

C.A. de Santiago

Santiago, veintisiete de noviembre de dos mil veinte.

A los folios 19 y 20: téngase presente.

VISTOS:

Ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se sustanció esta causa RIT O-2008-2019, caratulada “Andrade con Banco de Chile”, sobre despido injustificado y cobro de prestaciones.

Por sentencia definitiva de 16 de enero de 2020, la jueza de la causa, acogió la demanda, declarando injustificado el despido, sin costas.

Contra este fallo, la demandada dedujo recurso de nulidad fundado en la causal establecida en la segunda parte del inciso primero del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de ley.

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

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la demandada funda su recurso en la causal prevista en la segunda parte del inciso primero del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de ley en relación al artículo 13 y 52 de la ley N° 19.728, como asimismo infracción a los artículos 42 y 54 bis del Código del Trabajo, y 1545 del Código Civil.

En cuanto a la primera infracción denunciada se funda en que la sentenciadora dictó una sentencia en contra de ley, al desatender el tenor literal del citado artículo 13 y ordenar la devolución de descuento por aporte al seguro de desempleo realizado.

Explica que se produce la infracción de ley por contravención formal e interpretación errónea, debido a que el legislador, al regular la materia en el artículo 13 de la referida ley, no realizar referencia alguna respecto de si el despido por necesidades de la empresa es o no justificado, remitiéndose únicamente a la potestad y determinación del empleador, estando habilitado directamente a realizar el descuento por el sólo hecho de invocar la causal de despido del artículo 161 del Código del Trabajo.

Asimismo, si con posterioridad al despido se determina que este resultó injustificado, la Ley N°19.728 no dispone que se deba devolver el monto descontado y en base a ese mismo razonamiento,



se descarta desde todo punto de vista que el sentenciador pueda aplicar sanciones no establecidas en la ley, como lo hizo en el caso de marras.

Asevera que conforme al artículo 52 de la citada ley, cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, o por despido indirecto, podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía en la forma que dispone el artículo 15 para luego disponer que, “Si el tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13...”, por lo que, siguiendo el razonamiento del legislador, la ley cuya infracción se denuncia se ha aplicado erróneamente al ponerse en la situación de que el trabajador demandare por despido injustificado, como en el caso sub lite, señalando que el pago del seguro de desempleo se realizaría indiferente de las condiciones, de manera que en nada altera la posterior calificación que realice un tribunal de lo justificado o injustificado del mismo.

Expresa que, conforme a la normativa legal vigente, de haberse dado correcta aplicación a las normas, debió haberse rechazado la solicitud de devolución del aporte al seguro de desempleo, ya que, independiente de si el despido es o no justificado, la ley 19.728 autoriza siempre el descuento del mismo, no habiendo norma alguna que ordene la devolución de dichos montos.

En cuanto la segunda infracción alegada sostiene la improcedencia del pago del bono matriz de desempeño, por cuanto existió un requisito que la demandante no cumplió, cual era, que el trabajador debe tener contrato vigente a la época del pago, ya que fue despedida con anterioridad y por consiguiente su contrato de trabajo no se encontraba vigente a la época del pago.

Indica que el bono matriz de desempeño no se encuadra en el concepto de remuneración pues como se puede advertir, no es sueldo base, ni horas extraordinarias, ni participación, ni gratificación y ciertamente, no puede asimilarse al concepto de comisión, esto es, el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador. En la especie refiere que se infringe esta norma, pues se considera que el bono demandado es parte de las remuneraciones de la demandante, a pesar que de acuerdo a sus características no forma parte de tal concepto, pues no se puede encuadrar en la definición del artículo en comento.



