

Montoy Henao, David
Club Deportes La Serena S.A.D.P.
Prestaciones
Rol N°42-2022 (O-437-2021 del Juzgado de Letras del Trabajo
de La Serena)

La Serena, treinta y uno de mayo de dos mil veintidós.

VISTO:

Que ante el Juzgado de Letras del Trabajo de la Serena, se substanciaron los autos RIT O-437-2021 caratulados "Montoya Henao, David/ Club Deportes La Serena S.A.D.P.", sobre cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales. Por sentencia de uno de febrero de dos mil veintidós, se acogió la demanda incoada, rechazándose las excepciones de compensación y de pago opuestas por la demandada y se le condenó al pago de las prestaciones e indemnizaciones laborales que indica, más reajustes e intereses.

En su contra, la parte demandada recurrió de nulidad, fundando su arbitrio, en primer término, en la causal del artículo **478 letra c) del Código del Trabajo**, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior. En subsidio, funda su recurso en la causal de haber sido dictada la sentencia con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, conforme a lo previsto en el inciso primero del artículo **477 del Código del Trabajo**. Solicitó a esta Corte que acoja el recurso y, conforme a las causales de nulidad planteadas, anule la sentencia impugnada y dicte sentencia de reemplazo, sin nueva vista, procediendo a acoger la excepción de pago opuesta o, en subsidio, la excepción de compensación, o bien, en virtud de la causal de nulidad interpuesta en subsidio, se



rechace la solicitud de reembolso del pasaje de regreso, en todo caso, con expresa condena en costas.

Declarado admisible el recurso, se escuchó a los abogados de las partes recurrente y recurrida.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la demandada funda su recurso, primeramente, en la causal prevista en el artículo **478 letra c) del Código del Trabajo**, esto es, *cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.*

Precisa que el vicio referido se encuentra presente en el considerando octavo de la sentencia recurrida en el cual, al resolver la procedencia del pago del bono individual que fue demandada, se dio por establecido que, respecto a la remuneración del actor, los dos documentos suscritos por las partes resultan contradictorios. Así, mientras en el contrato de trabajo de jugador de futbol profesional N°0978 de 27 de enero de 2020 (Formato ANFP), se indica como remuneración base la suma \$3.630.681 y se adicionan asignaciones de movilización y de colación por \$150.000 cada una, en el anexo de contrato de jugador de futbol profesional, se indica "Remuneración Base Bruta Mensual" de \$3.363.936, que incluye una asignación de vivienda por la suma de USD 500, una asignación de movilización por la suma de \$150.000 y una asignación de colación por \$150.000. También da por establecido que el actor, durante toda la relación laboral, desde enero de 2020 a febrero de 2021, recibió una remuneración bruta de \$4.276.126.

Luego, habiéndose constatado la existencia de una discrepancia en torno a las remuneraciones del actor estipuladas en su contrato y en el anexo suscritos por las partes, a partir de las liquidaciones de remuneraciones,



determinó la existencia de una cláusula tácita, conforme a la que concluyó que las partes, a través de un "consentimiento implícito", habían modificado el contrato de trabajo, estableciendo como remuneración bruta del actor aquella contenida en las liquidaciones de remuneraciones, por lo que desestimó las alegaciones formuladas por quien recurre en cuanto a que, por un error involuntario, durante la relación laboral, se realizaron pagos en exceso al trabajador, los cuales, constituyendo un pago de lo no debido, le otorgaban un crédito a su favor que debía imputarse al pago del bono individual demandado, o bien, de acuerdo con la excepción subsidiaria, debía compensarse con él.

Arguye que la calificación jurídica de los hechos realizada por la juez de la causa resulta del todo inexacta.

