parte, lo que se aleja de la naturaleza del recurso de nulidad, razones que hacen improcedente acoger el recurso intentado.



SÉPTIMO: Que en suma, por todo cuanto se ha venido diciendo no queda sino desechar el recurso de nulidad deducido por la parte demandada.

Por estas consideraciones, y en conformidad a lo dispuesto en el artículo 477 del Código del Trabajo, se declara que se **RECHAZA**, sin costas, el recurso de nulidad deducido por el abogado don Lizardo Alberto Moscoso González, en representación de la demandada, en contra de la sentencia pronunciada con fecha catorce de agosto del dos mil veintitrés, por el Juzgado de Letras de San Fernando, en causa Rit T-20-2022, que acogió la demanda de despido indirecto y cobro de indemnizaciones interpuesta por doña Nathaly Andrea Valenzuela Nuñez en contra de Sociedad Comercial Rocor Limitada, representada legalmente por don Manuel Cornejo Rivera, la que por lo tanto no es nula, sin costas.

Regístrese y devuélvase.

Redacción del Fiscal Judicial Sr. Álvaro Martínez Alarcón.

Rol 329-2023 Laboral.

No firma el Ministro Sr. Fernandez, por encontrarse con permiso; no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa.

Se deja constancia que esta sentencia no reúne los presupuestos del Acta 44-2022 de la Excma. Corte Suprema para ser anonimizada.



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

Código: XHXSXLSXBDV

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Rancagua integrada por Ministro Michel Anthony Gonzalez C. y Fiscal Judicial Alvaro Javier Martinez A. Rancagua, dieciseis de febrero de dos mil veinticuatro.

En Rancagua, a dieciseis de febrero de dos mil veinticuatro, 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: XHXSXLSXBDV