En virtud de lo anterior, señala que el artículo 54 bis resulta inaplicable en la presente causa, por lo que se le infringió al haberlo utilizado. En el mismo sentido, lo que prohíbe la norma es establecer condiciones que impliquen su devolución o reintegro, nada de lo que ocurre en la presente causa, pues el derecho a recibir el pago del bono sólo se devenga cuando llega la época de su pago, razón por la cual la demandante nunca lo incorporó en su patrimonio, pues cuando se hizo exigible ella ya no tenía una relación laboral vigente, por lo que nunca se devengó su derecho a percibirlo. Así, considera que la regla que resulta aplicable en este caso es el artículo 1545 del Código Civil, que establece la fuerza obligatoria del contrato, puesto que si bien el referido bono matriz de desempeño no se encuentra pactado por escrito, lo cierto es que existe un acuerdo consensual al respecto, pues según se acreditó en el juicio, el empleador ofrece su pago, sujeto a determinadas condiciones, que son aceptadas por los trabajadores para poder percibirlo.

SEGUNDO: Que, en cuanto a las primeras infracciones denunciadas y como reiteradamente se ha sostenido por esta Corte, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, sobre infracción de ley, tiene como finalidad velar porque el derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras palabras, su propósito esencial está en fijar el significado, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos que se ha tenido por probados.

TERCERO: Que desde este punto de vista lo que se hace a través de la infracción de ley como causal de nulidad, es la confrontación de la sentencia con la ley llamada a regular el caso, lo que supone fidelidad a los hechos probados en la sentencia, pues lo que se ha de examinar es si las conclusiones fácticas encuadran en el supuesto legal respectivo. En definitiva, para poder examinar el juzgamiento jurídico del caso resulta menester que los hechos a partir de los que se estructura la impugnación se encuentren fijados en la sentencia- los que son inamovibles- pues solo de cumplirse tal exigencia se podrá generar el debate sobre la infracción de ley que se denuncia.

CUARTO: Que fue hecho reconocido que la causal en que se sustentó la desvinculación del actor es la del artículo 161 del Código del Trabajo; que según se lee en el considerando noveno, se declaró que el despido fue injustificado y que no se encuentra



controvertido que el empleador descontó lo pagado por aporte a la AFC.

QUINTO: Que para resolver la contienda jurídica debe considerarse lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, que indica que *“Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios...”* Y el inciso segundo indica que *“se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...”*.

SEXTO: Que del tenor de la regla antes transcrita, se desprende que para que ella opere, es menester que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Luego, lo que debe preguntarse, es si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el juez laboral, no satisface la condición o, en cambio, solo por haberlo invocado el empleador, bastaría por dar satisfacción a la referida condición. Esta Corte concluye que la primera interpretación es la apropiada, tanto porque si prosperara la interpretación propuesta por el recurrente constituiría un incentivo a invocar una causal errada con el objeto de obstaculizar la restitución, tanto cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos, a pesar que la sentencia declara la causal improcedente e injustificada.

SÉPTIMO: Que de lo antes razonado debe necesariamente concluirse que la correcta interpretación de la norma en estudio es que si la sentencia declara injustificado el despido por la causal de necesidades de la empresa, priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 19.728. A lo anterior cabe agregar que si la causal fue declarada injustificada, siendo la imputación válida, de acuerdo a esa precisa causal, corresponde aplicar el aforismo de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal. Mal podría entonces validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado injustificado.

OCTAVO: Que se por lo ya expuesto no se ha configurado la causal esgrimida por la demandada en relación a estas infracciones, pues la sentencia hizo una correcta aplicación de la norma en estudio, lo que conlleva su rechazo.

NOVENO: Que en lo que respecta a la segunda denuncia y que dice relación con que la demandante no tenía derecho a percibir el bono de desempeño con que, anualmente, la demandada



premiaba a sus trabajadores con contrato vigente a la fecha de devengamiento, pues la actora fue despedida el 19 de febrero de 2019 y el bono se devengó al 24 del mismo mes y año, no cumpliéndose, entonces, con uno de los requisitos para que fuera percibido por ella, alegando además que este bono fue considerado como remuneración en circunstancias que no le es.