Así, señala que la relación laboral nace a partir de un contrato de trabajo, el cual es de naturaleza consensual, perfeccionándose por el solo consentimiento de las partes. Debido a ello, no toda situación de hecho puede ser calificada como una relación laboral, puesto que siempre deberá atenderse a la efectiva existencia de un acuerdo de voluntades, toda vez que en los hechos pueden configurar situaciones que simplemente constituyan un error o un malentendido.

Agrega que, si bien en virtud del principio de primacía de la realidad cabe la posibilidad de que las partes puedan modificar las condiciones contractuales a lo largo de la relación laboral, configurándose la existencia de una cláusula tácita, no toda conducta reiterada por los contrayentes configura *per se* una cláusula tácita, pues ésta última, como parte del acuerdo contractual, requiere de la existencia de una voluntad de las partes orientada en dicho sentido, de modo que debe atenderse a si la conducta



reiterada efectivamente configura una manifestación tácita de voluntad, la que requiere la existencia de lo que en doctrina se denomina "conducta concluyente", o más bien -a juicio del recurrente- una conducta derivada de un malentendido o de un error. Se sostiene en el libelo que los montos pagados en las liquidaciones de remuneraciones durante la relación laboral no configuran una conducta concluyente que permita desprender una manifestación tácita de voluntad y, por ende, la existencia de una cláusula tácita, siendo la mayor evidencia de aquello el hecho de que ninguna de las partes alegó la existencia de dicha cláusula en juicio, ni siquiera el actor, por lo que la sentenciadora, al declarar que el contrato se modificó mediante una cláusula tácita, ha pretendido establecer que las partes habrían hecho una manifestación de voluntad (tácita) de la que nunca fueron conscientes o de la que nunca se dieron cuenta, y de la que nunca pretendieron valerse.

SEGUNDO: Que, el recurrente invoca como causal de su recurso, de forma subsidiaria, la establecida en la segunda parte del inciso primero del artículo **477 del Código del Trabajo**, esto es, por haberse dictado la sentencia con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Precisa que el vicio se habría configurado en el considerando décimo de la resolución recurrida.

Argumenta que la sentenciadora ha incurrido en una equivocada interpretación y en una errada aplicación de los artículos 37 inciso segundo y 38 inciso primero del Decreto 597, del 24 de noviembre de 1984, que aprueba el Nuevo Reglamento de Extranjería.

En su arbitrio de nulidad se señala que el tenor literal de las normas referidas permite establecer, respecto a la



naturaleza y vigencia de la obligación del empleador referente al pago de pasajes a los trabajadores extranjeros con visa sujeta a contrato, que aquella consiste en una obligación de hacer, por cuanto el empleador se compromete a realizar una determinada conducta, esto es, pagar un pasaje de regreso al país de origen del trabajador o al que se convenga; que tal obligación tiene por finalidad que el trabajador extranjero con visa sujeta a contrato pueda retornar a su país de origen; y que, en cuanto a la vigencia de la obligación, ésta subsista hasta que “el extranjero salga del país u obtenga nueva visación o permanencia definitiva”.

Sostiene que lo anterior es del todo razonable, puesto que, en caso de que el extranjero salga del país, ya se ha cumplido con la finalidad de la obligación que tenía el empleador, por lo que ésta carece de motivos para seguir vigente, mientras que, en el caso de obtener el extranjero una nueva visación, que podría ser la visa temporaria u obtener la permanencia definitiva, se entiende que el trabajador no retornará a su país de origen, lo cual es una latencia que existe en el caso de la visa sujeta a contrato, por depender la vigencia de ésta de la permanencia del vínculo laboral que la sustenta.

Así las cosas, indica que es claro que la sentenciadora de la instancia ha efectuado una errada interpretación y aplicación de estas disposiciones.

