

San Miguel, diecinueve de marzo de dos mil veintiuno.

Vistos:

En estos antecedentes RIT O-746-2019, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, por sentencia definitiva de catorce de diciembre de dos mil veinte, se acogió la demanda de despido injustificado interpuesta por don Luis Cádiz Vidalen contra de Transportes Millantué Limitada.

Contra el aludido fallo, el abogado, don Francisco Sepúlveda Hernaiz, en representación de la demandada, interpone recurso de nulidad, a fin de que se declare la nulidad de la sentencia, y dicte la sentencia de reemplazo por estimar que se ha incurrido en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es “infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme las reglas de la sana crítica”, en particular, con las normas de la lógica y máxima de la experiencia. En subsidio, alega la del artículo 477 del mismo Código, esto es infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con los artículos 41 y 172, del Código Laboral, en lo que dice relación con la determinación de la remuneración. Y, en subsidio, la del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo esto es “Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículo 459, 495 o 501 inciso final, del código referido, según corresponda

En relación con la causal invocada en carácter de principal, esto es “*Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme las reglas de la sana crítica*”, alega, en particular, que infringió las normas de la lógica y máximas de la experiencia.

Alega que durante el proceso de dictar la sentencia el sentenciador no dio cumplimiento a lo previsto en el artículo 456 del Código del Trabajo, en cuanto a expresar las razones jurídicas o simplemente lógicas o de experiencia, que la permita valorar la prueba de una parte por sobre las de la contraria, pero en estas máximas, debe también de manera copulativa darle una especial consideración a la calidad de la prueba y su conexión con los hechos alegados, para finalmente, a través de un razonamiento lógico concluir de manera lógica porque se ha convencido de que una parte tiene razón por sobre la otra.

Sostiene que el sentenciador, incurrió en un silogismo formal en la sentencia al establecer en su considerando DUODÉCIMO que “...conforme declara en la confesional provocada por el empleador y lo señalado por los propios testigos de la demandada hacen inclinarse a esta sentenciadora por la postura del actor, ya que en primer lugar, de acuerdo a los criterios de la lógica y de la experiencia como regla general, el trabajador que es objeto de un despido



verbal acude de inmediato o en las horas siguientes a los organismos que él cree lo protegerán frente a un despido arbitrario, esto es, Carabineros de Chile y/o la Inspección del Trabajo, que es precisamente lo primero que hizo el trabajador demandante, según resulta de su prueba documental pormenorizada previamente, ya que acude al día siguiente hábil a Carabineros de Chile , de madrugada, cuando se convence del despido, porque no se puede soslayar que el actor acude a trabajar el día 2 de julio de 2019, pensando, quizás, que no era cierta su desvinculación después de tantos años de trabajo serio y responsable, teniendo para esto último presente lo que el propio empleador declara en la confesional del demandante cuando informa al tribunal que don Juan Luis Cádiz era un excelente trabajador, que no fallaba a su trabajo que su único problema era su carácter...” y que luego reiteran fundamentando en el mismo considerando que “Que a mayor abundamiento, de la prueba testimonial aportada por la demandada resulta que ambos testigos mencionan frases que dicen relación con el término de los servicios “me echaron de la empresa” “sal de aquí” lo que no hace sino ratificar la convicción a que ha arribado esta sentenciadora en cuanto al despido verbal del actor, ya que está la constancia que hace el propio afectado y la declaración de los testigos en tal sentido.

Que conviene reflexionar que no tendría sentido que el actor haya concurrido a Carabineros de Chile a dejar constancia de su despido en fecha anterior a aquella en la que aparece formalmente despedido si no hubiera tenido razones para hacerlo, en la especie, el haber sido despedido por su empleador, pues carecería de toda lógica reclamar respecto de un despido inexistente”.

