

C.A. de Temuco

Temuco, diecisiete de marzo de dos mil veintidós.

VISTO:

Que, en causa RIT O-398-2021, del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, con fecha treinta de agosto de dos mil veintiuno, se dictó sentencia definitiva por el Juez Titular, don Robinson Villarroel Cruzat, por la que declaró: *“I.- Que SE ACOGE la demanda deducida en esta causa por doña ADELINA RAMONA DELGADILLO FERNANDEZ en contra de SOCIEDAD PERIODISTICA ARAUCANIA S.A, sólo en cuanto se declara que su despido por la causal del artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo ha sido improcedente, condenándose a la demandada a pagar las siguientes prestaciones: a.- \$984.065 por incremento del 30% del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo; y b.- \$905.372 por devolución del descuento indebido del seguro de cesantía. c.- \$3.688 por diferencia en el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo; d.- \$11.064 por diferencia en la indemnización por años de servicios. e.- \$171.597 por diferencias en la compensación del feriado adeudado. II.- En todo lo demás, se rechazara la demanda deducida. III.- Las sumas indicadas deberán pagarse con los reajustes e intereses del artículo 173 del Código del Trabajo. IV.- Cada parte soportará sus propias costas.”*

En contra del referido fallo, tanto la parte demandante, como la parte demandada interpusieron recursos de nulidad.

El abogado de la parte demandante, don Juan Pablo Fuentealba Reyes, interpuso recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva, fundada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, solicitando, en definitiva, acoja el recurso de nulidad interpuesto, por la causal del artículo 478 letra b del Código del Trabajo, anulando la sentencia definitiva, en cuanto por ella se decide en su número II.- En todo lo demás, se rechazara la demanda deducida. III.- Las sumas indicadas deberán pagarse con los reajustes e intereses del artículo 173



del Código del Trabajo. Cada parte soportará sus propias costas, y que por lo tanto se dicte la correspondiente sentencia que reemplace la parte afectada de la sentencia recurrida, que declare que se hace lugar a la demanda de autos.

La abogada de la parte demandada doña Macarena Parada Díaz, interpone recurso de nulidad, fundando en el inciso primero del artículo 477 del Código del Trabajo, solicitando, se declare que la sentencia pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco es nula por incurrir en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo en relación al inciso 1º del artículo 161 del Código y los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728, y se dicte sentencia de reemplazo que rechace íntegramente la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones, presentada por doña Adelina Delgadillo Fernández en contra de Sociedad Periodística Araucanía S.A.

La vista de la causa tuvo lugar en la audiencia del día catorce de febrero de dos mil veintidós, compareciendo los apoderados de ambas partes, quienes alegaron lo pertinente respecto de las pretensiones de sus representadas.

CONSIDERANDO:

EN CUANTO AL RECURSO DE NULIDAD DE LA PARTE DEMANDANTE. CAUSAL ARTÍCULO 478 LETRA B) DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

PRIMERO: Que, la recurrente enarbola como causal de invalidación de la sentencia de base, aquella contemplada en el inciso primero del artículo 478, letra b), del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia “haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”, en la parte en que dicha resolución, rechazó, la existencia de una diferencia de remuneración de lo percibido entre 2017 y 2019, y que influiría el monto de la última remuneración mensual para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.



La sentencia, infringe las reglas de la sana crítica y en concreto las de la lógica formal por cuanto en el considerando: “**VIGESIMO:** La actora señala que mes a mes se le pagaba en su remuneración bono de multirecaudación y semana corrida en base a parámetros que no se explican y que haciendo un resumen de lo percibido entre 2017 y 2019 habría una diferencia de remuneración no pagada y que también influiría el monto de la última remuneración mensual para los efectos del artículo 172. Sostiene que, a modo ejemplar en Octubre del año 2018 obtuvo \$925.435 por concepto de bono de producción o multirecaudación y semana corrida \$435.499 y trabajó los treinta días, entendiendo que para todo el período que menciona la semana corrida debería reajustarse a \$435.499 cuando el bono de producción es de \$925.435 por lo que la demandada tendría una deuda de \$4.851.709 desde noviembre de 2017 a Agosto de 2019. Además, su sueldo promedio debe recalcularse y tomarse como referencia el monto de \$435.499 como ítem de semana corrida da un promedio de sueldo de \$1.571.815.

VIGESIMO PRIMERO: Tal como sostiene la demandada en esta parte, la demanda carece de una suficiente argumentación respecto a la forma en que pretende contabilizar el diferencial de la remuneración supuestamente adeudadas.

No queda claro cuál es el fundamento a partir del cual pretende incrementar la remuneración de \$435.499 ni como llega a determinar que se le debe, entre noviembre de 2017 y agosto de 2019, la suma de \$4.851.709.

Por otro lado, en la demanda se desconoce la fórmula para calcular la semana corrida y se omite señalar respecto de cada período cuantos días domingos y feriados hubo o cuantos días de licencia médica tuvo, antecedentes importantes para el cálculo de la semana corrida y que no depende sólo del monto de las remuneraciones variables. Estos efectos hacen inviable la demanda de autos, por cuanto no contiene los parámetros mínimos necesarios para proceder al cálculo de dichos



conceptos y, adicionalmente, impiden una defensa adecuada en relación con los montos pretendidos. Por esta razón, se rechazara la demanda en esta parte. “

En consecuencia, por los antecedentes probatorios analizados precedentemente, el suscrito (la parte demandante) señaló en la demanda que la forma de sacar el bono multirecaudación y semana corrida no lo puede explicar porque no cuadra ningún mes con otro en cuanto a los parámetros para sacar la cuenta matemática.

Entonces por el principio pro trabajador tomo la proporción del mes de Octubre del año 2018 el cual trabajó 30 días y en porcentaje desde ese monto (925.000) hacia arriba sacó el bono de semana corrida a los 435.499.

