

Santiago, nueve de nueve de dos mil veintiséis.

VISTOS:

Por sentencia dictada con fecha diecinueve de noviembre de dos mil veinticuatro, en causa RIT T-1293-2023, caratulada “Marsano con Universidad Autónoma de Chile”, seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se resolvió rechazar la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por doña María José de Lourdes Marsano Cornejo en contra de Universidad Autónoma de Chile, y acoger parcialmente la acción subsidiaria por despido improcedente y ordenar a la demandada el pago de la suma del recargo legal del 30% sobre las indemnizaciones por años de servicio, además de ordenar el pago de \$400.000 por concepto de una publicación científica efectuada por la trabajadora, con reajustes e intereses, rechazando la demanda en todo lo demás, sin costas.

Contra dicho fallo recurrió la parte demandante, doña María José de Lourdes Marsano Cornejo, por la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, esto es, haberse dictado la sentencia con omisión de los requisitos establecidos en el artículo 459 numeral 4º del mismo Código; y en subsidio, por la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, haber sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su conocimiento en audiencia, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

CONSIDERANDO:

Primero: Que la parte recurrente dedujo el presente recurso de nulidad invocando como causal principal la establecida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, esto es, haberse dictado la sentencia con omisión de los requisitos establecidos en el artículo 459 numeral 4º del mismo Código, precepto que exige que la sentencia contenga el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que el tribunal estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.

Sostiene que el tribunal de primera instancia, al pronunciarse sobre la reclamación de diferencias salariales por reajuste de remuneraciones, se limitó a indicar —en el considerando décimo tercero de la sentencia— que el contrato de trabajo de la demandante no establece reajustabilidad, sin haber



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

Código: EYDCKXXTSX

realizado ningún análisis del documento contractual. Se argumenta que esta afirmación es manifiestamente incorrecta, por cuanto el contrato de trabajo suscrito entre las partes es un documento de apenas dos páginas y nueve cláusulas, siendo la cláusula octava la que dispone, de forma explícita, que el sueldo estipulado en la cláusula quinta y los beneficios que eventualmente se pudieran pactar a futuro se reajustarán anualmente en el mes de abril, de conformidad con la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor en el año anterior, siendo el primer reajuste otorgado en el mes de abril del año 2013.

Se señala que no se trata de un contrato extenso ni de una cláusula oscura que requiera interpretación, sino que la sola lectura del documento permite constatar la existencia de dicha estipulación de reajuste. Al omitir este análisis, el tribunal no cumple con el requisito de examinar íntegramente cada medio probatorio, expresando las razones por las cuales le otorga mayor o menor peso respecto a los demás elementos de prueba. Se sostiene que este defecto distorsiona toda la operación intelectual posterior del sentenciador, llevándolo a conclusiones que no se condicen con la realidad de los hechos, invocándose al respecto la doctrina del autor Omar Astudillo Contreras y la jurisprudencia de la Corte de Apelaciones de Santiago contenida en Rol 300-2015, de 9 de junio de 2015.

Agrega que dicha omisión resulta concordante con la declaración del propio testigo de la demandada, señor Claudio Muñoz Mora, quien al deponer reconoció que, aunque la mayoría de los contratos no contienen cláusula de reajustabilidad, es posible que uno en particular sí la contenga, si las partes lo negociaron directamente. Dicha declaración no fue valorada por el tribunal al pronunciarse sobre la materia de reajuste, constituyendo una omisión adicional en el análisis de la prueba.

Manifiesta que el vicio denunciado ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, ya que, a su juicio, el tribunal al no analizar el contrato de trabajo y al no constatar la existencia de la cláusula octava de reajuste, resolvió rechazar íntegramente la reclamación por diferencias de remuneraciones originada en la falta de reajuste según la variación del IPC desde el mes de marzo del año 2020, mientras que de haber sido analizada dicha cláusula, el tribunal habría necesariamente acogido dicha reclamación.



Termina solicitando se acoja el recurso, se anule parcialmente la sentencia en las partes referidas al reajuste de remuneraciones, las cotizaciones previsionales asociadas y la nulidad del despido, y que se dicte una sentencia de reemplazo que acoja la demanda no sólo en la acción subsidiaria de despido improcedente y condena del recargo legal y concepto de publicaciones, sino que también se condene al pago de las diferencias en las remuneraciones por no haber realizado el reajuste, ordenando el pago proporcional de las cotizaciones por dichos montos y acogiendo la nulidad del despido.

Segundo: Que, en subsidio de la causal anterior, la parte recurrente invocó la establecida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, haber sido la sentencia pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Argumenta que la sentencia impugnada vulnera el principio de razón suficiente, que es uno de los principios de la lógica formal que debe orientar la motivación de toda sentencia judicial. Se explica que dicho principio implica que todo juicio, para ser tenido por verdadero, requiere de una razón suficiente que lo fundamente. En el caso de autos, el tribunal afirmó que no existía en el contrato una cláusula de reajuste, pero para que esta proposición pueda tenerse por verdadera, debe ser demostrada, es decir, deben conocerse suficientes fundamentos en virtud de los cuales dicha proposición se tiene por cierta. Cita doctrina en relación con el principio que invoca.