Sostiene que para razonar de dicha forma, el sentenciador se ha debido convencer primero, que el trabajador fue “despedido verbalmente el 01 de julio de 2019”, cómo lo argumenta el propio actor, sin embargo de la confesional del propio actor se constató que el mismo 01 de julio no efectuó constancia ni denuncia alguna, con lo cual se contradice el razonamiento de máximas de la experiencia argumentado por el sentenciador; luego es el propio trabajador en la confesional que señala haber acudido el día 02 de julio a las dependencias de la empresa, y que sin indicar nombre de ninguna persona, únicamente establece que no se le permitió entrar, concurriendo para ello a dejar una constancia a las 06.48 am en Carabineros el mismo día 02 de julio 2019 refiriendo que fue verbalmente despedido el 01 de julio 2019; y luego concurre a la Dirección del Trabajo el día 03 de Julio de 2019, denunciando un despido verbal. El actor en su prueba carece de la versión de algún testigo que por las máximas de la experiencia en estos casos



son familiares que pueda dar cuenta de este acto, y únicamente es su propio actuar el cual da cuenta de su versión.

Agrega que este propio actuar, además es contradicho en la confesional promovida por esta parte, ya que si bien y de forma obvia el actor iba a ratificar que fue despedido (es su propia versión de los hechos), lo cierto es que concurrió en dos días distinto a la empresa a presentarse a trabajar después del aparente despido verbal, que aparentemente ocurrió el día 01 de julio de 2019 a las 9.00 horas, pero el actor, no realizó en ese momento ninguna constancia ni en carabineros ni en la dirección del trabajo, habiendo tenido todo el día aparentemente, para poder realizar tal gestión.

Así, la contradicción del actuar del demandado queda reflejada con su propia prueba documental, consistente en las constancias de Carabineros realizada a las 06.48 am, del día siguiente al supuesto despido, la denuncia a la Dirección del Trabajo, al día subsiguiente al supuesto despido verbal, careciendo de todo otro medio de prueba conexo o concordante con su versión del despido verbal acaecido el día 01 de julio de 2019.

Sostiene que contraviene las máximas de la experiencia el sentenciador, al no ponderar conforme ellas la prueba de su representada consistente en la carta de despido (desestimada por un error común al considerar en su encabezado que el día de despacho es 05 junio 2019, en circunstancia que era 05 de julio de 2019), la cual fue efectivamente confeccionada y emitida el día 05 de julio de 2019 conforme dan cuenta los certificados de envío tanto de la dirección del trabajo de fecha 05 de julio 2019 correlativo Número 30852, y correos de Chile de fecha 07 de julio de 2019; la versión de dos testigos, quienes señalaron que “el actor no fue despedido”, e incluso, las amonestaciones escritas por no presentarse a trabajar los días 02 y 03 de julio de 2019.

Desestimar la carta de despido, no impugnada por la demandante, únicamente por contener una error en la fecha aun cuando se condice con otros documentos independientes del demandado (correos de chile y comunicación Dirección del Trabajo), es un error de lógica, ya que la carta en su contenido reprocha precisamente los días inasistencias del 03, 04 y 05 de julio de 2019, y en ese error el sentenciador no ha ponderado la circunstancia que el día 02 de julio 2019, no fue fundamento de la carta.

Indica que este hecho “pasado por alto” del tribunal, es una prueba manifiesta y grave que el actor no fue verbalmente despedido el día 01 de julio 2019, ya que está conteste con la propia confesión del actor en torno a haberse presentado el día 02 de julio de 2019, circunstancia concordante incluso con las



cartas de amonestación acompañadas por el actor, en ninguna de ellas se reprocha la no asistencia a trabajar el día 02 de julio de 2019 ni menos el abandonar el trabajo el 01 de julio de 2019.

Así las cosas, es un hecho acreditado en el proceso que el actor concurrió a la empresa tanto el 01 de julio como el 02 de julio ambos de 2019, que las constancias, las comienza a realizar recién los días 02 y 03 de julio de 2019 en Carabineros y Dirección del Trabajo respectivamente, y que la empresa, recién reprochó las inasistencias del día 04 de julio mediante amonestaciones escritas, y que la carta de despido es confeccionada el día 05 de julio de 2019 y despachada con fecha 08 de julio 2019 por correos de Chile, reprochando las inasistencias de los días 03, 04 y 05 de julio de 2019, todas injustificadas.

