

C.A. de Santiago

Santiago, nueve de diciembre de dos mil veintidós.

VISTOS:

Por sentencia de veintidós de noviembre dos mil veintiuno, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-6006-2020 caratulados “Loncon con París Administradora Limitada” se acogió parcialmente la demanda deducida en contra de París Administradora Limitada, declarando injustificado el despido de doña Gloria Loncón Marín, condenando a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio con recargo legal, feriado proporcional y bonos demandados. Además, el fallo acogió parcialmente la excepción de compensación deducida por la demandada, rechazando en lo demás la demanda, todo ello, con reajustes, intereses y, estableciendo que cada parte pagará sus costas.

Contra esta sentencia la parte demandada, deduce recurso de nulidad fundado primeramente en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, por haber sido pronunciada la sentencia con infracción a las normas de la sana crítica, en especial el principio de la lógica de la no contradicción y la razón suficiente. En segundo lugar, fundamenta su recurso en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que influya en lo dispositivo del fallo, por haberse dictado a su juicio con infracción manifiesta a los artículos 161, 168 y 172 inciso segundo, todos del Código del Trabajo, y los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728.

Pide se acoja el recurso en una o más de sus causales, determine, el estado procesal en que ha de quedar la presente causa, y/o, en su caso, se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, todo con costas.

Declarado admisible el recurso se procedió a su conocimiento en la audiencia del día veintiuno de octubre último, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

CONSIDERANDO:

Primero: Que, el recurso de nulidad es de derecho estricto y contiene diversas exigencias para su procedencia, desde luego, existe un plazo para recurrir y causales determinadas como son las contenidas en los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, otorgando la posibilidad al recurrente de



interponer más de una causal pero en dicho caso el legislador laboral impone la obligatoriedad de indicar si tales causales se interponen en forma conjunta o en forma subsidiaria. Por último, debe existir una petición que resulte acorde a la causal de nulidad que se plantea.

Sobre la base de tales exigencias, es posible advertir, al menos tres cuestionamientos formales que impiden el éxito del recurso.

Lo primero es que se omite indicar si las causales se deducen en forma conjunta o subsidiaria de manera que ante el silencio del recurrente, ha de entenderse que son conjuntas. Si ello es así, viene el segundo problema, cual es la incompatibilidad conjunta de las causales interpuestas. En efecto, no es posible la coexistencia de la causal del artículo 478 letra b) con la del artículo 477, pues la primera discurre sobre la valoración de la prueba y los consecuentes hechos fijados como producto de la argumentación que hizo el juez, lo que implica eventualmente la modificación de esos hechos; en cambio, la segunda supone la aceptación de los hechos ya que solo busca determinar la correcta aplicación de la ley a las circunstancias fácticas establecidas. De esta forma no se puede a la vez satisfacer ambos planteamientos. Pero además, y como tercer problema, se observa un déficit en el petitorio que se formula a esta Corte y que le da la competencia para actuar. En efecto, tal como se adelantó en la parte expositiva se solicitó por el recurrente que *“se acoja el recurso en una o más de sus causales, determine, el estado procesal en que ha de quedar la presente causa, y/o, en su caso, se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, todo con costas”* Como se ve, la solicitud contiene requerimientos alternativos que no son propios de un recurso de nulidad en el que no se señaló que las causales fueran subsidiarias y deja que sea esta Corte quien decida finalmente lo que debe hacerse cuestión que no puede aceptarse en un recurso de derecho estricto, menos si se tiene en consideración que la nulidad es la máxima sanción que puede sufrir una sentencia.

No obstante lo anterior, y soslayando los problemas detectados se revisarán las causales con la finalidad de dar una respuesta de fondo al impugnante.

I.- De la primera causal de nulidad:

Segundo: Que la parte recurrente alega como primera causal de



nulidad la del artículo del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, cuando haya sido dictada la misma con infracción manifiesta a las normas sobre apreciación de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica.

Señala que la causal invocada se funda en lo resuelto en los considerandos octavo, noveno, décimo tercero y décimo cuarto - los que transcribe -, para posteriormente realizar apreciaciones doctrinarias respecto al régimen probatorio de la sana crítica, indicando que el fallo comete infracción al principio de la lógica formal, en específico a los principios de la razón suficiente y de la no contradicción.

