

C.A. de Santiago

Santiago, diecinueve de abril de dos mil veintidós.

**VISTOS:**

Que en los autos Rit T-2002-2019, del Primer Juzgado del Trabajo de Santiago, la parte demandante dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia de diecisiete de abril de dos mil veintiuno, que acogió parcialmente la excepción de finiquito o cosa juzgada y transacción opuesta por la demandada; se rechazó la denuncia de tutela laboral y se acogió la demanda subsidiaria interpuesta por doña Jenniffer Valeska Jiménez Zubicueta en contra de Banco de Chile, declarando que el despido de la actora es indebido (sic) y condenando a la demandada al pago del recargo legal de un 30% de la indemnización por años de servicios; rechazándose, en todo lo demás, la demanda; sin costas.

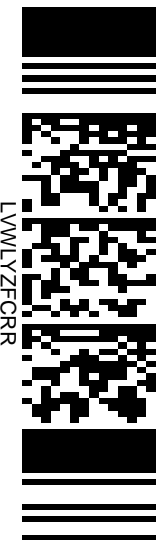
Se funda el recurso en **las causales subsidiarias** del artículo 477, segunda hipótesis y 478 letra c), ambas del Código del Trabajo.

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

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, **como primera causal de nulidad** se invoca la prevista en el **artículo 477**, segunda hipótesis, del Código del Trabajo, denunciando como transgredidos, por una parte el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N° 19.728; y por otra, los artículos los artículos 2, 5 y 489 del Código del Trabajo en relación con los artículos 5, 19 N° 2 y 19 N° 16 de la Constitución Política y el artículo 1 del Convenio N° 111 de la OIT, en la parte que las sentencia rechazó la restitución la devolución del descuento del monto aportado por el empleador al seguro de cesantía y rechazó la denuncia de vulneración de derechos fundamental.

En cuanto a la infracción del artículo 13, inciso 2°, de la Ley N° 19.728, argumenta que la sentencia infringió la norma citada al validar la imputación de las cotizaciones de cesantía realizadas por el empleador a la indemnización por años de servicio de los trabajadores, a pesar de haber rechazado la causal de despido invocada en la respectiva carta de despido.



LWMLYZFCRR

Agrega que el descuento es improcedente atendido que no concurre en la especie el supuesto que proporciona las bases jurídicas para realizarlo, esto es, que la causal de despido sea procedente o justificada.

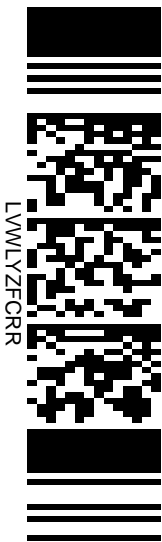
Cita jurisprudencia y sostiene que este caso el despido de la trabajadora fue injustificado, en los términos de los artículos 168 y 169 del Código del Trabajo, lo que impide al empleador efectuar el referido descuento debido a que la causal invocada (artículo 161 del Código del Trabajo) no puede estimarse válida para unos efectos (el descuento) y no válida para otros (el despido), pues de lo contrario se incentivaría al empleador a aprovecharse de su propio dolo (invocar la causal “necesidades de la empresa” a sabiendas que es improcedente con el solo objeto de beneficiarse de la misma).

Agrega que en este caso corresponde aplicar el conocido aforismo jurídico que señala que lo accesorio sigue la suerte de lo principal.

En cuanto a las infracciones legales relacionadas con el rechazo de la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, expone en primer término, que la sentenciadora infringe el artículo 2° del Código del Trabajo, transcribiendo los incisos tercero y cuarto de dicha norma.

Precisa que el tribunal infringió la norma citada al no sancionar como discriminatorio una conducta del empleador que tuvo “por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo”, toda vez que con su incorrecta aplicación de la ley no sancionó un despido a todas luces discriminatorio, enmarcable en la hipótesis de hecho que contempla la norma citada, debido que el móvil del despido fue una consecuencia de negarse a firmar un anexo de contrato que la trabajadora estimó perjudicial para sus intereses.