Los dos testigos, no han dado cuenta de la existencia de un despido verbal el 01 de julio de 2019, sin que el actor haya logrado incorporar otro medio de prueba a los ya expuestos.

En cuanto a la confesional promovida por esta parte, el actor reconoció haberse presentado en la empresa los días 02 y 03 de julio de 2019, sin indicar quién o quienes le habrían impedido su aparente ingreso, argumentando que estaba despedido, lo cual no puede ser cierto y contradice sus actuaciones tanto en carabineros como dirección del trabajo, ya que en ninguna de ellas, dejó establecido esta circunstancia agregándola de manera verbal durante el interrogatorio.

Afirma que de acuerdo a lo anterior, existe prueba múltiple, concordante y grave que puede permitir al sentenciador, aplicando y respetando las normas de la lógica, que el despido no aconteció verbalmente el día 01 de julio de 2019, sino que ocurrió lógicamente el día 05 de julio de 2019 mediante carta comunicada al trabajador y enviada el día 08 de julio de 2019 por correos de Chile y el mismo 05 de julio de 2019 ante la Dirección del Trabajo.

En cuanto a las normas de la lógica, en su silogismo el sentenciador vulnera en el considerando DUODÉCIMO las normas de la identidad y de la razón suficiente.

Sostiene que la norma de la lógica de la identidad, es vulnerada, ya que el despido verbal es en sí mismo un despido verbal, y conforme ello, el actor no habría podido entender que aun cuando sea responsable y cumplidor, concurrir a presentar a trabajar los días 02 y 03 de julio de 2019; más aún, con la misma regla, se habría debido de acercarse a Carabineros al menos el mismo 01 de julio de 2019 a dejar constancia de este despido verbal. Por lo anterior, al considerar en su silogismo el sentenciador que el despido fue verbal y se produjo el día 01 de julio



de 2019, vulneró esta regla, resultando el actuar del trabajador al menos contradictorio.

Agrega que de la misma manera vulnero la regla del de la razón suficiente, en cuya virtud, toda conclusión debe tener una razón que la fundamente, ya que la conclusión del considerando duodécimo carece de fundamento fáctico, al descartar únicamente la carta de despido por la fecha de su encabezado haciendo caso omiso tanto del comprobante de envío de correos como dirección del trabajo, y las alegaciones de los testigos, todos contestes en que el actor no fue despedido verbalmente el día 01 de julio de 2019.

Agrega que de forma similar, pero ahora en relación a las máximas de la experiencia, el considerando duodécimo vulnera estas reglas, ya que como bien señala la sentenciadora, un trabajador verbalmente despedido deja constancias y denuncias dentro de las horas siguientes o bien al día siguiente, pero esto, no puede ser analizado de manera aislada a los hechos ventilados y probados en la causa, y en marras estos hechos han consistido en que el actor alegó haber sido despedido verbalmente el día 01 de julio a las 09.00 horas, lo cual, de haber sido cierto, le habría significado concurrir inmediatamente a la dirección del trabajo (en ese horario hay plena atención de público), y a Carabineros a dejar constancia de este hecho; sin embargo, quedó demostrado por su propia documental, que hizo todo lo contrario, primero al día siguiente y a las 06.48 de la mañana concurre a Carabineros (02 de julio) sin que haya estimado necesario ir a la Dirección del Trabajo, a la cual concurre al día subsiguiente, para denunciar un despido verbal. Aun cuando el aparente despido ocurrió a las 09.00 horas del día 01 de julio.

Sostiene que este comportamiento, no es el comportamiento habitual de un trabajador verbalmente despedido, por máximas de la experiencia, en este tipo de casos siempre se denuncia de forma inmediata y sólo cuando el despido se produce en zonas alejadas o en horarios tardíos es que se denuncia a la dirección del trabajo al día siguiente, hecho que no ocurrió.