Indica que resulta ilógico que por una parte el tribunal de por acreditada la crítica situación de la empleadora producto de la pandemia, configurándose el elemento de ajenidad, para luego señalar que las situaciones de estallido social y pandemia forman parte del riesgo empresarial.

Expone que la sentencia da por ciertas las alegaciones de la actora mediante conversaciones de mensajería WhatsApp sobre reincorporación de trabajadores, mensajes que no fueron reconocidos en el proceso, pero que a pesar de ello son dados por cierto por el fallo. Por el contrario, indica, respecto a la prueba de la recurrente, no la considera suficiente, restando valor probatorio injustificadamente. Además, señala, es inexplicable que se reconozcan las circunstancias fácticas que dieron origen al despido, para luego catalogarlas de “riesgo empresarial”.

Expone que además no corresponde que se acreditaran los bonos reclamados con los mensajes señalados, cuando en los hechos, la prueba le correspondía a la parte demandante, alejándose de las reglas de la sana crítica en ello.

Tercero: Que, sobre el particular el artículo 456 del Código del Trabajo es el que dispone la obligación del tribunal de apreciar la prueba conforme a dichas reglas, e indica que *“Al hacerlo el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca a la conclusión que convence al sentenciador”*.



Se sabe que las reglas de la lógica están constituidas por leyes fundamentales de la coherencia y de la derivación. De la primera se deducen los principios de identidad, no contradicción y tercero excluido. De la segunda, se deduce el principio de razón suficiente. (Astudillo Contreras Omar. El Recurso de Nulidad Laboral. Algunas Consideraciones Técnicas. Legal Publishing Chile. 2012. 98-99).

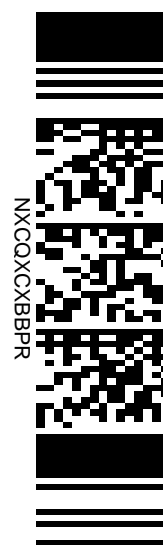
Ahora bien, el legislador establece que para que pueda anularse una sentencia la infracción a las reglas de la sana crítica debe ser “manifiesta” esto es, ostensible o apreciable a simple vista.

Cuarto: Que, de la lectura del recurso entablado, no se visualiza ningún reproche que pueda constituir en forma concreta una vulneración a la obligación del juez de apreciar la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Y menos una manifiesta como exige la norma.

En efecto, el recurso se limita a discrepar de los razonamientos del juez y luego los califica de ilógicos para enseguida cuestionar que se haya dado valor a determinada prueba por sobre otra, demostrando así un cuestionamiento al mérito de la decisión pero no una acusación concreta y clara de coherencia o de derivación, tal como se explicó en el motivo anterior.

Así la sentencia reconoce como hechos públicos y notorios la situación provocada por el “estallido social” y luego los efectos de la pandemia pero echa en falta demostrar que esas circunstancias hayan afectado gravemente la marcha de la empresa hasta la necesidad de despedir a trabajadores, también indica que no se probó las reducciones de ventas, y por el contrario sostiene que la evidencia allegada por la demandante controvierte este mal estado de los negocios alegado por la demandada en la carta de despido, pues su matriz –conforme con el hecho esencial comunicado por la Comisión para el Mercado Financiero con fecha 2 de marzo de 2020– pudo rescatar, con fondos propios, bonos emitidos por más de 876 millones de dólares. Además, el 30 de abril de 2020 comunicó al mismo organismo que repartiría utilidades del ejercicio 2019 por más de 91.360 millones de pesos, equivalentes al 80% de las utilidades líquidas distribuibles.

De la revisión de estos argumentos no se divisa un atentado a la sana crítica como tampoco una ausencia de razonamiento, por lo que la presente causal ha de ser desechada.



II.- De la segunda causal de nulidad:

Quinto: Que, como segunda causal de nulidad, la recurrente deduce la del artículo 477 del Código del Trabajo, en su segunda parte, esto es, infracción de ley que influya en lo dispositivo del fallo, por haberse dictado a su juicio con infracción manifiesta a los artículos 161, 168 y 172 inciso segundo, todos del Código del Trabajo, y los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728.