En segundo lugar, **denuncia infracción al artículo 5° del Código del Trabajo**, que transcribe y sostiene que en el caso de autos quedó acreditado que el despido fue antecedido por la negativa de la trabajadora a firmar un anexo de contrato de trabajo que estimó perjudicial. Añade que, en efecto, el despido es una facultad que la ley reconoce al empleador, pero el ejercicio de esta facultad no puede ser discrecional ni arbitrario, habiéndose transgredido en este caso el límite



LWMLYZFCRR

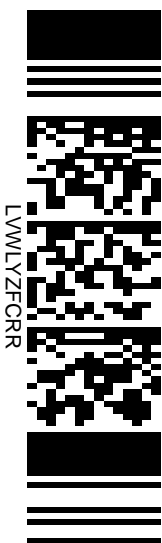
que establece el derecho constitucional a no ser discriminada por parte de la trabajadora.

Indica que, en consecuencia, en el caso de autos el despido vulneró el derecho de la trabajadora a no ser discriminada, al no estar basado en un hecho objetivo sino en el simple hecho de no haber querido firmar un anexo de contrato que estimó perjudicial para sus intereses de no discriminación laboral contenido en el artículo 19 N° 16 de la Constitución. En tercer lugar, alega la Infracción al artículo 19 N° 2 de la Constitución Política, afirmando que el sentenciador infringió dicha norma, por no respetar la igualdad ante la ley de la actora, al no sancionar el trato discriminatorio que recibió por parte de su empleador al ser despedida por el hecho de negarse a firmar un anexo de contrato de trabajo que modificaba su cargo y funciones, de manera perjudicial para sus derechos laborales.

Agrega que el tribunal reconoce que la trabajadora fue despedida por no firmar el anexo de contrato donde le ofrecieron un cambio de condiciones, pero descarta que aquello constituya una discriminación.

Señala que existe consenso en la doctrina y la jurisprudencia que para que un hecho sea considerado como discriminatorio no basta solo con establecer, como lo hizo el juez de grado, si el hecho del despido tuvo que ver con “condiciones personales”, “de pertenencia a un grupo determinado” o una “calificación de inferioridad”. Menciona que, al contrario, el concepto de discriminación que contempla nuestra legislación es de carácter amplio y abierto y en el caso chileno, tanto la jurisprudencia como la doctrina han establecido que en el artículo 2° del Código del Trabajo se trata de una redacción “abierta y no taxativa”, haciendo hincapié que el catálogo de dicho precepto legal no es sino una especificación de ciertos criterios sospechosos del mandato general.

Luego, denuncia la infracción al artículo 493 del Código del Trabajo, señalando que la sentencia contiene una escueta argumentación sobre la proporcionalidad de la medida, haciendo primar -sin argumentación suficiente- el derecho de propiedad del empleador por sobre el derecho de la demandante a no ser discriminada, sin una



exposición clara que pondere de manera adecuada el conflicto de derechos fundamentales para el caso concreto.

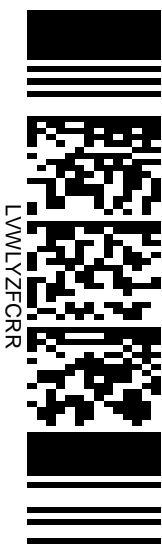
Sostiene que si bien es legítimo que el empleador, amparado en el derecho de propiedad y libertad económica pueda establecer cambios en la organización del trabajo, no es legítimo que esto sea a costa de los derechos de los trabajadores, en particular el derecho de la actora a no ser discriminada, puesto que el derecho de libertad económica del empleador no puede primar sin contrapesos en la empresa, pues precisamente la institución de la tutela laboral busca que el sentenciador deba aplicar los criterios de ponderación y proporcionalidad para decidir qué derecho debe primar en el caso concreto, sin que el juez laboral haya explicado suficientemente por qué en este caso decidió la primacía del derecho de propiedad de empleador por sobre los derechos fundamentales de la trabajadora.

A continuación alega la infracción al artículo 161 del Código del Trabajo, señalando que dicha norma demuestra que la facultad legal del empleador de despedir a un trabajador debe ejecutarse en la forma establecida en la ley y no de forma arbitraria y en el caso de autos, quedó acreditado por el propio tribunal que el despido fue injustificado, al no acreditar el empleador la justificación del mismo.