Así, la declaración de ambos testigos quienes señalaron que no hubo despido, y la carta de despido, dan cuenta manifiesta que el despido no fue verbal.

Añade que la infracciones antes denunciadas derivaron en que se acogera la demanda y se declarará injustificado el despido de que fue objeto el actor y se condenará a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la por años de servicios, con el recargo legal pertinente, por lo que se deberá anular la sentencia, por vulneración a las normas de apreciación de prueba de acuerdo a la sana crítica, ya expuestas, toda vez que dicha vulneración ha influido



sustancialmente en lo dispositivo del fallo, y en acto seguido, proceder a dictar la respectiva sentencia de reemplazo.

Alega en subsidio de lo anterior, la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo “cuando en la dictación de la sentencia definitiva se ha dictado con infracción de ley, que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo.” Al respecto las normas infraccionadas son la de los artículos 41 y 172, en lo que dice relación con la determinación de la remuneración.

1.- El artículo 41 del Código del Trabajo dispone que se entiende por remuneración y por su parte el artículo 172 del Código del Trabajo, establece que la última remuneración corresponderá a toda cantidad de dinero que estuviese percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador, y las regalías o especies evaluables en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen de forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Luego, señala en su inciso segundo que “si se tratará de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.”

Indica que el sentenciador, estableció en su considerando octavo, que la remuneración del actor conforme la liquidación del mes de junio de 2019, asciende a la suma de \$888.469.- lo cual es errado y contrario a las normas legales antes citadas.

4.- En efecto, conforme se lee de los compuestos integrantes de la remuneración del mes de Junio de 2019, lo que ha hecho el sentenciador es contravenir en su base la determinación del artículo 41 del Código del Trabajo, ya que ha sumado ilegalmente, a la base imponible del actor los siguientes guarismos de movilización

Asimismo, ha desatendido el hecho que el actor posee una remuneración variable en conformidad según da cuenta la cláusula tercera de su contrato de trabajo.

6.- Que tanto el no considerar como parte del sueldo imponible movilización y colación, como el hecho de tener una remuneración variable, ha sido demostrado con la prueba documental consistente en Contrato de Trabajo, liquidaciones de sueldo y certificado de PREVIRED.

7.- Así las cosas, al considerar como remuneración base para la determinación de los años de servicios y mes de aviso, la suma de \$888.469.-



correspondiente a la remuneración del mes de junio de 2019, es una nueva contravención legal, pero ahora al inciso segundo del artículo 172 inciso segundo del Código del Trabajo.

Sostiene que teniendo una remuneración variable el actor, no habiendo trabajado de forma completa los meses anteriores al despido, sino que los de Enero y Febrero de 2018 más junio de 2019, según dan cuenta el certificado de PREVIRED, no impugnado por la contraria, y en relación a las normas de los artículos 41 y 172 inciso segundo del código del trabajo, el sentenciador ha debido determinar una remuneración de \$764.645.-

Alega que, en consecuencia, de la lectura del considerando octavo, se desprende que el sentenciador estableció una remuneración del actor sin respetar los límites de los artículos 41 y 172 ambos del código del Trabajo, toda vez que determinó como remuneración el total de lo devengado en junio de 2019 y sin considerar que recibe un sueldo variable, en circunstancia que debió haber descontado los conceptos de alimentación y movilización, además en junio la diferencia de bono de antigüedad y haber obtenido el promedio de los últimos 03 meses trabajados completos anteriores a la fecha de despido.

2.Así las cosas, la remuneración debió haberla determinado con el promedio de lo declarado en PREVIRED, los meses de enero de 2018, febrero 2018 y junio de 2019.

3.- De no haberse vulnerado las normas legales antes citadas, el sentenciador habría debido de fijar como remuneración del trabajador la suma de \$764.645.- y no en \$888.690.- determinada en su considerando Octavo y en base a ello debió fijar las indemnizaciones en una suma inferior a lo determinado en la sentencia.

