

Rancagua, veinticuatro de junio de dos mil veinticinco.

Vistos.

Con fecha diecisiete de junio del presente año, ante la Tercera Sala de esta Ilustrísima Corte de Apelaciones, se celebró la audiencia para conocer los recursos de nulidad presentados por el abogado Pablo Vasseur Gallo, en representación de la empresa demandada Ideal S.A., legalmente representada por María Victoria Galeano Rama y el otro, presentado por el abogado Rodrigo Iberti Alarcón, en representación del demandante Luis Alejandro Cuevas Vargas.

Ambos recursos impugnan la sentencia definitiva dictada el treinta de diciembre de dos mil veinticuatro, por parte del Segundo Juzgado de Letras de San Fernando, que acogió la demanda por despido injustificado, interpuesta por el señor Cuevas Vargas en contra de Ideal S.A. efecto, el tribunal de primera instancia resolvió que los hechos acreditados y expuestos en la carta de despido no configuraban la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, por no corresponder a una obligación contractual cuya infracción pudiera justificar el mismo, ni revestir la gravedad necesaria para tal efecto. Así las cosas, como resultado de lo anterior, se condenó a la empresa demandada al pago de las siguientes prestaciones: a) \$1.440.673 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$10.084.711 por concepto de indemnización por siete años de servicio; c) Un recargo del 80% sobre la indemnización anterior, equivalente a \$8.067.769. Así, las anteriores sumas deberían pagarse con los intereses y reajustes contemplados en los artículos 63 y 173, ambos del Código del Trabajo, conforme correspondiera y el resto de la demanda fue rechazado.

Una vez declarados admisibles ambos recursos, se procedió a la vista de la causa, instancia en la que comparecieron los abogados de ambas partes. Finalizada esta etapa, la causa quedó en estado de acuerdo y, alcanzado este, se dictó el siguiente fallo:

Considerando:

1º) Que, el abogado de la empresa Ideal S.A. sustentó su recurso de nulidad fundado en la causal establecida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, por haberse dictado la sentencia con infracción a las normas sobre valoración de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica, en particular respecto de las máximas de la experiencia.

Sostuvo que el tribunal valoró de forma errónea los antecedentes al concluir que el trabajador participó de manera accidental en un procedimiento irregular dentro del Supermercado San Nicolás, conjetura, según lo alegó, hizo desestimar que la conducta del trabajador -consistente en retirar productos sin autorización ni



respaldo documental y traspasar el área de cajas- constituyera una falta grave a los protocolos internos, ampliamente conocidos por un vendedor, con casi ocho años de trayectoria. Dicha actuación, afirmó, quebrantó la confianza esencial para la relación laboral.

A juicio de la empresa, la sentencia rechazó la aplicación de la causal del artículo 160 N°7 sin desvirtuar adecuadamente los hechos expuestos en la carta de despido ni valorar debidamente la prueba presentada en juicio.

En razón de lo anterior, solicitó acoger el recurso de nulidad, declarando que la misma incurrió en infracción a las reglas de la sana crítica y que dicha falta fue determinante en la decisión final. Requirió, en consecuencia, la anulación de la sentencia definitiva y que se dictara una nueva resolución que rechazara la totalidad la demanda por despido injustificado, con expresa condena en costas.

2º) Que, en cuanto a la causal de nulidad invocada por la parte demandada, cabe señalar que la sentencia en cuestión no se apartó de los principios de la lógica, las máximas de la experiencia ni de los conocimientos científicamente afianzados al momento de valorar la prueba rendida en juicio; muy por el contrario, se advierte un análisis profundo, razonado y debidamente fundado del tribunal a quo de los elementos probatorios presentados por ambas partes.

En efecto, la recurrente sostiene que resulta contrario a la experiencia sostener que un trabajador con ocho años de antigüedad haya participado de forma accidental en un procedimiento irregular. Empero, el argumento relevado desconoce el contexto y el mérito de la prueba rendida, la cual permitió establecer con claridad que la intervención del actor fue meramente accesorio, carente de dolo o intención de ocultamiento, tal como se expuso detalladamente en el considerando sexto de la sentencia.