Agrega que de la argumentación del tribunal queda a la vista que el verdadero motivo del despido fue la negativa de la trabajadora a suscribir un anexo de contrato que la perjudicaba, sin que haya operado ninguna de las hipótesis de hecho que contempla el artículo 161 del Código del Trabajo.

**Finalmente, denuncia la infracción al artículo 1545 del Código Civil** y señala que es la legislación supletoria la que establece que existen solo dos formas de poner fin a un contrato celebrado por las partes: por acuerdo de ambas o por alguna causa legal. Es decir, si alguna de las partes persiste en mantener el contrato pese a la negativa de la otra, quien no desee perseverar en el mismo podrá ponerle fin mediante causa legal.

Precisa que el contrato de trabajo puede terminar por diversas causas legales, entre ellas, las distintas causales de despido que



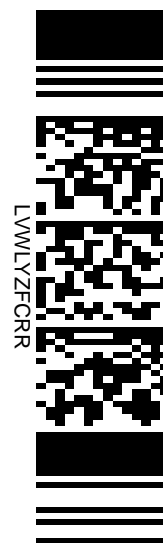
establece la legislación laboral, sin embargo, el juez de grado señaló que *“El carácter indefinido del contrato de trabajo en cuanto a su duración no implica que este pueda ser pétreo e inmodificable, la libertad contractual para el empresario y la libertad de trabajo deben permitir a las partes abandonar el mismo cuando la retribución o las condiciones bajo las que se ejecute no resultan útiles y hagan perder su conmutatividad”*.

Menciona que no se sostiene el razonamiento del tribunal, pues en la práctica está autorizando al empleador a invocar la causal de necesidades de la empresa, de forma injustificada incluso así declarado por la propia sentencia, pero señalando que el fundamento del mismo es que para el empleador *“las condiciones bajo las que se ejecute no resultan útiles”*. Añade que en materia laboral la autonomía de la voluntad tiene claros límites y no es legítimo justificar el despido de la trabajadora en causales que no están incluidas en la ley, en particular, el hecho de haberse negado a firmar un anexo de contrato de trabajo que estimó perjudicial.

**SEGUNDO:** Que, 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, en cuanto al primer acápite de la causal principal, esto es infracción del artículo 13, inciso 2º, de la Ley N° 19.728, al validar la imputación de las cotizaciones de cesantía realizadas por el empleador a la indemnización por años de servicio de los trabajadores, a pesar de haber rechazado la causal de despido invocada en la respectiva carta de despido, cabe indicar lo siguiente.

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.”*

**CUARTO:** 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”.



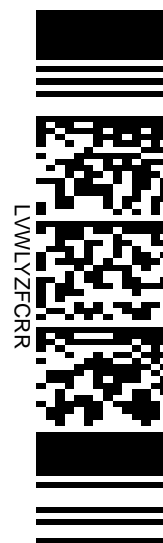
Que cabe considerar además que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 13, 14, y 15 de la Ley N° 19.728 en aquellos casos en que las causales de despido conforme al Código del Trabajo no dan derecho a indemnización por años de servicios, el seguro de cesantía opera como un beneficio a todo evento 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.

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 cree 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.

**QUINTO:** Que conforme a lo razonado la sentencia impugnada efectúa una acertada aplicación de lo dispuesto en el artículo 13 de la



Ley N° 19.728, al rechazar la restitución de lo descontado de la indemnización por años de servicio, por aplicación de la norma en comento, por lo que este primer acápite de la causal principal será desechada.

**SEXTO:** Que en cuanto al segundo grupo de normas, esto es infracción artículo 2° del Código del Trabajo artículo, 19 N° 2 de la Constitución Política, y artículo 493 del Código del Trabajo, al no sancionar como discriminatorio una conducta del empleador que tuvo “por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo”, toda vez que con su incorrecta aplicación de la ley no sancionó un despido a todas luces discriminatorio, no cabe sino coincidir con la sentencia en alzada en cuanto a que de la prueba rendida no existen indicios de vulneración de derechos fundamentales por discriminación, encontrándonos solamente ante un caso de despido que a lo más pudo ser declarado injustificado y dar derecho a las prestaciones que la ley establece como remedios para el efecto. Así queda bien establecido en el considerando octavo de la sentencia, cuando se establece como hecho que a la demandante con ocasión de la restructuración en la empresa se le ofreció participar de la modificación del cargo, sin embargo es la propia demandante la que se autoexcluye del proceso porque no le interesaban las ventas lo que es ratificado por la propia testigo Rojas, preguntándose el sentenciador si finalmente la demandante lo que pretendía era que se le mantuviera un puesto inexistente y a contrapelo de todo el proceso de cambio de estructuras que la empresa implementó en la sucursal, por lo que concluye que la empresa no alcanza a decidir el despido en relación con condiciones personales de la actora, de pertenencia a un grupo determinado o en consideración una situación de calificación de inferioridad a partir de ello, descartando que se hayan aportado indicios suficientes de vulneración, base sobre la cual rechaza la denuncia de tutela.

