

Santiago, tres de noviembre del año dos mil veintiuno.-

A los folios 54 y 55, a todo, téngase presente.

VISTOS:

Por sentencia de cuatro de mayo de dos mil veintiuno, dictada por el 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-6378-2020, se acogió la demanda interpuesta por Corporación Municipal de Educación, Salud, Cultura y Recreación de la Florida en contra de Alfredo Isaac Riquelme Flores, sin costas.

Contra ese fallo, la parte demandada dedujo recurso de nulidad, fundado como causal la prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

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

CONSIDERANDO

PRIMERO: Que, la recurrente deduce como causal de su recurso de nulidad, la contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, por haberse dictado la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, toda vez que en el razonamiento del sentenciador se infringen, a su juicio, manifiestamente las normas de la lógica y de las máximas de la experiencia, influyendo sustancialmente en lo decidido.

Alega que dicha causal se configuraría por cuanto la sentenciadora ha cometido infracciones manifiestas a las reglas de la sana crítica, las que se circunscriben a las razones simplemente lógicas, y concretamente a su regla de la razón suficiente, por la cual cualquier afirmación o proposición que acredite la existencia o no de un hecho debe estar fundamentada en un razón que lo acredite suficientemente y, asimismo, a una máxima de la experiencia.

Destaca al respecto, la forma en que se llevan a cabo los estudios de opinión, en que se ejecutan encuestas de satisfacción y se realizan informes en que se analizan los datos obtenidos.

Sostiene que dichas infracciones llevan erróneamente a la sentenciadora a tener por acreditado el tercer punto de prueba de autos, a



saber, “Efectividad que el actor ha incurrido en las causales previstas en los artículos 160 N° 1, letra a) o 160 N° 7 del Código del Trabajo. Circunstancias y pormenores”, en relación al último artículo señalado, teniendo aplicación normas que, a su juicio, no debieron ser aplicadas, como es el inciso 1° del artículo 174 en relación al artículo 160 N° 7, ambos del Código del Trabajo.

Esgrime que la sentenciadora tuvo por acreditadas las obligaciones y/o funciones contractuales del trabajador, a fin de determinar su incumplimiento, infraccionando las reglas de la lógica, toda vez que, según refiere, no existe en autos una razón suficiente que se pueda extraer de los elementos probatorios para tener claridad sobre las funciones contractuales que debía realizar el trabajador, siendo esto (las funciones) un elemento esencial para determinar si el trabajador ha incumplido o no las obligaciones impuestas en el contrato de trabajo.

Añade que no existiendo funciones concretas descritas en el contrato de trabajo y, asimismo, no existiendo una descripción del perfil del cargo, difícilmente se podrán saber cuáles son las funciones que emanan directamente de la naturaleza de coordinador técnico pedagógico, o aquellas que se relacionan con dicha función, señalando además que ni en la ley ni en el reglamento interno de la Corporación de Salud, Educación, Cultura y Recreación de La Municipalidad de La Florida contemplan el cargo de coordinador técnico pedagógico, al punto que ni siquiera existe dicha función en el organigrama de la Corporación, no recibiendo el trabajador, según sostiene, ningún tipo de directriz ni retroalimentación por el trabajo remitido, ni existía claridad de sus funciones, tal como se habría demostrado.

En virtud de lo anterior, señala que la sentenciadora omitió que no existen antecedentes en autos que permitan tener una razón suficiente para entender que el empleador había establecido claramente las funciones del trabajador y, asimismo, no consideró una máxima de la experiencia asociada a este tipo de trabajo, esto es, que en atención a la cantidad de gente que se pretende abarcar en los estudios de opinión, en la función de encuestar se utiliza más de una persona, sin perjuicio que los alcances del



estudio, la confección de los instrumentos y pautas de preguntas, y el análisis de los datos es efectuado solo por el responsable técnico del mismo, enfatizando en que del nombre del cargo desempeñado, a saber, “coordinador”, se extrae que debía organizar el trabajo de otras personas y los medios que se utilizan para la consecución de una acción común, de manera tal, que el hecho de que las encuestas hayan sido practicadas por el trabajador y terceras personas, no significa que éste no haya desempeñado personalmente sus funciones, sino que habría actuado en razón de su cargo.