En efecto, el juez, basándose en los testimonios ofrecidos tanto por la parte demandada como por la actora, concluyó que fue el señor Leonel Mansilla quien concibió y ejecutó la maniobra irregular relacionada con los productos retirados del supermercado, impulsado por conflictos internos relativos a la exclusividad de ciertos productos. En cambio, respecto del demandante, se determinó que su conducta se limitó a prestar ayuda ocasional a su compañero.

En dicho contexto, no puede considerarse vulneración a las máximas de la experiencia, concluir que, frente a una operación realizada sin protocolos claros, sin respaldo documental, sin supervisión directa y sin indicios de ocultamiento, ni denuncia penal, no se configurara un incumplimiento grave y mucho menos entender vulnerada una obligación de carácter contractual con un trato descortés



o indecoroso hacia el cliente, que fue la única conducta atribuida en la carta de despido.

Por el contrario, lo que realmente contravendría las máximas de la experiencia sería validar un despido sin haber evaluado adecuadamente la proporcionalidad de la sanción, y omitir tanto el contexto específico en que ocurrieron los hechos como la participación concreta del trabajador. Tal como lo advierte la sentencia, aun en el supuesto de que se reconociera una infracción al reglamento interno, ésta fue de carácter aislado y no reiterado, y por lo misma, no era posible fundamentar válidamente el despido en la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, ya que, conforme a la doctrina, dicha causal exige como condición adicional la reiteración de las conductas infractoras.

En consecuencia, conforme a lo razonado en los fundamentos fácticos y jurídicos del fallo, y especialmente en su considerando sexto, no se advierte infracción alguna a las reglas de la sana crítica, debiendo rechazarse la causal de nulidad intentada por la parte demandada.

3º) Que, por su parte, el demandante Luis Alejandro Cuevas Vargas, debidamente representado, interpuso recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, alegando que la sentencia fue dictada con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo. En particular, cuestionó el cálculo de la base de la remuneración mensual fijada por el tribunal en la suma de \$1.440.673, señalando que dicho monto no reflejaría adecuadamente los ingresos percibidos, ya que excluyó conceptos variables como comisiones, bonos por metas e incentivos por trabajo en días festivos.

En efecto, el demandante sostuvo que estos componentes no podían considerarse esporádicos sin una acreditación concreta de su naturaleza excepcional por parte del empleador, quien además, no acompañó los anexos requeridos por el artículo 54 bis inciso tercero del Código del Trabajo, que obligan a detallar las operaciones que dan origen a comisiones, premios u otros incentivos, ni tampoco aportó documentación que justificara su exclusión del cálculo indemnizatorio. Asimismo, argumentó que el tribunal aplicó el artículo 172 del Código del Trabajo de forma aislada, literal y restrictiva, sin armonizar su interpretación con otras disposiciones del mismo cuerpo legal que, a su juicio, resultan complementarias y fundamentales para configurar una visión integral de la remuneración. En el anterior sentido, invocó los artículos 10 N°4 del Código del Trabajo (sobre la obligación de fijar monto, forma y periodo de pago de la remuneración en el contrato); 42 letra c) del Código del Trabajo (definición de comisiones, como parte de la remuneración); 44 inciso primero del Código del Trabajo (fijación de



remuneración por unidad de tiempo); artículos 54 y 55 del Código del Trabajo (relativos al pago, periodicidad y documentación de las remuneraciones); y el artículo 1.698 del Código Civil, en cuanto a la carga de la prueba, la que según alega correspondía al empleador, lo que, según su parecer, no fue cumplido.

Explicó que, de haberse aplicado correctamente este conjunto normativo, la base de la remuneración debió fijarse en \$1.775.409, considerando como permanentes los conceptos excluidos, lo que tendría un impacto directo en los montos de las indemnizaciones por despido indebido. En virtud de ello, solicitó que se acogiera el recurso de nulidad, se anulara parcialmente la sentencia en cuanto a la base de cálculo de la remuneración, y se dictara una nueva sentencia que determinara el monto en el que propone, con expresa condena en costas.