Concluye solicitando en relación con esta causal que se anule la presente sentencia por cuanto ha incrementado ilegalmente en \$2.357.711.- el valor de la condena, y acto seguido, proceder a dictar la respectiva sentencia de reemplazo.

En subsidio de las anteriores causales de nulidad alega, según se señaló, la del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo esto es “Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículo 459, 495 o 501 inciso final, de este código según corresponda”.

Expresa que la causal se configura por cuanto la sentencia omite el análisis de toda la prueba rendida, desde que en el considerando OCTAVO, para el sentenciador concluir que la remuneración del actor asciende a la suma de \$888.469.- lo hace únicamente mediante el análisis y ponderación de la prueba



documental consistente en liquidación de sueldo de junio de 2019 presentada por ambas partes.

3.- Sin embargo, ha omitido referente a este hecho a probar las liquidaciones de sueldo presentada por esta parte para los meses de enero y febrero de 2018 y el certificado de cotizaciones previsionales emitido por PREVIRED, y el contrato de trabajo firmado entre las partes.

4.- Al haber omitido analizar dicha prueba documental, ha incurrido en causal de nulidad, al considerar que la remuneración del actor era fija y sólo al considerar precisamente la del mes de junio de 2019.

Sostiene que de la lectura del contrato, con lo expuesto en las liquidaciones de sueldo del actor, respecto de los 03 meses anteriores trabajados completos, antes del despido, puede desprenderse que el actor posee haberes imponibles distintos para cada período de tiempo, y en todos ellos, no lo conforman ni la movilización ni la colación.

Así en la liquidación del mes de enero de 2018 se aprecia que el haber imponible es la suma de \$747.768; para el mes de febrero de 2018, el haber imponible ascendió a la suma de \$723.206.; y respecto del mes de junio de 2019, el haber imponible ascendió a la suma de \$822.988.

Ambas documentales no han sido impugnadas ni objetadas por el actor, y en concordancia con el certificado de PREVERID, incorporado en autos, dan cuenta de la veracidad y realidad de dichos conceptos imponibles y que la remuneración del actor está conformada por conceptos variables y fijos.

De haber considerado la documental antes señalada, habría significado la conclusión inequívoca de parte del sentenciador de que la remuneración del trabajador es la suma de \$764.654.- y no la conclusión a la que finalmente llegó en el considerando octavo.

3Indica que el sentenciador no justifica su razonamiento para no considerar el “total imponible” de la liquidación del mes de Junio de 2019, sino que únicamente hace referencia al total haberes.

4.- A su turno, no efectuó análisis alguno, respecto a porque no se ha de considerar una remuneración variable para el actor, en circunstancias que la prueba documental consistente en contrato de trabajo, liquidaciones de sueldo y certificado de PREVIRED, efectivamente dan cuenta de este hecho, y sin embargo, termina concluyendo para todos los efectos legales, que la remuneración del actor es la suma de en \$888.469; determinada en su considerando Octavo.



Concluye solicitando se anule la sentencia recurrida acogiendo alguna de las causales de nulidad ya alegadas, y en virtud de la facultad contenida en el artículo 482 del Código del Trabajo, proceda, a dictar la respectiva sentencia de reemplazo, declarando que:

- Se declara el despido como justificado; o
- En subsidio, que la remuneración del actor para todos los efectos legales debe ser la suma de \$764.645, o el monto que S.S. ILTMA, estime conforme a derecho, y es en base ella, que deben establecerse las indemnizaciones por años de servicio, mes de aviso previo, recargo legal y vacaciones legales y proporcionales.

Con lo oído y considerando:

1º) Que la recurrente alega como causal principal la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es “infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme las reglas de la sana crítica”, en particular, con las normas de la lógica y máxima de la experiencia fundada, principalmente en que resultan contrarias a dichas normas las conclusiones de la sentenciadora en orden a la oportunidad en que el trabajador habría reclamado un supuesto despido, pues al contrario de lo por ella sostenido no lo hizo en forma inmediata, el mismo día en que supuestamente habría producido el despido verbal sino al día siguientes, lo que no se condice con las normas de experiencia en que funda el fallo.

