

Chillán, veintitrés de Febrero de dos mil veintiuno.-

VISTO:

Que en esta causa R.U.C. 20-4-0272517-7, RIT M-182-2020 del Juzgado del Trabajo de Chillán, rol Corte 231-2020, por sentencia de 7 de Diciembre último, la Jueza de ese Tribunal doña María Alejandra Ceroni Valenzuela acogió la demanda por despido improcedente y cobro de prestaciones deducida por doña Patricia Ávila Herrera, en contra de WOM S.A., condenando a la demandada a pagar el recargo del 30% de la indemnización por años de servicios y a la devolución del aporte de seguro de cesantía efectuado en el finiquito, con costas.

En contra del referido fallo, la parte demandada dedujo recurso de nulidad por la causal del artículo 477 del Código del Trabajo. En subsidio, interpuso la causal del artículo 478 letra e), como también la del artículo 477 en dos aspectos.

El 17 del mes en curso se llevó a efecto la vista del recurso, interviniendo en ella el abogado de la parte demandada y el apoderado de la demandante.

CONSIDERANDO.

1º.- Que, la parte demandada, en primer término deduce la causal de nulidad contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, estimándose como infringido el artículo 177 del mismo cuerpo legal, al no acoger la sentenciadora la excepción de finiquito opuesta por su parte.

Señala que la Dirección del Trabajo habilitó un documento electrónico que permite a los trabajadores revisar el contenido de un finiquito propuesto por el empleador, manifestar su consentimiento o disconformidad sobre los términos del mismo, aceptar o no éste y, en caso de aceptar dichos términos, percibir el pago del referido documento. Una vez aceptado por el trabajador, lo suscribe electrónicamente, mediante Clave única y es ratificado por un Inspector del Trabajo, también mediante firma electrónica.



Conforme a lo anterior, el finiquito electrónico de la Dirección del Trabajo cumple con todos los requisitos legales para poder producir los mismos efectos que aquel suscrito en forma presencial, siendo ello respaldado por la Dirección del Trabajo y la Contraloría, no obstante, la sentenciadora ha rechazado la excepción de finiquito, sosteniendo que si bien dicho instrumento es válido, no tenía poder liberatorio al no poder la trabajadora estampar una reserva de derechos.

El finiquito, conforme al artículo 177 del Código del Trabajo, para poder tener liberatorio debe constar por escrito y ser ratificado por el trabajador ante un ministro de fe, que puede ser un inspector del trabajo, por lo que el suscrito por la actora cumple con todos los requisitos señalados. La normativa legal no exige para su validez ni pleno efecto liberatorio la posibilidad o no que el trabajador pueda efectuar reserva de derechos, el cual a través de este mecanismo de suscripción del finiquito, siempre tiene la posibilidad y libertad de no acceder a su firma. La juez ha exigido un requisito extralegal para la validez y poder liberatorio del finiquito suscrito.

Por otra parte, la actora no ha alegado la existencia de un vicio del consentimiento que pudiera afectar la validez del documento o la aquiescencia del trabajador en todos y cada uno de los términos que en dicho documento se plasma, renunciando en éste, de manera expresa a todas y cada una de las acciones judiciales y legales que le corresponden en virtud de la relación laboral que los unió.

2º.- Que la sentenciadora señala en su sentencia, al resolver la excepción de finiquito, lo siguiente: *“Asimismo, a través de la impresión de pantalla de la Dirección del Trabajo y Manual de usuario de finiquito laboral, se establecen los pasos a seguir para el finiquito electrónico y se puede constar que no permite al trabajador, realizar reserva de derechos, de esta forma a juicio de esta sentenciadora, el finiquito electrónico es un documento que da cuenta del término de la relación laboral y el pago de prestaciones que eventualmente le correspondan al trabajador, pero de*



ninguna forma pueden considerarse que ha operado el poder liberatorio propio del finiquito dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo, en atención a que no existe en él, la posibilidad de expresar la voluntad del trabajador en el sentido de dejar reserva de derechos.

De esta forma, a juicio de esta sentenciadora, la discusión no se plantea respecto de la validez del documento electrónico, sino que por contrario si la suscripción a través de una página web, impide que el trabajador inicie acciones legales por no estar de acuerdo en la causal y las prestaciones pagadas y en ese sentido, es de toda lógica concluir que la presente excepción será rechazada, en atención a que el trabajador no tuvo la posibilidad de realizar reserva, porque es de público conocimiento que el finiquito electrónico, no lo contempla.”