4º) Que, en cuanto al recurso de nulidad interpuesto por el actor, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, debe señalarse que no se advierte infracción de ley en la aplicación del artículo 172 del cuerpo legal precitado. En efecto, el tribunal valoró correctamente los antecedentes y aplicó de manera adecuada la normativa vigente, al determinar que la base de cálculo de la remuneración mensual ascendía a \$1.440.673. Así pues, la norma en estudio establece que, para efectos del cálculo de las indemnizaciones, deben considerarse todas las remuneraciones que perciba el trabajador de forma habitual y permanente. En este caso, el sentenciador razonó que los montos reclamados por el actor, correspondientes a comisiones, bonos por metas e incentivos por trabajo en días festivos, no fueron acreditados como parte constante y permanente de su remuneración, careciendo, además, de respaldo documental idóneo, como los anexos requeridos por el artículo 54 bis del Código del Trabajo.

De esta manera, el fallo recurrido en el considerando tercero resuelve acertadamente que, tras analizar las liquidaciones de sueldo, dichos pagos tenían un carácter esporádico y condicionado al cumplimiento de ciertas metas o situaciones excepcionales, y que por lo mismo, no resultaba procedente incluirlos en la base de cálculo para efectos indemnizatorios, lo que sin duda se ajusta a la norma que se dice vulnerada por el impugnante, lo que no es tal, lo que desde ya bastaría para sustentar el rechazo por esta causal de nulidad intentada.

5º) Que, con relación a la supuesta infracción de los artículos 10 N° 4, 42 letra c), 44 inciso primero, 54 y 55 del Código del Trabajo, así como del artículo 1698 del Código Civil, es menester señalar que tales normas no resultan aplicables al objeto específico que regula el artículo 172 del Código del Trabajo, ya que esta última disposición es la que establece de manera expresa y autónoma los criterios para la determinación de la base de cálculo de las indemnizaciones y en cambio,



las normas invocadas por el recurrente regulan aspectos generales del contrato de trabajo, como su contenido mínimo, la forma y periodicidad del pago de la remuneración, o la definición de ciertos conceptos remuneracionales, como las obligaciones de documentación y transparencia del empleador, alejándose de una pretendida metodología de cálculo de remuneración promedio, como lo pretendió el recurrente de este capítulo de nulidad, materia que el artículo 172 del Código del Trabajo aborda de forma concreta y con criterios propios, y que el ente jurisdiccional correctamente utilizó para el cálculo de la suma que el actor objeta en este punto.

En este sentido, el tribunal de instancia aplicó correctamente el artículo 172 del Código del Trabajo al excluir del cálculo aquellos pagos que, por su naturaleza esporádica o puntual, como bonos por días festivos, asignaciones adicionales o incentivos ocasionales, no cumplan con el requisito de regularidad durante los últimos tres meses trabajados y por tanto no existe yerro jurídico en tal operación realizada, no advirtiéndose la existencia de una infracción sustancial de ley que haya influido de manera decisiva en lo resuelto, razón por la cual el recurso de nulidad deducido por el demandante también debe ser desestimado.

Por estas consideraciones y lo dispuesto, en los artículos 477, 478 letra b), 482 y siguientes del Código del Trabajo, se **rechazan** los recursos de nulidad intentados por el abogado Pablo Vasseur Gallo, en representación de la empresa demandada Ideal S.A., y aquél arbitrio de nulidad parcial, presentado por el abogado Rodrigo Iberti Alarcón, en representación del demandante Luis Alejandro Cuevas Vargas, arbitrios que impugnaron la sentencia definitiva de treinta de diciembre de dos mil veinticuatro, dictada por el Segundo Juzgado de Letras de San Fernando, en causa RIT O-66-2024, la que, en consecuencia, **no es nula**.

Regístrese.

Redactada por el Fiscal Judicial Sr. Joaquín Ignacio Nilo Valdebenito.

Rol Corte 15-2025 Laboral.

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



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

Código: XETVXYLWPDQ



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

Código: XETVXYLWPDQ

Pronunciado por la Tercera Sala de la C.A. de Rancagua integrada por Ministro Miguel Santibañez A., Fiscal Judicial Joaquin Ignacio Nilo V. y Abogado Integrante Jaime Lobos S. Rancagua, veinticuatro de junio de dos mil veinticinco.

En Rancagua, a veinticuatro de junio de dos mil veinticinco, 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: XETVXYLWPDQ