2º) Que la causal en análisis, importa una revisión íntegra del razonamiento que el juez ha efectuado para llegar a la decisión de tener o no por probados los hechos, si ello se ha adecuado a las reglas que impone el sistema de la sana crítica. En la especie, el cuestionamiento efectuado por la recurrente en orden a haberse vulnerado las máximas de la experiencia, sólo puede entenderse en la medida que no se considere en forma íntegra lo razonado por la juez y que la llevan a concluir como lo hizo.

3º) En efecto, la recurrente omite que la sentenciadora tuvo en consideración, la declaración de los testigos de la propia demandada que dicen haber escuchado un discusión entre el empleador y el trabajador en fuertes términos entre los cuales el empleador le señaló al demandante “sal de aquí”, luego de lo cual este salió alegando que lo habían despedido. Agregando que no obstante aquello, concurrió al día siguiente -2 de junio- al trabajo donde confirmó que lo habían despedido al no estar en la planilla correspondiente, dirigiéndose a poner la constancia y reclamo correspondiente exponiendo de esta manera



argumentos suficientes que la llevan a concluir la existencia de un despido verbal el 1° de junio de 2019

4°) Esta argumentación basada en las pruebas rendidas, en caso alguno carece de lógica y se atiene a las reglas de la experiencia en cuanto a efectuar los reclamos una vez verificado que realmente había sido despedido, más aún cuando de la testimonial de la demandada aparece que la frase antes señalada “*sal de aquí*” era utilizada por el empleador a veces en serio a veces en broma dependiendo de lo ocupado que estaba.

5°) Que en consecuencia, de lo antes expresado no se visualiza las infracciones a la apreciación de la prueba conforme a la sana crítica, en los términos alegados por la recurrente, de modo que la causal análisis, no podrá prosperar.

6°) Que en subsidio de lo anterior, alega, en relación con la determinación de la remuneración una infracción de ley, en relación con los artículos 41 y 172, del Código Laboral. El artículo 41 del Código del Trabajo en cuanto dispone que se entiende por remuneración y por su parte el artículo 172 del Código del Trabajo, que establece que la última remuneración corresponderá a toda cantidad de dinero que estuviese percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador, y las regalías o especies evaluables en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen de forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad. Agregando su inciso segundo que “si se tratará de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.” Y en el caso de autos se ha sumado ilegalmente, a la base imponible del actor los guarismos de movilización y colación

Asimismo, ha desatendido el hecho que el actor posee una remuneración variable en conformidad según da cuenta la cláusula tercera de su contrato de trabajo.

7°) Que en cuanto a la remuneración se dejó establecido en el considerando octavo del fallo que; “*Octavo: Que en cuanto a la remuneración del actor, que este señala ascendía a \$ 900.000 y el ex empleador asegura ascendía a la suma de \$ 802.026, ambas partes aportaron la liquidación de remuneración de junio de 2019, mes anterior al de término de los servicios, en la que se observa la misma suma de \$ 888.469 como total de haberes, documentos que*



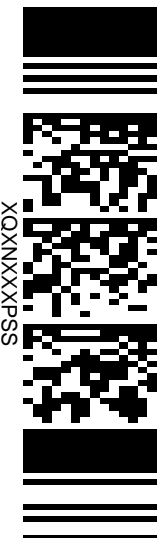
forzosamente llevan a concluir que dicha suma fue la última remuneración del actor, a la que habrá de estarse para todos los efectos legales que correspondan.”

8°) Que en el recurso cuestiona la remuneración fijada contradiciendo no sólo los hechos fijados en la sentencia, lo que desde ya resulta improcedente no sólo atendido la causal invocada, sino porque, además pretende se determine un monto que contraría lo señalado en la propia contestación, todo lo cual resulta suficiente para desestimar la infracción de ley alegada.