Así las cosas no cabe sino descartar una infracción al artículo 2 del Código del Trabajo, al artículo, 19 N° 2 de la Constitución Política, y al artículo 493 del Código del Trabajo y con ello este acápite de la causal principal será también desestimado.





**SEPTIMO:** Que en cuanto a la infracción al artículo 161 del Código del Trabajo, señalándose que dicha norma demuestra que la facultad legal del empleador de despedir a un trabajador debe ejecutarse en la forma establecida en la ley y no de forma arbitraria y en el caso de autos, habría quedado acreditado por el propio tribunal que el despido fue injustificado, no cabe sino desestimar el recurso puesto que va contra el mérito de la misma en cuanto declaró injustificado el despido y dio lugar al incremento del 30%, ahora si lo que se pretendía era invocar esta norma para que se estableciera la vulneración de tutela de derechos fundamentales, habrá de estarse a lo ya señalado en el considerando anterior.

**OCTAVO:** Que finalmente, en la causal principal denuncia la infracción al artículo 1545 del Código Civil, sosteniendo que es la legislación supletoria la que establece que existen solo dos formas de poner fin a un contrato celebrado por las partes: por acuerdo de ambas o por alguna causa legal, argumentando que si alguna de las partes persiste en mantener el contrato pese a la negativa de la otra, quien no desee perseverar en el mismo podrá ponerle fin mediante causa legal, no cabe sino desestimar el recurso puesto que tal artículo no es una norma decisoria litis aplicable supletoriamente, atento que la legislación laboral se hace cargo directamente de las causales de término de un contrato de trabajo y los remedios para el caso de que el despido sea injustificado.

**NOVENO:** Que, en subsidio, se invoca la causal del artículo 478, letra c), del Código del Trabajo, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, en la parte de la sentencia que rechazó la denuncia de vulneración de derechos fundamentales.

Expone que de la lectura de la sentencia, en particular del considerando ocho, se desprende que el tribunal tuvo por establecido que: i. Que la empresa demandada ha pretendido cambiar el perfil del cargo que desempeñaba de “Asistente de Servicios” a “Ejecutiva de Servicios”. ii. Que en esa nueva configuración se incrementaban las remuneraciones variables respecto de las fijas. iii. Que la orientación del



LWMLYZFCRR

cargo sería mucho más comercial iv. Que a la trabajadora se le pidió firmar un anexo de contrato para formalizar este cambio, a lo que se negó.

Sostiene que a partir de una serie de hechos constatados que son indiciarios de un despido vulneratorio de derechos fundamentales, en específico del derecho a la no discriminación, la jueza concluye exactamente todo lo contrario: que no se habría infringido el derecho a la no discriminación al momento del despido de la denunciante.

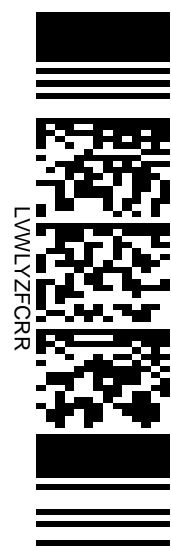
Explica que luego de haberse acreditado en juicio que el móvil del despido fue el hecho de negarse a suscribir un anexo de contrato que incluía un cambio de cargo y funciones, la magistrada concluye que aquello no sería indiciario de un despido discriminatorio.