En primer lugar, alega, la sentenciadora estableció como un hecho inamovible que el ex trabajador -extranjero- terminó su contrato de trabajo el 14 de febrero de 2021 y que regresó a su país de origen, esto es, Colombia. Sin embargo, concluyó que, al no haberse suscrito el finiquito, el empleador debía responder de todas formas del pago del pasaje, contraviniendo



así tanto el tenor literal de los artículos 37 y 38 del Decreto 597 ya mencionado, así como la finalidad de dichas normas. En segundo lugar, por cuanto condenó a la demandada a pagar al actor una determinada suma de dinero, con lo cual, constituyó sobre la empresa una obligación de dar, en circunstancias que, como se ha expuesto, la obligación dispuesta por el legislador consiste en una obligación de hacer. Finalmente, agrega que la sentenciadora emite un fallo contra *legem*, al condenarla a reembolsar el monto del pasaje que efectuó un tercero, esto es, el Sindicato Interempresa de Futbolistas Profesionales (SIFUP), quien no es parte en la presente causa, al trabajador, y no a la obligación de hacer que establece el Reglamento de Extranjería.

TERCERO: Que en relación a la forma en que el vicio influye en lo dispositivo del fallo expresó que, de haberse efectuado una correcta calificación jurídica de los hechos, conforme se ha expuesto en la causal principal, el tribunal debió haber determinado que los pagos en exceso realizados corresponden a un pago de lo no debido que, al otorgar un crédito en favor de la demandada, deben imputarse al pago del bono individual, o bien, compensarse con él, por lo que la excepción de pago debió ser acogida, en todas sus partes o, en subsidio, la excepción de compensación.

En cuanto a la causal subsidiaria, de no haberse fallado con infracción de los artículos 37 y 38 del Decreto 597, se debió haber rechazado la solicitud del trabajador del reembolso del valor del pasaje de regreso, el que fue costado por un tercero ajeno al juicio.

Agrega que la única forma de reparar el perjuicio sufrido es la nulidad del fallo en comento, por lo que se hace necesaria la dictación, sin previa vista, de una



sentencia de reemplazo, con correcta aplicación del derecho y expresa condena en costas.

CUARTO: Que el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal invocada, asegurar el respeto a 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 Trabajo, 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 los tribunales superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de aquellas que invoca como, asimismo, de las peticiones que efectúa.

Igualmente, cabe tener presente que el recurso de nulidad no constituye una instancia, de manera que estos sentenciadores no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de éstos una facultad exclusiva y excluyente del juez que conoció del respectivo juicio oral laboral, y, asimismo, a esta Corte le está vedado efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, lo que corresponde únicamente a éste, el cual está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, siendo el cumplimiento de este límite lo que corresponde controlar, cuando se invoca la correspondiente causal de nulidad.

Asimismo, el de nulidad es un arbitrio de derecho



estricto que requiere claridad y precisión en su fundamentación, lo que resulta imprescindible, toda vez que aquello da y define la competencia del Tribunal superior, el cual no puede acogerlo por motivos distintos, salvo la situación contemplada en el inciso final del artículo 479 del Código del Trabajo.

QUINTO: En el recurrente, en primer término, invoca la causal de la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, *cuando sea necesaria la alteración jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del Tribunal inferior.*

Como dijimos, la hace consistir en que el tribunal yerra en el considerando octavo de la sentencia, al concluir que entre las partes existió una cláusula tácita que emana de un comportamiento del empleador de pagar una determinada suma de dinero distinta a aquella pactada expresamente en el contrato de trabajo. A juicio del recurrente, esta calificación es equívoca, por cuanto el concluir que medió una cláusula tácita importa entender que hubo un consentimiento implícito de las partes de modificar el contrato de trabajo -de suyo consensual- estableciendo como remuneración bruta del actor una suma superior a la pactada en este documento e igual a la contenida en las liquidaciones de remuneraciones, desestimando con ello las excepciones de pago y de compensación en relación con el bono individual demandado.