Indica que los yerros se cometen en los considerandos undécimo a décimo quinto - que transcribe -, y que en específico en el considerando undécimo, en el cual se quebranta la regla del artículo 172 del Código del Trabajo en cuanto a la determinación de la remuneración promedio de los últimos 3 meses, aumentando la sentencia injustificadamente las indemnizaciones, al considerar otros meses que no son los 3 últimos, lo que incluso no calza con lo solicitado en la demanda.

Expone que el sentenciador quería dar aplicación a lo establecido en el artículo 12, letra c) de la Ley N° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales, norma que resulta por completo inaplicable al caso de autos, lo que unido a las conversaciones de WhatsApp valoradas llevaron a un monto antojadizo y arbitrario de remuneraciones.

En relación a la vulneración manifiesta a los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728, así como artículo 161 y artículo 168 a) ambos del Código del Trabajo, señala que la declaración de injustificado del despido por necesidades de la empresa, no modifica la causal aplicada para terminar el contrato de trabajo, por lo que, aun así, se puede seguir realizando el descuento contemplado en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, pues el único efecto es la aplicación del recargo legal, lo que se ve corroborado por las disposiciones del artículo 52 de la Ley N° 19.728.

Sexto: Que, tal como se indicó en el motivo primero de este fallo, cuando se denuncia una infracción de ley deben respetarse los hechos del juicio y por lo tanto no es posible modificar, adicionar o eliminar circunstancias fácticas.

Pues bien, la presente causal en cuanto ataca la base de cálculo para las prestaciones que ordena lleva implícita la modificación de una cuestión de



hecho que, como se dijo, no puede hacerse. En efecto, el recurrente dice que la sentencia no consideró los últimos tres meses de remuneraciones y que además los montos no coinciden con los de la demanda, aspectos netamente fácticos que para modificarlos requieren la revisión del material probatorio cuestión que debe ser descartada y que impide el éxito de este motivo de nulidad.

Séptimo: Que, en un segundo orden de reproches, el impugnante ataca la decisión relacionada con la devolución del aporte patronal al seguro de cesantía.

Sobre el particular, de acuerdo al tenor del artículo 13 de la Ley N° 19.728, para que opere dicha regla, es necesario que el contrato de trabajo termine por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

En consecuencia, al declararse el despido por dicha causal como injustificado no se satisface la condición que la ley prevé para acceder a la imputación por parte del empleador a la suma que él pagó con cargo al seguro de cesantía en la cuenta individual respectiva.

Octavo: Que, aceptar lo contrario constituiría un incentivo para invocar una causal de despido errada con el objeto de obstaculizar la restitución y además significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos a pesar que la sentencia lo declaró improcedente e injustificado.

Noveno: Que, conforme a lo anterior, el recurso de nulidad será desestimado también por esta causal.

Por las razones anteriores, más lo dispuesto en los artículos 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza el recurso de nulidad** deducido por la parte demandada de Paris Administradora Limitada en contra de la sentencia de veintidós de noviembre de dos mil veintiuno, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-6006-2020, sentencia que, en consecuencia, no es nula.

Acordada la decisión con el voto en contra de la Ministra Mireya López, quien fue de opinión de acoger el recurso de nulidad, en relación a la devolución del aporte al seguro de cesantía, sobre la base de los siguientes argumentos.



1º) Que, la sentencia que se revisa estableció que el demandante fue despedido por la causal establecida en el artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo y que conforme al mérito de las probanzas allegadas al juicio, dicho despido fue declarado improcedente por el tribunal.

2º) Que, el artículo 13 de la Ley N° 19.728, establece 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...”*, agregando el inciso segundo que *“se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...”*.

Por su parte, el inciso 1º del artículo 52 de la citada ley establece que: *“Cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido indirecto, conforme al artículo 171 del mismo Código, podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía, en la forma señalada en el artículo 15, a partir del mes siguiente al de la terminación de los servicios.*

Y agrega en el inciso 2º que: *“Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13.”*

Por su parte, el artículo 54 del mismo cuerpo legal establece que: *“Las prestaciones establecidas en esta ley de cargo de los empleadores a favor de los trabajadores afiliados al Seguro, tendrán la calidad jurídica de indemnizaciones por años de servicio, para todos los efectos legales, y gozarán del privilegio establecido en el N° 8º del artículo 2472 del Código Civil”*.

