

Iquique, veintitrés de octubre de dos mil veinte.

**VISTO:**

En estos autos RUC N° 19402242569, RIT N° O-62-2019, el Juez del Juzgado de Letras de Familia, Garantía y del Trabajo de Alto Hospicio, don Nicolás Usón Caroca, dictó sentencia el veinticuatro de agosto pasado, acogiendo la demanda interpuesta por doña Jessica Campos Quevedo en contra de la Corporación Educacional Flor del Valle, y declara, en lo que interesa, que acoge la demanda por despido indebido, nulidad del despido y cobro de prestaciones y en consecuencia:

- Que la decisión de despido de fecha 30 de septiembre de 2019 como indebido, razón por la cual debe entenderse que el término del contrato de trabajo se ha producido por la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

- Que el despido que ha sido objeto la demandante fue nulo de conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo, y en razón de aquello deberá pagar a la demandante las remuneraciones durante el periodo comprendido entre la fecha del despido, esto es, 30 de septiembre de 2019, y la fecha de envío o entrega de la comunicación que da cuenta del pago de las cotizaciones adeudadas. Para estos efectos, la remuneración mensual asciende a la suma de \$ 1.391.675.

- Que se condena a la demandada al pago de \$ 1.391.675, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

- Que se condena a la demandada al pago de \$ 13.916.750, por concepto de indemnización por 10 años de servicios.

- Que se condena a la demandada al pago de la suma de \$11.133.400, por concepto de recargo legal del 80%, conforme lo dispuesto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.



- Que se condena a la demandada al pago de la suma de \$649.141, por concepto de feriado proporcional.

En contra de dicho fallo, el abogado don Gustavo Balmaceda Hoyos, por la demandada, dedujo recurso de nulidad, que fundó en la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, y en forma separada señala que deduce en forma conjunta la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

A la audiencia para conocer el recurso, compareció por el recurrente, el abogado don Sebastián Muñoz Tejo, y por la demandante asistió el abogado don Carlos Bazignan Labarca.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que el recurso fue deducido, en primer lugar, por la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, en su inciso primero, esto es, infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, entendiéndose que la sentencia ha infringido los artículos 160 N° 3 y 162 del Código del Trabajo.

Opina que la sentencia impugnada infringe los incisos 5° y 6° del artículo 162 del Código del Trabajo, en primer lugar, pues en el punto 10 de su considerando séptimo, reconoce que acerca de las deudas por concepto de cotizaciones de la trabajadora, éstas fueron pagadas. Así, se indica que las lagunas previsionales de los meses de junio y julio de 2016 de la trabajadora fueron pagadas a la AFC el 21 de noviembre de 2019; y, las relacionadas con la Isapre, fueron solucionadas el 15 de noviembre de 2019. De esta forma, de acuerdo con lo señalado por el mismo fallo, es posible indicar que si bien se tuvo por acreditada la existencia de deudas previsionales de la trabajadora, éstas fueron pagadas durante el mes de noviembre de 2019, en días previos a la realización de la audiencia preparatoria, que tuvo lugar el 25 de noviembre de 2019.

No obstante lo anterior, el fallo razona que en las circunstancias indicadas, corresponde acoger la nulidad del despido, descartando la existencia de la mal denominada “convalidación del despido”, institución



establecida en el artículo 162 inciso 7° del Código del Trabajo, por cuanto para que se aplique ésta deben cumplirse determinados requisitos, a saber, que el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 UTM; y, que el monto sea pagado por el empleador dentro de 15 días hábiles desde la notificación de la respectiva demanda. Indica el fallo que estas dos circunstancias no concurren en el presente caso.

Tal postura no es compartida por el recurrente, quien asevera que la norma citada no regula los requisitos de la convalidación del despido, sino que una excepción a la sanción de pagos conforme la nulidad del despido; y, ante tal excepción, no se aplica sanción del pago de las remuneraciones y demás prestaciones que indica por parte del empleador deudor de cotizaciones previsionales, por ser una deuda de baja entidad, por lo que la sentencia se pronuncia con infracción de ley.

Añade que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 162 en los incisos 5° y 6° del Código del Trabajo, para la convalidación del despido deben darse dos circunstancias: el pago de las cotizaciones que se encontraban atrasadas al momento del despido, y que se informe por escrito al trabajador que se ha efectuado el pago de sus cotizaciones. Lo esencial, además del pago, es la información o notificación al trabajador. Basta con el pago íntegro de las cotizaciones y que el trabajador haya tomado conocimiento de su pago de forma efectiva, para convalidar el despido.