De esta forma y considerando especialmente que ninguna de las partes sostuvo la tesis de la existencia de una cláusula tácita, no corresponde entender que ella concurrió, porque de lo contrario el contrato se habría modificado mediante una cláusula tácita convenida por las partes y de la que nunca fueron conscientes o de la que nunca se dieron cuenta y de la que nunca pretendieron valerse. Por aquello



alega que dicha calificación jurídica debe ser modificada, descartando la tesis adscrita por la sentenciadora y concluyendo que el empleador, al haber cancelado una suma superior a la pactada, corresponde sea acogida la excepción de pago o la subsidiaria de compensación.

SEXTO: Que la sentenciadora de primer grado estableció en el motivo octavo de la sentencia recurrida, y en relación con el bono individual, lo siguiente: *"consta en la cláusula segunda del contrato de trabajo que, además de la remuneración mensual, las partes pactaron una bonificación en caso de que Club Deportes La Serena se mantenga en primera división A del Fútbol Chileno temporada 2020 por el monto equivalente en pesos chilenos de USD12.000. Respecto de este bono, la demandada no ha controvertido su procedencia; incluso en el proyecto de finiquito se incluye ese ítem. La discusión en este punto radica en su pago, mientras el actor señala que no se ha cumplido, la demandada alega que debe compensarse con los pagos en exceso que recibió el actor durante la vigencia de la relación laboral, la que se habría calculado de forma errónea, en el sentido de que a la remuneración bruta pactada, se le sumaron la gratificación y las asignaciones de casa por UDS500, de movilización y de colación por \$150.000.- cada una, en circunstancias de que dichas asignaciones estaban incluidas en la remuneración pactada. Refiere que desde enero de 2020 a febrero de 2021 se habría pagado en exceso un total de \$11.847.075.-, monto que estima debe compensarse con los USD12.000.*

Sobre los términos en que se acordó la remuneración del actor, se tiene presente que los dos documentos suscritos por las partes resultan contradictorios, dado que en el contrato de trabajo de jugador de fútbol profesional N° 0978 de 27 de enero de 2020 (Formato ANFP) se indica como remuneración base



la suma \$3.630.681.- y se adicionan asignaciones de movilización y de colación por \$150.000.- cada una, mientras que en el anexo de contrato de jugador de futbol profesional se indica "Remuneración Base Bruta Mensual de \$3.363.936.- que incluye una asignación de vivienda por la suma de USD 500, una asignación de movilización por la suma de \$150.000.- y una asignación de colación por \$150.000.-", lo que no da cuenta de la exactitud del monto de remuneración convenido.

Atendido lo anterior y teniendo presente que durante toda la relación laboral, desde enero de 2020 a febrero de 2021 el trabajador recibió una remuneración bruta de \$4.276.126.- debe estarse a ella por cuanto su monto y forma de cálculo se mantuvo por un extenso periodo de tiempo, más de un año, de manera que el empleador no puede pretender que se considere que ha incurrido en un error, porque lo que hay acá es una cláusula tácita, que corresponde a una creación doctrinaria y jurisprudencial cuyo sustento es el principio de la primacía de la realidad, conforme al cual, al producirse una discordancia entre lo que sucede en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo que acontece en el terreno de los hechos. El principio al que se alude opera en concordancia con el carácter consensual del contrato individual de trabajo, en la idea que la convención va experimentando modificaciones de la misma manera en que las partes observen una determinada forma de ejecutarla. Esa aplicación práctica, aparte de importar una regla de conducta que permite interpretar la convención, actúa como expresión de un consentimiento implícito para la modificación del contrato."

SÉPTIMO: Que conforme al artículo 478 del Código de Trabajo el recurso de nulidad procederá, además: c) Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de



los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

La referida causal *"no se trata de una actividad de puro o exclusivo encuadre de los hechos en la tipología legal, sino que importa la impugnación de aspectos valorativos, propios de la calificación jurídica. Ese tendría que ser el margen dentro del cual pudiera tener especialmente cabida la configuración de la causal del artículo 478, letra c) del Código del Trabajo."* (El Recurso de Nulidad Laboral. Algunas Consideraciones Técnicas. Omar Astudillo Contreras. Pág. 139.)

