

Rancagua, trece de octubre de dos mil veintidós.

VISTOS:

En estos autos Rit O-92-2021 del 2° Juzgado de Letras de San Fernando, don DANIEL ALONSO CHERIF PINO, dedujo demanda por despido injustificado, indebido o improcedente, nulidad de despido y cobro de prestaciones en contra de HIPERMERCADOS LIDER, representada legalmente por don Rodrigo Cruz Matta, solicitando en definitiva se declare que la demandada lo despidió injustificada, indebida e improcedentemente, y que su despido es nulo por no tener las cotizaciones íntegramente pagadas al momento de poner término a la relación laboral, y se condene a la demandada a pagar las prestaciones indicadas en el cuerpo del libelo o lo que el Tribunal determine de acuerdo al mérito del proceso, más intereses, reajustes legales y expresa condena en costas.

La demandada, oponiendo primeramente excepciones de falta de legitimación activa y pasiva, para luego y entrando al fondo, cuestionar todos los hechos aseverados en la demanda, estimando que en el caso de marras no se dan los requisitos de la existencia de una relación laboral, requiriendo por ende el rechazo de la acción incoada.

La sentencia, acogió la demanda por despido injustificado, declarando la nulidad del mismo y ordenó pagar las prestaciones adeudadas, sin costas.

En contra de la citada sentencia la condenada dedujo recurso de nulidad, basado en las causales de los artículos 478 letra b y 477, ambos del Código del Trabajo, requiriendo que esta Corte anule la sentencia y se dicte la de reemplazo con arreglo a la ley.

Se declaró admisible el recurso y se realizó la audiencia de rigor, quedando luego la causa en estado de acuerdo.

CONSIDERANDO:

1.- Que, la abogada doña KARIN ROSENBERG DUPRÉ, en representación de la demandada, dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de fecha 10 de mayo de 2022, dictada por el 2° Juzgado de Letras de San Fernando, invocando dos causales, una en subsidio de la otra, requiriendo en definitiva, la anulación de la sentencia y la dictación de una de reemplazo que rechace la demanda en todas sus partes.

2.- Que antes de entrar al análisis de manera particular de cada una de las causales invocadas, primeramente es dable tener presente que el recurso de nulidad laboral, tiene por objeto, según sea el motivo de nulidad



invocado, o asegurar el respeto de las garantías y derechos fundamentales, o bien conseguir sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del ramo, todo lo cual evidencia su carácter extraordinario que se manifiesta por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de ésta Corte y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos y peticiones que aquélla arguye.

3.- Que, aclarado lo anterior, señalamos que la primera causal invocada por la defensa de la demandada, es la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, infracción manifiesta a las reglas de la sana crítica en la apreciación de la prueba. La fundamentación, radica en una evidente infracción a las reglas de la lógica, específicamente se refiere a los considerandos del fallo, en donde detalla que el sentenciador, en el considerando décimo segundo, estimó acreditada la prestación de servicios del actor, con la prueba consistente en una “serie de fotografías acompañadas por el actor, en donde se lo ve con uniforme institucional del supermercado demandado, en conjunto con otras personas que realizaban labores en él, que muestran directamente las labores desarrolladas, la existencia de grupos de Facebook y Whatsapp en donde se reconoce al actor como “coordinador de empaques”, dando instrucciones a compañeros y en que se vislumbra que es reconocido por estos en esa calidad.” Estima el recurrente que tales conclusiones atentan contra el principio de razón suficiente, desde que no se explica cómo se estima que esa imagen se trataba del uniforme institucional, o que en dichas fotos estaba realizando las labores de empaque, ya que se trata de simples fotografías tipo selfies. A su vez, las conversaciones de WhatsApp y Facebook no indican que el demandante era el coordinador de empaque, ni se observa en ellos trabajadores del supermercado. En cuanto a la subordinación y dependencia, el fallador las acredita con los mismos medios de prueba ya precisados, además de un libro de asistencia y la coordinación de turnos con las cajeras del supermercado. Así, refirió que la ropa precisada en la foto no fue entregada por el empleador, sino que la eligieron los propios empacadores, y en cuanto al registro de asistencia, no se acreditó la procedencia del mismo, señalando que de las mismas conversaciones de WhatsApp se observa que no existe sanción por la inasistencia de alguno de

GHXXXBEDTQT



los empacadores, e incluso entre ellos se “regalan” turnos, lo que demuestra la inexistencia de la subordinación.