Como consecuencia de este análisis, concluye que efectivamente existió una mal llamada nulidad del despido, pues el día en que fue separada de sus funciones la actora (30 de septiembre de 2019) existían imposiciones adeudadas, siendo pagada la última de ellas el día 21 de noviembre de 2019, extinción de la deuda que fue efectivamente



informada a la actora en la audiencia preparatoria del 25 de noviembre de 2019, pues en esa oportunidad las partes intervinientes, al ofrecer prueba deben exhibirla a la contraria para que esta última pueda realizar sus respectivas objeciones y discutir su admisibilidad y pertinencia, oportunidad en que ha de entenderse convalidado el despido.

Existe una falsa o indebida aplicación de la ley cuando ella es aplicada a una situación no regulada por una norma determinada y la errónea interpretación del sentenciador para aplicar la convalidación del despido, como ya se ha indicado previamente, lo que produce un perjuicio solo subsanable con la invalidación del fallo, pues si el sentenciador no hubiera utilizado una norma inaplicable a la convalidación del despido y no pretendiera la remisión de una carta certificada a la trabajadora, informándole el pago íntegro de sus cotizaciones por estar notificada personalmente en el juicio tal pago, jamás habría dispuesto en lo resolutivo del fallo que han de pagarse las remuneraciones y cotizaciones previsionales hasta la fecha de envío de la carta certificada.

**SEGUNDO:** Que en segundo lugar, invoca como infringido el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, por haber considerado la licencia médica mal tramitada como suficiente justificación de la ausencia de la trabajadora.

Considera que al haberse otorgado a la demandante una licencia referida a enfermedad profesional, resultaba aplicable lo dispuesto en la Ley 16.744, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 3 de 1984, del MINSAL, procedimiento que no se habría cumplido. Además, no sería válida, en estos casos, una licencia “común”, emitida por un privado, respecto de una enfermedad profesional, pues son las entidades de seguridad las llamadas a cumplir con los protocolos y reglamentos para determinar la existencia y génesis de una enfermedad profesional, no siendo competente para ello un facultativo de carácter privado.

Esta interpretación debe ser armónica con lo establecido en el artículo 161 inciso final del Código del Trabajo, que solo brinda validez a



aquellas licencias médicas que han sido expedidas de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

En su opinión, si el juzgador hubiera atendido a los resguardos y formalidades que establece el legislador para efectos de que se cumpla y garantice la debida tramitación de instrumentos legales, hubiera considerado que el trabajador no cumplió con lo que le impone la normativa relacionada a la tramitación de enfermedades profesionales, debiendo considerar su inasistencia como injustificada.

Solicita como petición concreta que se anule el fallo por haberse dictado la sentencia con sendas infracciones de ley que han influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, dictando la correspondiente sentencia de reemplazo.

**TERCERO:** Que en forma separada, deduce la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, causal que dice invocar en forma conjunta con la anterior.

Hace consistir esta causal en que no es posible desprender que el juez haya fundado su razonar en los principios de la lógica, las máximas de la experiencia o principios científicamente afianzados, pues no se cumple el mandato legal con tan solo señalar en la sentencia que se apreció la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, sino que además tiene la obligación de fundamentar y otorgar certeza y seguridad de que efectivamente se han respetado.

Agrega que la demanda por despido injustificado fue acogida porque no se acompañó al juicio la carta de despido, en circunstancias de que ella existe, cumple con las formalidades legales, fue citada textualmente en el libelo de demanda e incluso fue ofrecida como prueba por la demandante, la que no acompañó en definitiva.



A su juicio, a partir de los principios de la lógica y de razón suficiente, el juez no pudo negar la existencia de la carta, pues ambos intervinientes se refieren de manera conteste a ella y a su contenido, no siendo impugnado por la actora. Por ello, las normas que regulan la sana crítica solo permiten llegar a la conclusión que dicho documento existe. De esta forma, se cumple con el principio de “identidad” de la lógica, en cuanto a que “una cosa puede ser igual a sí misma”, de manera tal que permite construir la carta de despido con los antecedentes del caso, sin que ello importe una infracción a la normativa laboral.