OCTAVO: Que, como ya se ha dicho, esta causal tiene por objeto corregir una errada calificación jurídica de los hechos asentados en el fallo, pero sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal sentenciador. En consecuencia, resulta que quien la invoca acepta los hechos afianzados en el fallo, tal y como vienen establecidos, puesto que su cuestionamiento debe decir relación únicamente con su calificación jurídica.

Dicho de otra forma, la causal de anulación del artículo 478 letra c) del Código Laboral se trata de un motivo de nulidad sustancial o de fondo que, por lo tanto, requiere del mantenimiento de las circunstancias de hecho asentadas en el mismo fallo, tanto por la naturaleza de la causal, cuanto porque su propio texto así lo consigna. Ergo, los hechos son inamovibles, y lo que se debe variar es la calificación jurídica de los mismos.

Así, al plantear este motivo de anulación, se debe señalar cuál es la incorrecta aplicación del derecho que ha efectuado la sentencia que se impugna, y cuál la correcta aplicación que propugna el recurrente.



Al respecto, no hay duda alguna de que, si desmembramos el considerando octavo al que nos hemos referido, la sentenciadora a quo estableció como hechos los siguientes:

1.- Que respecto a la remuneración del actor los dos documentos suscritos por las partes (formato de contrato y anexo) resultan contradictorios.

2.- Que en el contrato de trabajo de jugador de futbol profesional N°0978 de 27 de enero de 2020 (Formato ANFP), se indica como remuneración base la suma \$3.630.681.- y se adicionan asignaciones de movilización y de colación por \$150.000.- cada una.

3. Que, por otra parte, en el anexo de contrato de jugador de futbol profesional, se indica "Remuneración Base Bruta Mensual de \$3.363.936.-, que incluye algunas asignaciones que precisa.

4. Que, durante toda la relación laboral, desde enero de 2020 a febrero de 2021, el trabajador recibió una remuneración bruta de \$4.276.126.

Este ejercicio es compartido por el recurrente en su página octava.

En este punto es relevante destacar que el recurso que se analiza sólo discrepa de la calificación jurídica que de los hechos efectuó la jueza del grado, en cuanto a la existencia de una "cláusula tácita contractual", sin explicitar por qué es necesaria su alteración, tal como señala la norma.

Intentando salvar este defecto y haciendo un ejercicio puramente lógico, si se anula, modifica o "altera" la calificación jurídica mencionada, esto es, que la conducta del empleador respondía a una cláusula tácita, el recurso sólo tendría éxito, de acuerdo a su petitorio, si es que se lograra acreditar que este actuar estuvo motivado por un



CXFDZRNDKF

error por parte del empleador, consistente en pagar durante más de un año una suma superior a la que consta en el documento de base.

Dicha desinteligencia, mal entendimiento, negligencia o como quiera que se le llame, debió haber sido probada, al punto de establecerse como un hecho de la causa, lo que no ocurrió. Por ello, indirectamente, para el éxito de este recurso de nulidad resulta forzoso alterar el continente fáctico del fallo, incluyendo aspectos que no resultaron probados, actividad del todo vedada a esta Corte y que siquiera el recurrente propone, motivo suficiente para entender que el recurso no puede tener cabida.

En efecto, se desprende que para acoger la causal invocada se requiere concluir que el juez, al momento de ponderar la prueba, dio por sentado que el empleador pagó una suma distinta (en este caso superior) a la pactada en el contrato por un error, desinteligencia o negligencia, lo que no ocurrió. Por el contrario, de la prueba documental rendida, la jueza concluyó que existía una discrepancia en los montos establecidos en el contrato-formato y en el anexo de contrato, para luego establecer que el empleador pagaba reiteradamente una suma distinta a aquella consignada en este último, explicando que aquello se debió a una modificación en la ejecución del mismo, sin que haya plasmado como un hecho de la causa que el pago "de más" se debió a un error del empleador.