Por último argumenta que en cuanto al elemento “gravedad”, la sentenciadora sólo se limitó a señalar que fueron “repetitivos”, omitiendo prueba de refutación, que demuestra la falta de razón suficiente para su acreditación, consistente en que el acto de encuestar consiste en una de las cuatro etapas que componen los estudios de opinión, siendo una mera ejecución del trabajo planificado y decidido; que la participación de terceros en el acto de encuestar fue representado expresamente al empleador por al menos 3 años sin recibir ningún tipo de observación al respecto; que la decisión de desaforarlo por parte del empleador es previa a todos los estudios de opinión que obran en autos y no fue una causal para su decisión (correo electrónico de 29 de enero de 2015); y que la falta de retroalimentación e instrucciones por parte de su empleador obedecía a esta decisión del año 2014, razonando lo anterior, vulnerando el principio de “razón suficiente”, dado que con los hechos denunciados no se demostró afectación en el funcionamiento y/o estabilidad de la Corporación, ni tampoco se le generó un perjuicio económico a la misma y, por consiguiente, no se acreditó el elemento “gravedad”.

SEGUNDO: Que, para que se configure la causal de invalidación deducida por la parte demandada, esto es, la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, es necesario que concurren dos requisitos copulativos, a saber: que la sentencia se haya dictado con infracción a las reglas de la sana crítica; y que ésta sea manifiesta, es decir, sea evidente y notoria de la lectura del fallo.

TERCERO: Que, en materia laboral, los jueces deben valorar la prueba presentada en el juicio, conforme lo dispone el inciso segundo del



artículo 456 del Código del Trabajo, que señala que: *“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”*.

CUARTO: Que así entonces la parte que pretenda una revisión de ese tipo debe satisfacer el imperativo de demostrar la vulneración de tales reglas. Por lo mismo, resulta indispensable que no solo las identifique o señale; además de explicar cómo y por qué se habrían vulnerado en el caso; qué hechos específicos estarían comprometidos en esa supuesta vulneración y, en fin, de qué manera podría alterarse la decisión adoptada en la instancia respectiva, lo cual en la especie no se hizo.

QUINTO: Que de la lectura del fallo, se desprende que la jueza a quo, para acoger la demanda, expuso los razonamientos que la llevaron a esa decisión, y para ello basta leer el considerandos décimo y siguientes de la sentencia impugnada, cumpliéndose con lo previsto en el inciso segundo del artículo 456 del Código Laboral. En efecto, la sentenciadora ha analizado la prueba rendida y concluyó que se logró establecer un incumplimiento grave y reiterado de las obligaciones del contrato por parte del recurrente, por cuanto no es él quien ejerce personalmente las labores para las cuales fue contratado, y en definitiva, delega sus funciones en una o más personas, corroborándose la existencia de una falta en un elemento esencial, que es el carácter personal del trabajo, el cual redundando en el vínculo de subordinación y dependencia, entendiéndose por la sentenciadora que ha existido una pérdida de vínculo necesario entre las partes, que provoca un quiebre en la relación laboral, por cuanto afecta precisamente el acatamiento de las obligaciones, e incide necesariamente en la continuidad.

SEXTO: Que sin perjuicio que no se comparta lo antes razonado, aún tampoco se cumple el supuesto que esta infracción sea manifiesta, clara o quede en evidencia de la sola lectura del fallo.



SÉPTIMO: Que estos jueces infieren que en definitiva lo que no se acepta por el recurrente, es la decisión a la que se arribó en el fallo, contrariando la tesis planteada en el juicio, proponiendo en el arbitrio una valoración diferente a la de la sentencia, incluso se alega omisión en la valoración de la prueba, circunstancias que son ajenas a la causal impetrada

OCTAVO: Que, en consecuencia, al no haberse configurado la causal invocada, el recurso de nulidad laboral impetrado por la parte demandada, será desestimado.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, **se rechaza sin costas** el recurso de nulidad deducido por el demandado en contra de la sentencia de cuatro de mayo de dos mil veinte, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la que en consecuencia no es nula.

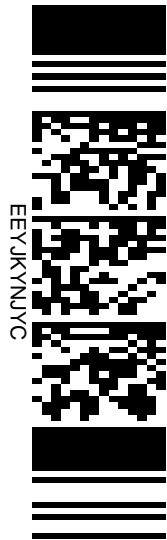
Regístrese y comuníquese.

Nº 1387-2020.



Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministro Marisol Andrea Rojas M., Fiscal Judicial Macarena Del Carmen Troncoso L. y Abogada Integrante Paola Herrera F. Santiago, tres de noviembre de dos mil veintiuno.

En Santiago, a tres de noviembre de dos mil veintiuno, 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> o en la tramitación de la causa.
A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.