Por otro lado, reclamó una supuesta infracción al principio de no contradicción, en cuanto además de los testigos de la parte demandante, no hubo documento alguno que acreditara los dichos de tales testigos, como que algún trabajador del supermercado entregara órdenes a los empaquetadores o al propio demandante.

También refirió que el demandante estudiaba en la Universidad de Valparaíso de Lunes a Viernes, de manera que resultaba imposible que trabajara de 6 a 8 horas diarias como lo sostuvo el fallo, violando de esta forma la regla del tercero excluido, ya que era inverosímil que estuviera en dos lugares a la vez. Es más, en este punto resalta que el propio fallo al analizar la absolucón de posiciones del demandante, reconoce que la eventual prestación de servicios era de viernes a domingo, para luego concluir que la jornada de trabajo era de al menos 4 días de lunes a domingo, de 08:00 a 22:00 horas, vulnerando con ello, nuevamente, el principio de no contradicción.

4.- Que la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, busca controlar el razonamiento probatorio contenido en la sentencia, en aras a verificar que en esa actividad no se hayan contrariado o vulnerado los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia. En concreto, de lo que se trata es de determinar, por este medio, que las razones sostenidas por el Tribunal a quo respeten estos lineamientos. Con dicha finalidad, el recurrente ha de ser capaz de demostrar el error, precisando en su impugnación cuáles hechos estarían incorrectamente fijados en el fallo y, sobre todo, la causa de ese error.

5.- Que, así las cosas, se aprecia del recurso en análisis que éste no desarrolla las reglas ni los principios integrantes de la sana crítica que se habrían visto infringidos por el razonamiento del sentenciador. En otras palabras, no existe una explicación que fundamente con precisión la concurrencia de esta causal, no resultando satisfactorio para cumplir con este requisito, limitarse a enunciar la prueba que según su parecer servía para sostener su pretensión y luego simplemente mencionar el principio lógico que estimaba violado, sin explicar la forma en cómo se habría producido tal violación y que importara una falta a la construcción intelectual del argumento sostenido, lo que desde luego sirve para rechazar el recurso por este motivo.



6.- Que, sólo para mayor explicación al recurrente, el fallo atacado hace un extenso razonamiento valorativo –completamente ajustado a las reglas de la sana crítica por lo demás– donde analiza precisamente las críticas que hace el recurrente en su repulsa. En efecto, no existe violación al mentado principio de razón suficiente, cuando el sentenciador estima concurrente los requisitos de la relación laboral acreditada en base a la nítida prueba que se le rindió en el juicio. Así, el uso de uniforme con el logo de la empresa demandada, además de las órdenes que recibían de los empleados –cajeras– de la misma demandada, y el filtro o selección previa para entrar a prestar labores en el supermercado, no hacen sino confirmar que se trataba de una relación laboral en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo. Del mismo modo, tampoco se violenta el citado principio cuando el recurrente echa en falta algún documento de la empresa que acredite la relación laboral, desde que como se estableció en el fallo, aquí se aplicó el principio de la primacía de la realidad y se analizó en detalle la prueba de la parte demandante, la que se estimó suficiente para demostrar dicho vínculo.

Luego, el hecho de que la demandante estudiara en la universidad, con una jornada estudiantil de lunes a viernes, no excluye la posibilidad de los fines de semana y también que algunos días de semana trabajara de empaquetador para la demandada, lo que en todo caso resulta ser algo superfluo, desde que el fallador, en el considerando vigésimo, aplicó la sanción establecida en el artículo 9 del Código del Trabajo, de manera que al no haberse escriturado el contrato, se presume que la jornada laboral es aquella que se indica en la demanda, sin que el supermercado demandado probara lo contrario.

7.- Que, como se observa, de la lectura del recurso de nulidad intentado, aparece que la parte demandada plantea la errónea aplicación de las normas que allí señala al caso concreto, con el propósito de controvertir las conclusiones a las que arriba el sentenciador, en lo que se refiere con la existencia de la relación laboral entre las partes; al efecto, plantea que se habría dado por acreditada la inexistencia de una remuneración pactada entre las partes con motivo de la prestación del servicio, elemento de la esencia de una relación laboral, por lo que, al dar por establecida su ausencia, faltaría un elemento de la esencia de la relación laboral, la cual no podría existir en este caso; sin embargo, la propia sentencia, en su considerando decimonoveno, se hace cargo de esta situación,



estableciendo que la ausencia de remuneración pagada por la demandada no excluye la existencia de una relación laboral.