NOVENO: Que, a mayor abundamiento, esta Corte comparte la calificación sostenida por la sentenciadora y los aspectos valorativos propios de la calificación jurídica antes reseñada, los que no solamente se encuentran ajustados a los hechos y a la ley, sino que al análisis de los medios de prueba, sin que se advierta un error en ella.



En tal sentido, es el propio tribunal el que ha fundamentado sus conclusiones, emanadas de los hechos que dio por sentados, citando jurisprudencia administrativa de la Dirección de Trabajo, organismo especializado que ha entendido que las cláusulas tácitas son aquellas que no constan por escrito y que la relación laboral no sólo puede expresarse en el documento contractual, sino que además en las cláusulas incorporadas al mismo y provenientes de la reiteración del pago u omisión de determinados beneficios.

Aquella conducta, habiendo aparecido del análisis de los medios de prueba, debía calificarse y de esta labor emanó una conclusión que estos sentenciadores comparten, en tanto lo pagado al actor por su empleador lo fue en virtud de una obligación emanada de una *"expresión de un consentimiento implícito para la modificación del contrato."*

DÉCIMO: Que, conforme a todo lo anterior, habrá de rechazarse el recurso de nulidad, en cuanto se funda en la causal contenida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo.

UNDÉCIMO: Que, de forma subsidiaria, sustenta su libelo en el artículo 477 del Código del Trabajo, norma que establece como causal de nulidad, en lo pertinente, que la sentencia definitiva se ha dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

DUODÉCIMO: Que la doctrina y la jurisprudencia han establecido que las formas de infringir una ley son tres. A saber: contraviniéndola formalmente; interpretándola erróneamente o haciendo una falsa aplicación de ella.

Por su parte don Omar Astudillo, en su obra "El Recurso de Nulidad Laboral. Algunas consideraciones Técnicas", página 71 expresa: "3.4. Interpretación y aplicación errónea. Tiene lugar cuando se asigna a la ley un sentido (significado)



CXFDZRNDKF

distinto del que corresponde, es decir, no se la entiende; o bien cuando le es atribuido un alcance (finalidad) diferente al que se busca a través de ella. Esto puede tener lugar tanto si se amplía como si se restringe equivocadamente su significación, su "espíritu", la "ratio" u el objeto perseguido por la norma. Por lo tanto, ocurre como consecuencia un error en la determinación del significado de la regla; o en razón de que, no obstante acertarse en la interpretación y subsunción, se yerra en la definición de las consecuencias jurídicas que provienen de ella, hipótesis que también se conoce como constitutivas de "falsa aplicación de la ley".

DÉCIMO TERCERO: Que en relación a la errónea aplicación de la ley, el recurso sostiene que la sentenciadora ha incurrido en una equivocada interpretación y en una errada aplicación de los artículos 37 inciso segundo y 38 inciso primero del Decreto 597, de 24 de noviembre de 1984, que Aprueba el Nuevo Reglamento de Extranjería, ya que, según su interpretación, *"la obligación, en cuanto a su naturaleza jurídica, consiste en una obligación de hacer, por cuanto el empleador se compromete a realizar una determinada conducta, esto es, pagar un pasaje de regreso al país de origen del trabajador o al que se convenga; la obligación tiene por finalidad que el trabajador extranjero con visa sujeta a contrato pueda retornar a su país de origen; de lo anterior se deriva que, en cuanto a la vigencia de la obligación, ésta subsista hasta que "el extranjero salga del país u obtenga nueva visación o permanencia definitiva". Esto es del todo razonable, puesto que, en caso de que el extranjero salga del país, ya se ha cumplido con la finalidad de la obligación que tenía el empleador, por lo que ésta carece de motivos para seguir vigente, mientras que, en el caso de obtener el*



extranjero una nueva visación, que podría ser la visa temporaria, u obtener la permanencia definitiva, se entiende que el trabajador no retornará a su país de origen, lo cual es una latencia que existe en el caso de la visa sujeta a contrato por depender la vigencia de ésta de la permanencia del vínculo laboral que la sustenta."