Afirma que al contrario, la calificación jurídica correcta ante los hechos acreditados es clara: que a la denunciante se le despidió por el solo hecho de negarse a suscribir un anexo de contrato que estimó perjudicial para sus intereses, razón suficiente para acreditar que se vulneró su derecho a la no discriminación e igualdad ante la ley, ya que ninguno de sus compañeros de trabajo que sí firmaron el anexo fue despedido y agrega que, tal como se acreditó en juicio, la única otra persona que fue despedida además de la denunciante fue una compañera de trabajo que también se negó a firmar el anexo.

Menciona que, en consecuencia, quedó acreditado que el empleador despidió a la trabajadora luego de que se negara a firmar el anexo de contrato de trabajo que cambiaba la estructura remuneracional (incorporando una parte variable) y le agregaba funciones para las que ella no estaba calificada, como el servicio de ventas.

Indica que, sin embargo, el tribunal no le otorgó a los hechos la calificación jurídica de despido discriminatorio, amparándose en que – a juicio del tribunal – el cambio de condiciones no precarizaba la situación de la trabajadora y que esta última no era parte de un grupo protegido por la legislación en cuanto a la discriminación.

Añade que, en consecuencia, de los hechos acreditados (haber sido despedida como represalia por negarse a suscribir un anexo de



contrato que la trabajadora estimó perjudicial) se desprende solo una calificación jurídica correcta: el despido fue discriminatorio.

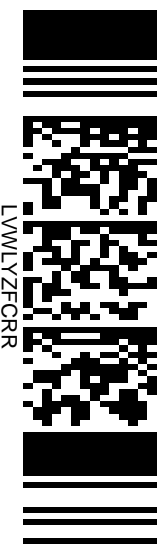
Concluye que el yerro del tribunal laboral ha significado un perjuicio para la demandante, pues el tribunal rechazó la demanda en la parte impugnada y, en consecuencia, no declaró como discriminatorio el despido ni condenó a la denunciada al pago de las indemnizaciones, recargos y prestaciones correspondientes; y por otro lado, no condenó al empleador a la restitución del descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía.

**DECIMO:** Que esta causal parte de la base de la inmutabilidad de los hechos establecidos en la sentencia y que a partir de ellos debe darse a estos hechos una calificación jurídica distinta a la asentada en la sentencia.

Que al respecto en su considerando octavo la sentencia estableció los siguientes supuestos fácticos y a partir de ellos los fundamentos para descartar indicios de vulneración de derechos fundamentales:

*“Que en su relato ha sido la propia denunciante la que ha reconocido que la empresa demandada ha pretendido cambiar el perfil del cargo que desempeñaba de “Asistente de Servicios” a “Ejecutiva de Servicios”; que en esa nueva configuración se incrementaban las remuneraciones variables respecto de las fijas y, lo que es más importante, la orientación del cargo sería mucho más comercial y que como ella reconoce en la página 4 de la denuncia “...La trabajadora no estaba conforme con este cambio de cargo, porque la modificación en las metas comerciales le afectaba, no calzaba con su perfil ya que las ventas no le acomodaban en lo absoluto...”.*

*El carácter indefinido del contrato de trabajo en cuanto a su duración no implica que este pueda ser petreo e inmodificable, la libertad contractual para el empresario y la libertad de trabajo deben permitir a las partes abandonar el mismo cuando la retribución o las condiciones bajo las que se ejecute no resultan útiles y hagan perder su conmutatividad: Si el trabajador cambia en sus condiciones personales, su domicilio o la empresa cambia, por ejemplo, su ubicación, haciendo*



LWMLYZFCRR

*extremadamente oneroso el traslado, produce un desequilibrio afectando a las condiciones iniciales de equiparidad.*

*La vida no es inmutable y la actividad económica bancaria puede plantear la necesidad de nuevas configuraciones de su modelo de negocios. El empleador en el ejercicio de su libertad económica puede realizar las reorganizaciones que estime necesarias para la buena marcha de la empresa, pudiendo modificar la estructura e incluso el giro de la misma. Evidentemente el ejercicio de dichas facultades tiene el límite que el propio artículo 5 del Código del Trabajo establece respecto del respeto y vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores.*

*Al ejercicio de esta libertad económica y el derecho de propiedad la demandante ha opuesto en contraposición la garantía de no discriminación, fundado en que la empresa la ha despedido por no haber aceptado la modificación del puesto de trabajo.*