3º.- Que el finiquito, legalmente celebrado, es un acto jurídico -convención - que genera o extingue derechos y obligaciones, el que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben y, por tanto, es vinculante para quienes concurrieron a otorgarlo, dando cuenta de la terminación de un vínculo laboral. Ahora, su poder liberatorio se restringe a todo aquello que las partes han acordado expresamente y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó, sea porque una de las partes formuló la reserva correspondiente, sea porque se trate de derechos u obligaciones no explicitadas por los comparecientes.

4º.- Que la doctrina y jurisprudencia acepta la reserva de derechos y acciones que pueden efectuar los trabajadores en los finiquitos, considerando la reserva como un acto unilateral que el legislador ha establecido como un derecho irrenunciable del trabajador y que lo habilita para interponer las acciones legales y reclamar por la vía judicial el derecho reservado.

Que de acuerdo a lo anterior, resulta incuestionable que el trabajador al momento de suscribir un finiquito debe tener la posibilidad de formular reserva y, en el presente caso la recurrente no impugna lo sostenida por la sentenciadora, respecto que en la plataforma de acceso al finiquito



electrónico creado por la Dirección del Trabajo no es posible formular reserva alguna.

Por lo anterior, estos sentenciadores concuerdan con la conclusión de la juez a quo en el sentido que el finiquito en este caso carece de poder liberatorio, y no puede impedir a la trabajadora recurrir a los tribunales en defensa de sus derechos, ya que la trabajadora se encontraba impedida de manifestar su voluntad en orden a la reserva, lo que atenta contra sus derechos procesales y laborales, creándose una diferencia arbitraria respecto de los trabajadores que firman un finiquito presencial, conculcando el derecho constitucional a la igualdad.

5°.- Que, por lo razonado precedentemente, se estima que no ha existido la infracción de ley alegada, debiendo desestimarse esta primera causal de nulidad.

6°.- Que en subsidio la parte demandada interpone la causal de nulidad contemplada en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, por omisión del análisis de toda la prueba rendida, ya que la sentenciadora omite las declaraciones de los testigos presentados por su parte, haciendo sólo una referencia a ellos, quienes están contestes en señalar que las 4 tiendas de la zona, únicamente se mantuvo una abierta en el periodo marzo a julio, para posteriormente abrir un quiosco, manteniéndose cerradas en forma definitiva las otras dos tiendas de la zona. También ambos testigos dan cuenta que, incluso cuando las cuarentenas terminaron, los aforos permitidos en las tiendas, para los ejecutivos, se redujo a un máximo de 4, en tiendas que antes trabajaban 5 o 7 trabajadores, debiendo disminuir los ejecutivos presenciales en cada punto, lo que viene a demostrar la necesidad de WOM de reestructurar el área de ventas presenciales, por el exceso de ejecutivos para las tiendas abiertas y número máximo de trabajadores que podían efectivamente desarrollar labores.

De no haberse incurrido en esta omisión no podría sino haberse concluido que su representada tuvo una necesidad objetiva en torno a la



desvinculación de la actora, debido a la pandemia, siendo el despido justificado.

7°.- Que la sentenciadora señala que de los documentos, junto a la prueba testimonial, dan cuenta *“que la demandada debido a la pandemia y especialmente a la cuarentena decretada en Chillán, tomó la decisión como empresa de no suspender la relación laboral con sus trabajadores como le permitía la ley 21.227, sino que optó por un sistema creado por ellos que consistía en “un voluntariado” para que sus trabajadores pudieran seguir prestando funciones a través de redes sociales. Sin embargo, para quienes no podían como la actora, se les desvincula, a pesar que por tratarse de una empresa que entrega servicios esenciales y ha podido seguir prestando servicios durante el estado de excepción constitucional decretado en el país, hechos que no configuran la causal invocada.*

Se une a lo anterior, que también se argumenta por la demandada para la desvinculación de la actora la baja de venta, hecho que no fue acreditado en juicio, en atención a que no se incorpora prueba objetiva y técnica al respecto.

Así, no existiendo prueba alguna por parte de la demandada, teniendo a acreditar la causal de despido resulta forzoso concluir el despido del demandante es improcedente, debiendo en consecuencia la demandada pagar el aumento de 30% de la indemnización por años de servicio, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

Que, lo anterior, implica que la causal esgrimida por la empresa demandada para poner término a los servicios del actor no se ha configurado en la medida que los hechos mencionados en la comunicación de término de contrato en los cuales se sustenta, carecen de las condiciones de objetividad, gravedad y suficiente precisión, debiendo en consecuencia considerarse el despido de las actoras improcedentes, siendo procedente el incremento reclamado.”