9°) Que por último, también en subsidio alega la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo esto es “Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículo 459, 495 o 501 inciso final, del código referido, según corresponda fundada en que la sentencia ha omitido el análisis de las liquidaciones de sueldo presentada por su parte para los meses de enero y febrero de 2018, el certificado de cotizaciones previsionales emitido por PREVIRED, y el contrato de trabajo firmado entre las partes.

10°) Que del análisis de la sentencia aparece que efectivamente para la determinación de la remuneración la juez sólo consideró la liquidación del mes de junio acompañada por ambas partes, sin que se haya pronunciado respecto de lo señalado en el contrato o en las liquidaciones de febrero o el certificado de PREVIRED agregado por el demandado, no obstante ello no resulta trascendente para los efectos que se pretende, pues analizado el contrato de trabajo se puede constatar que en él no se consigna el monto de la remuneración que percibirá el actor, y en cuanto a la comisión tampoco se fijan porcentajes que sirvan para determinarla, de modo que lo único que puede concluir de él es que la remuneración sería variable y se le pagaría movilización y colación. En cuanto a las liquidaciones, lo cierto es que se acompañaron las de enero y febrero de 2018 y junio de 2019, no resultando dicha documental suficiente para determinar el promedio de los últimos tres meses para determinar el monto de la remuneración variable a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo, de lo que se sigue que la sentenciadora la determinó en base a la única liquidación indubitada acompañada a estos antecedentes por ambas partes.

11°) Que en consecuencia la omisión en que incurrió la sentenciadora, no tiene la trascendencia necesaria para configurar la causal puesto que de dicha prueba no era factible determinar la remuneración en los términos que pretende la recurrente. Por otra parte en cuanto al certificado de PREVIRED, tampoco su agregación hace diferencia por cuanto en el no aparecen pagos de cotizaciones en los meses de marzo y abril lo que se habría debido según lo escuetamente



esbozado por el recurrente a que el trabajador habría hecho uso de licencia, lo que tampoco se acreditó y en todo caso de ser así, teniendo en consideración que el inciso segundo del artículo 172 del Código del Trabajo dispone “*Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario*”. Resulta que la única remuneración acreditada en los últimos tres meses calendarios, es precisamente la determinada en la sentencia.

12º) Que de lo que se viene diciendo, sólo cabe concluir que esta causal de nulidad debe ser también desestimada por carecer de la trascendencia necesaria exigida por la ley para declarar la nulidad del fallo.

Por estos fundamentos, lo previsto en las normas legales precitadas y en los artículos 477, 478 letra b) y e) 479 y 482 del Código del Trabajo, se declara que **SE RECHAZA** de nulidad deducido por el abogado Francisco Sepúlveda Hernaiz, en representación de la demandada, en contra de la sentencia de catorce de diciembre de dos mil veinte, dictada por la señora Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, en los autos RIT O-746-2019, la que en consecuencia **no es nula**.

Regístrese y devuélvase.

Redacción de la ministro Dora Mondaca Rosales.

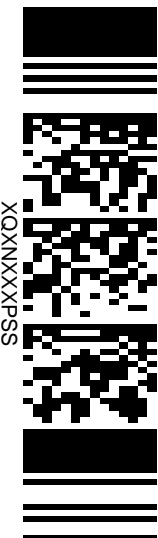
Rol N° 3-2021 Laboral.

Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte de Apelaciones de San Miguel, integrada por la Ministro señora Dora Mondaca Rosales, Fiscal Judicial señora Carla Troncoso Bustamante y Abogado Integrante señora Yasna Bentjerodt Poseck. No firma la Ministro señora Mondaca, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y posterior acuerdo, por encontrarse ausente.



Pronunciado por la Cuarta Sala de la C.A. de San Miguel integrada por Fiscal Judicial Carla Paz Troncoso B. y Abogada Integrante Yasna Bentjerodt P. San miguel, diecinueve de marzo de dos mil veintiuno.

En San miguel, a diecinueve de marzo 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 06 de septiembre de 2020, 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>