La conclusión a la que llega el juez no tiene concordancia con las otras partes de la sentencia, las cuales deben ser coherentes y concordantes entre sí, generándose con ello un grave error en la aplicación de la lógica al apreciar la prueba y los antecedentes de la causa. Tan evidente sería la infracción del fallo, que en el considerando noveno cita los hechos en que se fundaría el despido, que son los propios de la carta emitida por su representado, lo que permite concluir de manera obvia que tanto el sentenciador, como la parte demandante, no tenían dudas ni confusiones respecto al contenido de la misma, debiendo ser desechados los argumentos que expone.

De esta forma, tal apreciación influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues a partir de la conclusión del sentenciador, es que se tiene por considerado, desde ese instante, como injustificado el despido, en circunstancias que por principios de la lógica y razón suficiente, es posible tener por acreditada tanto la existencia del referido instrumento, como también que fue proporcionado a la trabajadora en tiempo y forma.

También hace referencia a la prueba testimonial y cuestiona la preferencia que el sentenciador ha dado a unos testimonios por sobre otros, lo que opina carece de lógica.

De esta manera, la deficiente valoración de los hechos narrados en su recurso dejaría en evidencia que no se ha cumplido el mandato legal



de valorar la prueba de acuerdo con las reglas de la lógica y máximas de la experiencia, procediendo la anulación del presente fallo.

Por último, solicita que no se agrave la condena a su representada por la demora en la tramitación de la causa, provocada por la pandemia y un entorpecimiento alegado por la demandante. En este sentido, en caso que no se acoja lo alegado en lo principal, relacionado con la convalidación del despido en el mes de noviembre de 2019, solicita se disponga como límite para la aplicación de Ley Bustos a marzo de 2020.

Solicita como petición concreta que se anule el fallo, por haberse infringido las normas de la sana crítica, dictando la correspondiente sentencia de reemplazo, estableciendo que el despido se encuentra justificado y/o disponga que la sanción por el incumplimiento de pago de cotizaciones solo se extienda entre el 30 de septiembre de 2019 y marzo de 2020.

**CUARTO:** Que en relación con la primera causal invocada, prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando en la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, infracción que se produciría por la falta de aplicación de lo dispuesto en el artículo 162 incisos 6° y 7° del mismo cuerpo normativo, ha de tenerse presente que el fallo recurrido establece en su considerando décimo: *“de los hechos asentados en el considerando séptimo, se puede concluir que al momento de desvincularse a la trabajadora no se encontraban pagadas las cotizaciones previsionales, razón por la cual corresponde entonces acoger la acción en cuanto a la nulidad del despido conforme a lo dispone el artículo 167 inciso quinto y siguientes del Código del Trabajo.*

*Para ello se descartará la aplicación de la mal denominada “convalidación del despido” institución establecida en el artículo 162 inciso 7° del Código del Trabajo por cuanto para que se aplique deben*



*cumplirse una serie de requisitos que no se han cumplido, a saber: primero que el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, la suma que se adeudaba supera la cifra (2 UTM); segundo, que el monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles desde la notificación de la respectiva demanda, plazo que se superó con creces por cuanto la notificación de la demanda fue realizada el 22 de octubre de 2019 y el primer pago se realizó el 15 de noviembre de 2019 (Isapre) y el último el 21 del mismo mes (AFC).*

*Por lo anterior, se acogerá la sanción del artículo 167 del Código del Trabajo ordenándose que se paguen las remuneraciones que se devenguen entre la fecha del despido y la fecha de envío o recepción de la comunicación dirigida al trabajador que dé cuenta del pago de las cotizaciones adeudadas.”.*

Resulta pertinente señalar que el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo dispone: “Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”. Agrega el inciso sexto: “Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago”. Por último, su inciso séptimo preceptúa: “Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de





trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador...”.

De la disposición transcrita se desprende que yerra el sentenciador al establecer los requisitos para convalidar el despido y decidir que en el caso de autos no se han cumplido, pues las exigencias que impone en el considerando décimo son aquellas que habilitan para rechazar la acción de nulidad del despido, pero no dicen relación con la convalidación del mismo, la que solo exige que se paguen las cotizaciones previsionales pendientes (objetivo principal de la institución) y que se informe de este hecho al trabajador.

**QUINTO:** Que por consiguiente, en especial de lo dispuesto en los incisos quinto y séptimo de la disposición transcrita, resulta que el empleador debe pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones laborales consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la del envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. Esta comunicación ha de ser “enviada” por carta certificada, o bien “entregada”, es decir, que el trabajador puede tomar conocimiento de este hecho por otras vías distintas del despacho de una carta.