8°.- Que hay que tener presente que no puede entenderse configurado el vicio que se le imputa al fallo cuando, a pesar de no



valorizarse toda la prueba rendida, igualmente es posible entender el derrotero seguido, el razonamiento utilizado por la sentenciadora para dar por acreditado o no ciertos hechos y, más importante aún, que posibilite al litigante saber cuáles han sido las razones tenidas en cuenta para desestimar la acción interpuesta. Desde esa perspectiva, la exigencia no debiera manifestarse necesariamente en una cuestión de cantidad o extensión, sino que de suficiencia y plenitud. Al margen de su brevedad, una motivación puede estimarse suficiente en la medida que esté justificada, sustentada en razones que descartan el voluntarismo, que permiten conocer los criterios racionales seguidos en la valoración probatoria y el modo en que tales criterios fueron aplicados al caso, en términos que quede marcado el sendero que condujo a la correspondiente decisión.

Que para la configuración de la causal de nulidad en estudio, el vicio debe ser de una entidad que prive de sustento a la decisión, que no resulte idóneo para justificarla o legitimarla debidamente.

Asunto distinto es que el recurrente de nulidad estime que esa prueba es suficiente para tener por acreditadas sus pretensiones, puesto que para ese fin la ley ha previsto la causal de la letra b) del artículo 478, en la medida que exista una vulneración de las reglas de la sana crítica y que ésta sea manifiesta.

9º.- Que por lo razonado precedentemente, se estima que no se encuentra acreditada la segunda causal de nulidad invocada por la parte demandada y ella será desestimada.

10º.- Que la tercera causal de nulidad es la contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, al haberse infringido el artículo 13 de la Ley N° 19.728, al no haber aplicado dicha norma a un caso expresamente regulado por ella.

Conforme a la norma antes citada, le corresponde al empleador imputar o descontar de cualquier monto que corresponda a indemnización por años de servicios del trabajador, las sumas aportadas por su parte a la



cuenta individual de cesantía cuando sea invocada la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, tal como es el caso de autos.

Lo que la ley exige es que la causal invocada para el despido, sea la del artículo 161 del Código del Trabajo, sin efectuar distinción alguna en torno a si éste es justificado o no, y ello tiene sustento práctico en que el trabajador percibirá esos montos una vez que active el seguro de cesantía correspondiente y lo resuelto por la sentencia impugnada implica que el trabajador recibirá un doble pago por el mismo concepto, generándose un enriquecimiento sin causa.

La sanción asociada al ser declarado un despido como injustificado es únicamente aquello establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, no pudiendo ser considerada, la devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía del trabajador, una sanción, como en la práctica la está aplicando la sentenciadora al condenar a mi parte a devolverle dicho monto, cuando, en la práctica, recibirá nuevamente dicho monto a través del AFC.

De haberse aplicado correctamente el artículo 13 de la Ley 19.728 el fallo debió declarar que la causal invocada para el despido fue la del artículo 161 del Código del Trabajo, independientemente si el despido es o no justificado, por lo que el descuento se ajusta a derecho.

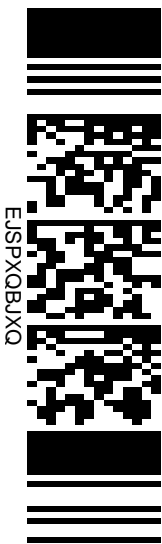
11º.- Que, la sentenciadora en el motivo décimo tercero señala *“que el artículo 13 de la Ley 19.728, establece que si el contrato termina por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, el trabajador tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el artículo 163 del mismo cuerpo legal, y que se imputará a tal prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador.”* Mientras que en considerando siguiente concluye *“que, en concepto del tribunal, la disposición citada debe entenderse para el caso que la relación laboral haya terminado en virtud de la causal de necesidades de la empresa. Por consiguiente, no basta la sola invocación de la causal para efectuar la imputación contemplada en la*



norma señalada, sino que ésta sea real y efectiva, por que habiéndose concluido que en la especie no se configura la causal de necesidades de la empresa respecto de la actora, la demandada no se encuentra en el supuesto dispuesto en el artículo 13 de la Ley 19.728, debiendo en consecuencia restituir al actor la suma descontadas por aporte del seguro de cesantía”.