8.- Que en definitiva el recurrente pretende que esta Corte haga una nueva y directa valoración de las pruebas, y de las conclusiones jurídicas como si se tratara de un tribunal de segunda instancia, desviando el presente recurso hacia territorios que son propios del recurso de apelación.

9.- Que de manera subsidiaria, el demandado recurrente dedujo la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, esta es, cuando la sentencia se haya dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. En relación a tal causal, esta se sustenta en tres motivaciones: la primera, cuando expresa que el dictamen infringió los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, donde enumera los requisitos de una relación laboral, estimando que en el presente caso no se acreditó el acuerdo de voluntades, en el sentido de que el actor prestara los servicios de empaque y por lo anterior, no resulta aplicable ni el artículo 8 ni el 9 del mismo código; en tanto en segundo lugar, se refirió que al rechazar la excepción de prescripción, se violentó el artículo 510 del Código de Trabajo, ya que al haber sido notificado con fecha 28 de octubre del año 2021, determinadas prestaciones demandadas estaban prescritas si ellas se hicieron exigibles con anterioridad al 28 de octubre del año 2019. En tercer y último lugar, hay infracción de ley al haber aplicado erróneamente el artículo 162 inciso 5, 6 y 7 del mismo cuerpo legal, y haber declarado la nulidad del despido, por cuanto tal norma protectora se refiere a las relaciones laborales reconocidas o amparadas en un vínculo contractual. Por el contrario, si una de las partes desconoce la relación laboral, no puede aplicársele dicha sanción.

10.- Que la causal de nulidad corresponde a la hipótesis de infracción de ley que hubiese influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. En tal sentido, la causal invocada supone, por parte de la recurrente la necesaria aceptación de los hechos asentados por la Juez de la instancia, y sólo cuestionar el razonamiento jurídico plasmado en la sentencia a partir de esos hechos.

11.- Que al analizar la primera hipótesis cuestionada, precisamente esta se funda en hechos que no se establecieron en la sentencia, pues intenta desconocer que el fallo estimó acreditada la relación laboral y por ende cada uno de sus elementos, entre ellos desde luego, el acuerdo de voluntades, exteriorizado de diversas formas, como ya se vio. Cuestionar

GHXXXBEDTQT



aquello nuevamente mediante la presente causal, es ir en contra de los hechos establecidos por el fallo, lo que permite rechazar esta parte del recurso.

12.- Que en relación a la prescripción, no se avizora error alguno en lo resuelto por el juez, desde que fue la sentencia dictada por el Tribunal la que declaró la existencia de la relación laboral en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, naciendo con ella la determinación de las prestaciones que debe pagar el empleador.

13.- Por último, en relación a la nulidad del despido, desde luego no resulta atendible lo alegado por el recurrente, desde que entiende que la falta de un acuerdo o a la existencia de un vínculo contractual, o la dubitación de la existencia del contrato, no hacen exigible el pago de las cotizaciones, lo que resulta ser un contrasentido, por cuanto el contrato de trabajo es de carácter consensual. Su escrituración es sólo para efectos de prueba en los términos del artículo 9° del Código del Trabajo, de manera que su falta de escrituración, sólo trajo como consecuencia la sanción que para el empleador importa, de presumir las condiciones que indica el trabajador, pero no puede ello beneficiar al empleador negligente con la omisión de la sanción prevista en el artículo 162 del Código del ramo, referente a la nulidad del despido.

*Y visto además lo dispuesto por los artículos 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA**, sin costas, el recurso de nulidad intentado por la demandada en contra de la sentencia de fecha diez de mayo de 2022, dictada por el 2° Juzgado de Letras de San Fernando, en sus autos RIT O-92-2021, la que por consiguiente es válida.*

Regístrese y comuníquese.

Redacción del Ministro Sr. Pairicán.

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

Rol Corte 450-2022. Lab.-

No firma la abogada integrante Sra. Allen, por no encontrarse integrando el día de hoy; no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa.





GHXXXBEDTQT

Pronunciado por la Segunda Sala de la Corte de Apelaciones de Rancagua integrada por Ministro Presidente Ricardo Pairican G. y Ministro Michel Anthony Gonzalez C. Rancagua, trece de octubre de dos mil veintidós.

En Rancagua, a trece de octubre de dos mil veintidós, 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 11 de Septiembre de 2022, 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>.