Finaliza indicando que "En virtud de esta interpretación de las normas en comento, es claro que la sentenciadora de la instancia ha efectuado una errada interpretación y aplicación de ellas, lo cual ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por las siguientes razones."

Por su parte, la sentenciadora razonó sobre el punto en torno a las siguientes ideas: "En el caso de autos, sin perjuicio de que el contrato de trabajo terminó el 14 de febrero de 2021 y que el trabajador regresó a su país de origen, por lo tanto, salió del país, lo cierto es que al no haberse suscrito el finiquito, no se produce la exclusión de responsabilidad como lo pretende la demandada, debiendo por lo tanto responder por el pago, para cuyo valor se estará al monto que debió pagarse por éste, independientemente de que ese pago lo haya efectuado Sindicato Inter-empresa de Futbolistas Profesionales-SIFUP."

DÉCIMO CUARTO: Que tal como lo señala el recurrente lo suyo es una interpretación diversa a la efectuada por la sentenciadora que, en caso alguno, puede estimarse como la correcta y la de la jueza a quo, por tanto, errada.

Desde ahí, tal como sostiene la magistrada, el artículo 38 del decreto Supremo N°597, Reglamento de extranjería, regula que "la obligación del empleador o patrón referente al pago de pasajes subsistirá hasta que, terminado el respectivo contrato y suscrito el finiquito, el extranjero salga del país u obtenga nueva visación o permanencia definitiva."



CXFDZRNDFK

En este caso, siendo un elemento de la causa que "...el contrato de trabajo terminó el 14 de febrero de 2021 y que el trabajador regresó a su país de origen", la jueza a quo fija como hecho acreditado que el finiquito no se ha suscrito, hechos que no pueden ser modificados, tanto por estar vedado tal ejercicio a esta Corte, como porque la causal esgrimida exige comprender como aceptados los mismos. Conforme a ellos, se concluye que las exigencias que el Decreto en comento exige son conjuntas y, cumplidas ambas, se pone término a tal obligación de cargo del empleador.

En este caso, la salida del país del trabajador se hizo sin estar suscrito el finiquito, de forma que no habiéndose cumplido una de las obligaciones reglamentarias, corresponde que se le haga extensivo el pago de este beneficio, concordando en aquel punto con el fallo de la jueza a quo, sin que se advierta por tanto infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

DÉCIMO QUINTO: Que por los motivos antes expuestos, el libelo anulatorio carece de sustento y, en consecuencia, será desechado.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477 y siguientes del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Fernando Santibáñez Soto, en representación de la demandada Sociedad CLUB DE DEPORTES LA SERENA S.A.D.P., dirigido en contra de la sentencia de uno de febrero del año dos mil veintidós, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena en autos RIT 0-437-21, la que, por ende, **no es nula**.

Redacción del Ministro Titular de estas Corte, don Felipe Pulgar Bravo.

Regístrese y comuníquese.

Rol 42-2022/Laboral.-



Pronunciada por la Primera Sala de la Iltma. Corte de Apelaciones integrada por el los Ministros Titulares señor Christian Le-Cerf Raby, señor Felipe Pulgar Bravo y la Fiscala Judicial señora Pilar Aravena Gómez. No firma el señor Pulgar, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por encontrarse con permiso.



Pronunciado por la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de La Serena integrada por Ministro Christian Michael Le-Cerf R. y Fiscal Judicial Pilar Eugenia Aravena G. La Serena, treinta y uno de mayo de dos mil veintidós.

En La Serena, a treinta y uno de mayo 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 02 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>