12°.- Que, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 13 de la ley 19.728 que establece un Seguro de Desempleo, cuando el trabajador tenga derecho al pago de la respectiva indemnización por años de servicio, por habersele puesto término al contrato por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, *“se imputará a esta prestación la parte del saldo de la cuenta individual de cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15. En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior”.*

13°.- Que, tal como lo ha señalado la jurisprudencia reiterada de esta Corte en las causas 104-2014, 38-2016,103-2016 , 110-2016, 94-2017 , 68-2018,123-2019, 281-2019, 40-2020, 127-2020 y 198-2020, siendo la primera objeto de Recurso de Unificación de Jurisprudencia, el que fue rechazado por la Excma. Corte Suprema, (Rol 2778-2015), se estableció que el requisito esencial para proceder al descuento es que la relación laboral haya terminado por necesidades de la empresa, es decir, el despido debe ser procedente, lo que no ocurre en la especie, tal como concluyó la jueza a quo en la sentencia recurrida, ya que no se probaron las necesidades de la empresa, siendo declarado el despido injustificado. Por esta razón, al no existir necesidades de la empresa, no puede ser aplicado el artículo 13 de la Ley 19.728, no pudiendo entonces, descontarse a la indemnización a que tiene derecho la trabajadora el saldo aporte del empleador al seguro de cesantía.



14°.- Que en el recurso de unificación de jurisprudencia, rol N° 2778-2015, se señaló por la Excma. Corte Suprema que la tesis del recurrente *“significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos, a pesar que la sentencia declara la causal improcedente e injustificada. De ahí que deba entenderse que la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya tantas veces citadas. Todavía cabría tener presente que si la causal fue declarada injustificada, siendo la imputación válida de acuerdo a esa precisa causal, corresponde aplicar el aforismo que lo accesorio sigue la suerte de lo principal. Mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado injustificado. Entenderlo como lo hace el recurrente tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación se le otorgara validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia”*.

15°.- Que, así las cosas, de acuerdo a lo razonado precedentemente, se comparte la conclusión de la Jueza a quo y en consecuencia, se estima que no existe el error de derecho denunciado, razón por la cual esta causal no podrá prosperar, debiendo ser desestimada.

16°.- Que la cuarta causal de nulidad se funda también en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, estimándose como infringido el artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, en relación al artículo 432 del Código del Trabajo.

Expone que el citado artículo 144 nos dice que sólo será condenado en costas la parte que haya sido totalmente vencida en juicio y su parte no ha sido totalmente vencida, ya que la actora impetró la acción de cobro de prestaciones por supuestas diferencias de base de cálculo en la



indemnización sustitutiva de aviso previo, por años de servicio y feriado, siendo rechazada la demanda respecto de estas supuestas diferencias.

17°.- Que, el artículo 459 del Código del Trabajo se refiere en su N° 6 a la parte dispositiva o resolutive de la sentencia definitiva y en conformidad a este número, la sentencia definitiva debe contener la resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del Tribunal con expresa determinación de las sumas que ordene pagar, o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente.

De acuerdo con lo expuesto, la sentencia definitiva debe resolver el asunto controvertido, y éste está formado por todas las acciones y excepciones que se hubieren hecho valer oportunamente y en forma.

18°.- Que, para un mejor acierto del fallo, cabe consignar que las costas son los gastos que se originaron durante una tramitación judicial y que son una consecuencia directa de ella.

19°.- Que, como puede observarse, las costas no forman parte de lo dispositivo o resolutive del fallo, toda vez que no dicen relación con la cuestión sometida al conocimiento del Tribunal, de suerte tal, que la posible infracción del artículo 144 del Código de Procedimiento Civil no puede influir sustancialmente en lo dispositivo o resolutive del fallo.

20°.- Que, en razón de lo concluido en los motivos anteriores la causal interpuesta no podrá prosperar y el recurso de nulidad será desestimado.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 459, 477, 478, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, se declara:

Que **se desestima, con costas**, el recurso de nulidad deducido por doña María Francisca Montenegro, en representación de la de la demandada WOM S.A. en contra de la sentencia de 7 de Diciembre último, rectificadas con fecha 14 de Diciembre de 2020, dictada por la Jueza del Juzgado del Trabajo de Chillán, doña María Alejandra Ceroni Valenzuela, en estos autos RUC 20-4-0272517-7, RIT M-182-2020, la cual, en consecuencia, no es nula.



Regístrese, comuníquese y devuélvase.

Redacción del Ministro don Guillermo Arcos Salinas.

R.I.C 231 – 2020 Laboral – Cobranza.-





EJSPXQBJXQ

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Chillan integrada por Ministro Presidente Guillermo Alamiro Arcos S. y los Ministros (as) Dario Fernando Silva G., Claudio Patricio Arias C., Paulina Gallardo G. Chillan, veintitrés de febrero de dos mil veintiuno.

En Chillan, a veintitrés de febrero 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>