3º) Que, es útil tener presente la finalidad del seguro de cesantía y, al respecto conviene traer a colación algunos pasajes del mensaje, en él se indicó que: *“el seguro responde a la idea de proteger al trabajador cuando enfrenta la cesantía, como apoyar sus esfuerzos de búsqueda de un nuevo empleo y de reinserción productiva”*, también se señaló que: *“Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago*



de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación. De este modo, por una parte, se otorga al trabajador una mejor protección, por el mayor grado de certeza de los beneficios que percibirá y, por otra, facilita al empleador su obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda, lo cual tiene particular trascendencia en el ámbito de la micro, pequeña y mediana empresa”. En lo referente a este debate se señala: “Si al contrato de trabajo se pone término por necesidades de la empresa o desahucio, el trabajador podrá hacer cinco giros de su cuenta individual. Conservará el derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el Código del Trabajo, pero a su monto se imputará la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía que sea el resultado de la cotización del empleador a dicha cuenta”.

4°) Que, cabe considerar además que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 13, 14, y 15 de la Ley N° 19.728 en aquellos casos en que las causales de despido conforme al Código del Trabajo no dan derecho a indemnización por años de servicios, el seguro de cesantía opera como un beneficio a todo evento y para acceder a él basta con que el trabajador presente los antecedentes que dan cuenta del término de la relación laboral y de esta forma puede realizar giros mensuales con cargo al fondo acumulado incluyendo las efectuadas por su empleador. En los otros casos, es decir cuando hay derecho a indemnización por años de servicios, el legislador mantiene subsistente la responsabilidad del empleador de manera que éste debe pagar la indemnización legal correspondiente. Sin embargo, en este caso, tratándose de la causal de necesidades de la empresa, el legislador le permite, según dispone el artículo 13 de la Ley N° 19.728, imputar a la indemnización por años de servicios aquella parte del saldo de la Cuenta individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan.

5°) Que, en consecuencia, la calificación judicial de injustificado, que se haga del despido por necesidades de la empresa no tiene como sanción la pérdida del derecho que la ley reconoce al empleador en el artículo 13 de la Ley N° 19.728 pues su texto expreso no contempla esa hipótesis, más aun considerando que como toda sanción, la interpretación de la norma que se



creo contenerla debe ser interpretada en forma restrictiva por lo que ante cualquier duda, la labor de hermenéutica se inclina por desestimar su procedencia.

Coadyuva a esta conclusión, el texto del artículo 52 de la misma ley, que establece cuál es el efecto que se produce si el despido es calificado como injustificado en cuyo evento la sentencia debe ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13, sin perjuicio del incremento legal respectivo (30%) siendo ésta en definitiva la única sanción que la ley prevé en esta materia.

6°) Que, conforme a lo razonado la sentencia impugnada incurre en la infracción de ley denunciada, pues se ha dictado, en contravención a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, al desconocer la imputación que consagra dicho texto legal, influyendo en la decisión final, pues el error cometido condujo a ordenar al empleador a devolver al trabajador la suma correspondiente al aporte del empleador al seguro de desempleo, lo que es improcedente.

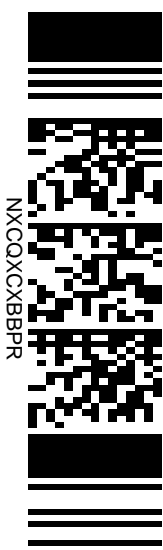
Redactó la Ministra Mireya López Miranda.

Regístrese y comuníquese.

Laboral-Cobranza N° 3947-2021.

Pronunciada por la **Duodécima** Sala, presidida por el Ministro señor Hernán Crisosto Greisse, e integrada además, por la Ministra señora Mireya López Miranda y el Fiscal Judicial señor Daniel Calvo Flores.

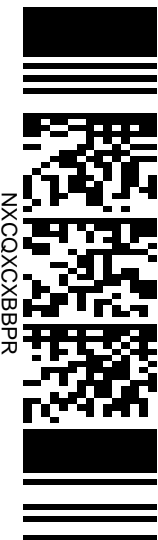




NXCOXCBBPR

Pronunciado por la Duodécima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por los Ministros (as) Hernan Alejandro Crisosto G., Mireya Eugenia Lopez M. y Fiscal Judicial Daniel Calvo F. Santiago, nueve de diciembre de dos mil veintidós.

En Santiago, a nueve de diciembre 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>.