En el caso presente, se sostiene que no existió actividad probatoria mínima para poder concluir que no existía una cláusula de reajuste, dado que el menor análisis del contrato de trabajo permite arribar a la conclusión opuesta.

Manifiesta que el vicio denunciado ha influido en lo dispositivo del fallo, ya que, al no haberse ejercido una mínima actividad probatoria respecto al contrato de trabajo, llevó al tribunal a la misma conclusión errónea, mientras que de haber valorado adecuadamente la prueba, hubiera tenido por acreditada la existencia de la cláusula de reajuste de remuneraciones, debiendo acoger la demanda en relación con la diferencia de sueldos



efectivamente pagados, con todo lo que ello conllevaba, incluido la nulidad del despido.

Al igual que respecto de la causal principal, termina solicitando se acoja el recurso por esta causal subsidiaria, se anule parcialmente la sentencia en las partes referidas al reajuste de remuneraciones, las cotizaciones previsionales asociadas y la nulidad del despido, y que se dicte una sentencia de reemplazo que acoja la demanda no sólo en la acción subsidiaria de despido improcedente y condena del recargo legal y concepto de publicaciones, sino que también se condene al pago de las diferencias en las remuneraciones por no haber realizado el reajuste, ordenando el pago proporcional de las cotizaciones por dichos montos y acogiendo la nulidad del despido.

Tercero: Que en lo principal interpuso la causal establecida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, por contener la sentencia decisiones contradictorias; otorgar más allá de lo pedido; y por haber omitido los requisitos del artículo 459 N° 4 del mismo cuerpo legal.

Respecto de esta causal es necesario tener en cuenta que el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo prescribe: *“El recurso de nulidad procederá, además:*

e) Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue”;

El artículo 459 del Código del Trabajo, a su turno, indica que: *“La sentencia definitiva deberá contener:*

N° 4.- *El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;”* conceptualización que da cuenta que ella está prevista para velar por la forma de las sentencias, imponiendo al tribunal -en lo pertinente al recurso- la carga de analizar toda la prueba rendida, consignar los hechos que se consideran demostrados y las consideraciones jurídicas en las que el fallo se funda.

Que, la causal invocada requiere, para ser acogida, los siguientes requisitos: a) que el recurrente singularice cuales fueron los medios de



prueba omitidos; b) que el sentenciador efectivamente haya omitido el análisis de determinados medios de prueba en su sentencia; y c) que esa omisión influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Cuarto: El recurrente señala como fundamento que el tribunal del grado al pronunciarse sobre las diferencias salariales por reajuste de remuneraciones en el considerando décimo tercero señala que el contrato de trabajo de la demandante no establecía reajustabilidad, sin haber efectuado su análisis del documento contractual, ya que la cláusula octava de este contrato dispone explícitamente el reajuste de las remuneraciones.

Quinto: Al efecto cabe señalar que el tribunal de base sí efectuó un examen de la prueba pertinente. Así consta en el considerando décimo tercero, que de conformidad con el contrato de trabajo de la actora éste no establece una cláusula de reajustabilidad y razona en el sentido que los incrementos de remuneraciones observados algunos años sin estipulación contractual corresponden a decisiones unilaterales del empleador.

Sexto: Que la jueza fundamenta su decisión en el análisis conjunto del contrato de trabajo y de las liquidaciones de remuneraciones, concluyendo que no era posible establecer la obligación de reajustabilidad por parte del empleador, lo que constituye un análisis al tenor de la causal que se invoca.

De este modo, lo contrario a lo que plantea la recurrente no es que se haya omitido el análisis de la prueba que singulariza la parte, sino que pretende una nueva valoración de acuerdo con la teoría del caso que plantea, lo que es ajeno a la causal interpuesta.

Séptimo: Cabe agregar, que aún estimando que el tribunal de base pudo haber incurrido en inexactitud en la interpretación del contrato, esta sola circunstancia no es suficiente por carecer de influencia en lo dispositivo del fallo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 478 inciso penúltimo del Código del Trabajo.