*Como bien se ha dicho más arriba las modificaciones que se han promovido no son aquellas que tienen a precarizar las funciones del trabajador como modificaciones de horario o bajas de remuneración. Sino que esencialmente la empresa ha decidido que el puesto de la actora en cuanto al conjunto de funciones que contemplada termine para dar lugar a un puesto diferente que tiene en parte las que desarrollaba la actora, pero también otras de índole comercial.*

*Del mérito de los antecedentes se aprecia a la demandante se le ofreció participar de la modificación del cargo, sin embargo es la propia demandante la que se autoexcluye del proceso porque no le interesaban las ventas lo que es ratificado por la propia testigo rojas, sin perjuicio de lo dicho en el libelo.*

*Conforme a lo anterior cabe preguntarse si finalmente la demandante lo que pretendía era que se le mantuviera un puesto inexistente y a contrapelo de todo el proceso de cambio de estructuras que la empresa implemento en la sucursal.*

*No existe discriminación porque finalmente la empresa no alcanza a decidir el despido en relación con condiciones personales de la actora,*



*de pertenencia a un grupo determinado o en consideración una situación de calificación de inferioridad a partir de ello.*

*En base a lo anterior se deberá rechazar la denuncia de tutela.*

*Solo cabe hacer presente que si bien se utilizó la expresión represalia en el libelo, entiende este sentenciador que nunca se utilizó en el sentido del artículo 485 del Código del Trabajo en relación con la garantía de indemnidad”.*

**UNDECIMO:** Que conforme los fundamentos fácticos y de derecho contenidos en el considerando recién reproducido, la sentencia ha efectuado una correcta calificación jurídica de los hechos al descartar la vulneración de tutelas fundamentales con ocasión del despido de la denunciante y en consecuencia la causal subsidiaria también será rechazada y con ello el presente recurso de nulidad.

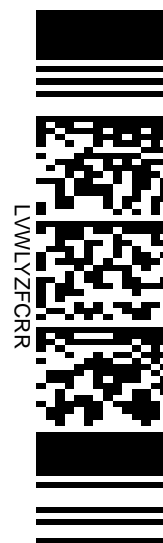
Con lo expuesto, disposiciones legales citadas y lo dispuesto en los artículos 456, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, se **rechaza** el recurso de nulidad deducido por la parte demandante, contra la sentencia de diecisiete de abril de dos mil veintiuno, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT T-2002-2019, sentencia que, en consecuencia, no es nula.

Acodada con el voto en contra del ministro Sr Hernán Crisosto Greisse, solo en cuanto estuvo por acoger el recurso respecto del primer acápite de la causal principal, esto es por infracción al artículo 13 de la ley Ley N° 19.728 atento los siguientes fundamentos.

a) Que 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.

b) Que al haberse declarado en la sentencia que el despido de que fue objeto el demandante invocando la causal de necesidades de la empresa fue 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.

c) Que aceptar lo contrario constituiría un incentivo para invocar una causal de despido errada con el objeto de obstaculizar la restitución



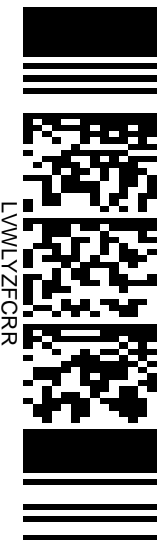
y además significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos a pesar que la sentencia lo declaró improcedente e injustificado.

Regístrese y Regístrese y comuníquese.

Redacción del Ministro Sr Hernán Crisosto Greisse

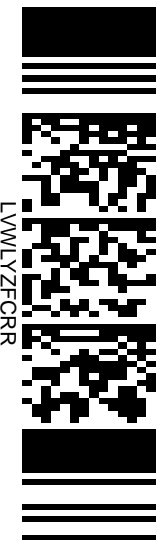
**Laboral-Cobranza N° 1523-2021.**

Pronunciada por la **Duodécima** Sala, presidida por el Ministro señor Hernán Crisosto Greisse, e integrada además, por la Ministro señora Mireya López Miranda y el Ministro (S) señor Sergio Córdova Alarcón.



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 Ministro Suplente Sergio Guillermo Cordova A. Santiago, diecinueve de abril de dos mil veintidós.

En Santiago, a diecinueve de abril 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>