Al encontrarse establecido como un hecho de la causa que el empleador no envió esa comunicación a la trabajadora, aparece que ésta toma conocimiento del pago de las cotizaciones previsionales, a partir de la audiencia preparatoria de juicio, la cual se verificó el 25 de noviembre de 2019.

Así, al no haber aplicado el fallo impugnado las disposiciones referidas del modo señalado, importa que se ha configurado una infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por lo que se acogerá en este punto el recurso de nulidad interpuesto.



**SEXTO:** Que también se invoca como infringido el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, por haber considerado la licencia médica mal tramitada como suficiente justificación de la ausencia de la trabajadora.

Al respecto solo se dirá que, como ya se ha resuelto reiteradamente, la correcta tramitación de una licencia médica tiene efectos administrativos que redundarán en su pago o rechazo por el organismo pertinente, pero no afecta el hecho de que efectivamente sirve para justificar una eventual ausencia del trabajador.

Además, tampoco es efectivo lo señalado por la recurrente en orden a que solo los organismos administradores de la Ley de Accidentes del Trabajo sean los llamados a calificar una enfermedad como profesional, pudiendo hacerlo también otro profesional. Problema de otro resorte será si el ente administrador acepte esa calificación o la cuestione, lo que en todo caso no era materia de este juicio, por lo que la causal se rechazará en lo que este punto se refiere.

**SÉPTIMO:** Que en cuanto al recurso fundado en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, ha de señalarse, primeramente, que ha sido deducido en forma separada, pero a la vez con indicación de que se deduce conjuntamente con la causal anterior. El recurso de nulidad es de derecho estricto, toda vez que constituye un medio de impugnación extraordinario de las decisiones jurisdiccionales, apareciendo limitada su procedencia, tanto por la naturaleza de las resoluciones impugnables, como por las causales que expresamente señala la ley, y por las formalidades exigidas respecto de su fundamentación y peticiones concretas, por lo que ya la sola forma de interposición justifica el rechazo del mismo.

**OCTAVO:** Que no obstante lo dicho, cabe tener presente que conforme a su finalidad, el recurso de nulidad no puede servir para volver a discutir sobre el mérito de la prueba rendida y su valoración, dado que es una cuestión privativa de los jueces del fondo, y en ese contexto, esta



causal sólo dice relación con la razonabilidad de la sentencia, toda vez que al exigir la ley la valoración de las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, ella no puede contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicos, que por lo demás debe tratarse, para el caso del procedimiento laboral, de una infracción manifiesta a estas reglas.

Por ello, a la Corte de Apelaciones respectiva corresponde únicamente la verificación de los vicios descritos en la ley, que tengan influencia sustancial en lo dispositivo del fallo y cuya trascendencia habilita su anulación o del procedimiento que le sirve de antecedente.

En el caso de marras, no aparece de manifiesto de forma alguna en la sentencia que el magistrado hubiese incurrido en una vulneración a las normas reguladoras de la prueba conforme a la sana crítica, limitándose en definitiva el recurrente a entregar su apreciación sobre el valor que debió asignarse a algunos medios probatorios y su disconformidad con la valoración que hizo el sentenciador, lo que permite también rechazar la causal de nulidad invocada.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 474 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que **SE ACOGE** el recurso de nulidad interpuesto por el abogado don Gustavo Balmaceda Hoyos, en representación de la parte demandada, en contra de la sentencia dictada por el Juez del Juzgado de Letras de Familia, Garantía y del Trabajo de Alto Hospicio, don Nicolás Usón Caroca, el veinticuatro de agosto de dos mil veinte, solo en aquella parte que resolvió condenar a la Corporación Educacional Flor del Valle a pagar a la demandante las remuneraciones durante el periodo comprendido entre la fecha del despido, esto es, 30 de septiembre de 2019, y la fecha de envío o entrega de la comunicación que da cuenta



del pago de las cotizaciones adeudadas, la que se anula por tanto parcialmente, debiendo a continuación dictarse sentencia de reemplazo solo en el aspecto referido.

II.- Que **SE RECHAZA**, en lo demás, el recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia ya referida.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Redacción de la abogada Integrante Sra. Carolina Hermans Bohm.

**Rol N° 123-2020 Laboral-Cobranza.**



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Iquique integrada por los Ministros Sr. Pedro Gúiza Gutiérrez, sr. Rafael Corvalán Pazols y la Abogado Integrante sra. Carolina Hermans Bohm. Iquique, veintitrés de octubre de dos mil veinte.

En Iquique, a veintitrés de octubre de dos mil veinte, 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>