Pues bien, la sentencia definitiva dictada por el tribunal del grado estableció como hechos de la causa que: a) el bono de desempeño no se encontraba regulado en el contrato de trabajo ni tampoco en un contrato colectivo; b) que la existencia del bono y sus requisitos de procedencia se informaba en la intranet del banco demandado; c) el bono de desempeño se pagaba en los meses de febrero de cada año y a lo menos por 15 años; d) que para la procedencia del bono se exigía que la relación laboral estuviera vigente, no tener amonestaciones y el cumplimiento de un porcentaje de desempeño de acuerdo a una tabla sobre cumplimiento de metas; e) que la demandante cumplió con los requisitos para percibir el bono de desempeño del año 2019; f) que la demandante fue despedida el 2 de febrero de 2019 y que el bono se devengó el 24 de febrero de 2019.

DECIMO: Que, en primer lugar y en relación a la infracción del artículos 42 y 54 bis del Código Laboral, es posible advertir de la lectura del fallo en comento, que la sentenciadora de la instancia no hace aplicación de la normativa que el recurrente estima infringida, pues en parte alguna de su sentencia razona respecto a si el bono en cuestión tiene naturaleza jurídica de remuneración, es más, el fallo establece que para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo la actora percibía una remuneración de \$2.479.160 sin incluir el bono en comento, sino que sólo refiere que esta prestación es un derecho adquirido de los dependientes, ya que por a lo menos 15 años la empresa demandada hace entrega del mismo, para luego avocarse a razonar del cumplimiento de los requisitos que hacen procedente su pago, razón por la cual no es posible atender lo denunciado por la demandada, ya que las reglas que estima infringidas no han sido aplicadas en relación al fundamento de la denuncia formulada.

Que por otro lado, en relación a la infracción del artículo 1545 del Código Civil, tampoco existe infracción alegada, toda vez que, es un hecho asentado en la causa que la demandante cumplió con los requisitos para obtener el pago del bono en cuestión, y conforme a ellos el recurso pretende modificar el mismo que de



acuerdo a la causal de nulidad deducida por la demandada resulta inamovible.

Que, no obstante lo anterior, concuerda esta Corte con lo razonado en fallo en el sentido que si bien la actora fue desvinculada por la demandada antes de la fecha de pago del bono y que según las políticas de la empresa este sólo se pagaba a los trabajadores cuyo contrato de trabajo se encontrara vigente a la fecha de su pago, lo cierto que este último requisito establecido por la demandada para su devengamiento, resulta contrario a los principios que rigen el Derecho Laboral, en especial el “*Principio Protector*”, toda vez que, como se señala en el fallo en análisis, el pago del bono era un derecho adquirido de los trabajadores -en razón del tiempo que la demandada venía otorgándolo- que cumplieran los requisitos que exigía el banco, siendo el principal de ellos haber cumplido con las metas de desempeño el año anterior a su pago, es decir, se encuentra acreditado en el proceso que la actora cumplió con el trabajo requerido para el entero del bono, situación que no puede ser soslayada por la empresa, sin causa justificada, desvinculándola solo unos días antes de su pago.

UNDECIMO: Que, atendido lo razonado tampoco se configuran las infracciones en análisis.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la demandada en contra de la sentencia de 16 de enero de 2020, en causa RIT O-2008-2019, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Regístrese y comuníquese.

NºLaboral - Cobranza-426-2020.



Pronunciada por la Décima Sala, integrada por los Ministros señora Dobra Lusic Nadal, señor Alejandro Madrid Crohare y señor Tomas Gray Gariazzo.

Autoriza el (la) ministro de fe de esta Illma. Corte de Apelaciones de Santiago.

En Santiago, veintisiete de noviembre de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución que antecede.



KKVDHRXZDX

Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros (as) Dobra Lusic N., Alejandro Madrid C., Tomas Gray G. Santiago, veintisiete de noviembre de dos mil veinte.

En Santiago, a veintisiete de noviembre 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>