Efectivamente, cabe señalar que la causal interpuesta presenta una defectuosa formulación de su petición concreta, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 480 inciso final del Código del Trabajo, toda vez que no indica ninguna cifra en relación al monto que reclama por concepto de diferencias de remuneraciones derivadas del supuesto reajuste que reclama, tampoco efectúa una determinación precisa y demostrable de las variaciones en el monto de la remuneración que reclama, lo que imposibilita a esta Corte



emitir un pronunciamiento al efecto. Esta falencia se advierte al leer el petitorio común para ambas causales que prescribe: “...se dicte una sentencia de reemplazo que venga a acoger la demanda no sólo en la acción subsidiaria de despido improcedente y condena del recargo legal y concepto de publicaciones, sino que también se condene al pago de las diferencias de remuneraciones por no haber realizado el reajuste, ordenando el pago proporcional de las cotizaciones por dichos montos y acogiendo la nulidad del despido.”

Además, los porcentajes de variación del IPC invocados por la recurrente en su demanda para los años 2019, 2020, 2021 y 2022, no corresponden con los índices reales de variación que haya experimentado el IPC en el año anterior, los que resultan ser inferiores a los indicados en el recurso, lo que quita de sustento fáctico a la base de cálculo.

Asimismo, cabe hacer presente que revisadas las liquidaciones de sueldo del año 2020 -de marzo de 2020 a septiembre de 2020- se advierte que la actora estuvo con licencia médica, por lo que no se indica el monto remuneracional que pretende reajustar. También, consta de las liquidaciones que se incorporaron que los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2021, aparece 30 días, 31 días y 29 días de suspensión, sin indicar el motivo de ésta y si recibió remuneración en ese periodo y el monto. Tampoco figura liquidación de remuneración alguna de octubre de 2020 a febrero de 2021, por lo que no existe respaldo de liquidaciones alguna, hipótesis que demuestran ausencia de base fáctica para determinar el monto de reajustabilidad.

Finalmente, de las liquidaciones de sueldo, consta que, en el mes de marzo de 2022, la actora tuvo un incremento de 7,20%, de sueldo que fue pagado por la empleadora, por lo que tampoco hubo una omisión sistemática de reajuste como reprocha la parte.

Octavo: En síntesis, aun considerando la existencia de la cláusula contractual que reclama la parte, los vicios antes observados impiden tener por cierto un derecho evidente y determinado, de modo que no resulta exigible la pretensión de la actora, por lo que la causal impetrada corresponde que sea desestimada.

Noveno: Que respecto de la causal subsidiaria, establecida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, cabe considerar que para que



esta Corte, en cuanto tribunal de nulidad, se encuentre en condiciones de efectuar un control sobre las reglas de la valoración de la prueba en la fundamentación de la sentencia, resulta indispensable que la parte recurrente precise al momento de formalizarlo, las reglas fundamentales de la lógica, de la ciencia y de la experiencia, que habrían sido incumplidas por el juez de la instancia, límites de ponderación que tradicionalmente se han entendido referidos a las leyes fundamentales de coherencia y derivación y a los principios lógicos de identidad, contradicción, tercero excluido y razón suficiente.

Además, para que prospere la causal alegada por la recurrente es menester que la infracción de las normas sobre valoración de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica, sea manifiesta, esto es evidente, notoria, capaz de ser advertida a simple vista.

Décimo: Como fundamento del recurso sostiene que se ha vulnerado el principio de razón suficiente, por cuanto se afirmó que no existía en el contrato una cláusula de reajuste y del análisis de contrato sí existía el reajuste de remuneraciones en la cláusula octava.

Undécimo: Que el recurrente reitera los argumentos expuestos al fundar la causal principal y al efecto tampoco es posible advertir infracción manifiesta a las reglas de la sana crítica, sino una valoración razonable, de acuerdo con los antecedentes incorporados a la audiencia.

Cabe agregar, que aún en el evento de dar razón a los argumentos de la parte, el arbitrio tampoco puede prosperar y al efecto cabe reiterar las imprecisiones advertidas en el petitorio de la causal, -en que para ambas es idéntico- lo que unido a los inexactitud, ambigüedad y parcialidad que se observan en las liquidaciones de sueldo, y a lo que se hizo referencia en los motivos que preceden, impiden en definitiva a esta Corte tener por cierto y determinado el derecho que se reclama.

Por las razones antes expuestas, en arbitrio corresponde que sea desestimado.

Por estas consideraciones, y lo dispuesto en los artículos 477, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza, sin costas**, el recurso de nulidad deducido por la demandante, doña María José de Lourdes Marsano Cornejo contra la sentencia de fecha diecinueve de noviembre de dos mil veinticuatro dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los



autos RIT T-1293-2023, caratulados "Marsano con Universidad Autónoma de Chile", la que en consecuencia no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redactada por la Fiscal Judicial Ana María Hernández Medina.

Rol Laboral - Cobranza N°4315-2024.



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

Código: EEYDCKXXTSX

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros (as) Maritza Elena Villadangos F., Lilian A. Leyton V. y Fiscal Judicial Ana Maria Hernandez M. Santiago, nueve de junio de dos mil veintiseis.

En Santiago, a nueve de junio de dos mil veintiseis, 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: EEYDCKXXTSX