Señala que se trata de simples operaciones matemáticas que él como representante del trabajador no pudo encontrar la fórmula como se pagaban dichos bonos que están ligados por parte del empleador. Y al señalarlo en la demanda fue contestada que no se explicaba por su parte la forma de cobrarlo y simplemente tomó como referencia el mes de octubre de 2018 que el bono que obtuvo \$925.435 por concepto de bono de producción o multirecaudación y semana corrida \$435.499 y trabajó los treinta días. Y sacó la cuenta mes a mes porcentualmente hablando.

Del simple análisis del considerando vigésimo y vigésimo primero da por establecido que:

- 1) La actora no explicaba como sacó la cuenta de la diferencia de remuneraciones. Pero si justamente está señalando que no guarda ninguna relación ni parámetro la forma de calcularlas.
- 2) La parte demandada contesta que no sabe cómo se sacó la cuenta para que exista diferencia.
- 3) El juez analiza estos hechos y concluye que la demandante no explica la diferencia de sueldo en circunstancias que acompaña las liquidaciones señala expresamente que están mal sacadas las cuentas ya



que no tienen ninguna fórmula para calcularlas y toma la más alta de un mes (principio pro trabajador) y porcentualmente saca la cuenta.

4) Existe una contradicción en el considerando al señalar por un lado no se probó como se sacó la cuenta de los bonos demandados y por el otro lado señala que en la demanda señale expresamente que están mal sacado los cálculos al no tener una fórmula para calcularlos.

5) Es más en el oficio de la inspección del trabajo señala que a la demandada le han cursado multas en este último tiempo por sacar mal los cálculos de los bonos justamente cobrados en esta demanda.

EL PRINCIPIO DE RAZON SUFICIENTE prescribe: “Que todo juicio, para ser realmente verdadero, necesita de una razón suficiente, que justifique lo que en el juicio se afirma o niega con pretensión de verdad”, lo que implica, que la deducción que sostiene el fallo recurrido en cuanto no acoge una parte de la demanda por considerarla que la parte demandante no explicó cómo sacó la cuenta de diferencia de remuneraciones cuando en el considerando VIGESIMO Y VIGESIMO PRIMERO se establecen ciertos hechos y en el razonamiento se invierten y no condenan a la otra parte al pago de estas diferencia de remuneraciones al rechazar la demanda en esa parte, resulta contrario a lo postulado por el citado principio, ya que, existió prueba respecto de este punto, lo que genera que a la trabajadora **NO SE LE PAGARA INTEGRAMENTE EL BONO MULTIRECAUDACIÓN Y SEMANA CORRIDA**, no pudiendo menos que estimar, que la demandada se negó a pagar lo que correspondía. Y sacar con simples operaciones matemáticas la diferencia de remuneraciones.

Todo razonamiento tiene que ser derivado, implicando que existe una razón suficiente para cada elemento de prueba que sea acreditado, para sostener que lo acontecido fue así y no de otra manera, en virtud del elenco probatorio que desfiló en el juicio.

Así pues, en el presente caso, los argumentos de la sentencia son insuficientes y contradictorios para fundamentar el fallo en la parte que



rechaza la demanda porque la parte demandante probó con oficios que la empresa ha sido multada por este hecho, además las liquidaciones de sueldo están acompañadas, violentándose las reglas de la sana crítica, en particular el principio de razón suficiente; es decir, que la motivación al ser derivada, debe respetar el principio en mención, dado que, el juicio del tribunal está subordinado a las reglas de la lógica; si alguna de ellas resulta violada, el razonamiento no existe, aunque aparezca como un acto escrito y desde el punto de vista de nuestro sistema procesal-laboral vigente, la sentencia es nula por haber sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Tal como sostiene la demandada en esta parte, la demanda carece de una suficiente argumentación respecto a la forma en que pretende contabilizar el diferencial de la remuneración supuestamente adeudadas.

Si la sentenciadora hubiese cumplido con la exigencia del artículo 456 del Código del Trabajo, no podría haber llegado a la conclusión de que tal como sostiene la demandada en esta parte, la demanda carece de una suficiente argumentación respecto a la forma en que pretende contabilizar el diferencial de la remuneración supuestamente adeudadas, por cuanto la propia sentenciadora se contradice en el Establecimiento de los hechos y las conclusiones para el fallo, porque precisamente no la puede hacer derivar de ninguna premisa acreditada en el juicio, de modo que de haber cumplido con la exigencia del artículo 456 precitado habría tenido que aceptar la demanda en este aspecto. Si las liquidaciones de sueldo están acompañadas y es simplemente revisarlas y calcularlas.

SEGUNDO: Que, es necesario dejar establecido que el recurso de nulidad en materia laboral constituye un medio de impugnación de la sentencia definitiva de carácter extraordinario y de derecho estricto, en que el legislador fijó en forma taxativa y rigurosa las causales que lo hacen procedente y como tal el recurrente de nulidad en sus



fundamentos debe ceñirse estrictamente a lo preceptuado en los artículos 477 y siguientes del Código del Trabajo, señalando el vicio que denuncia, las normas vulneradas y la forma en que la infracción denunciada influye substancialmente en lo dispositivo del fallo.

TERCERO: Que, además, cabe consignar que la recurrente invoca, como causal de invalidación del fallo impugnado, aquella prevista en la letra b) del artículo 478 del Estatuto Laboral, esto es, cuando la sentencia “haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”.

En relación a dicho sistema de valoración de prueba, cabe señalar que éste, en materia laboral, encuentra sustento normativo en lo dispuesto en el artículo 456 del cuerpo legal antes citado, que preceptúa que el Tribunal, en su labor valorativa, deberá “expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les asigne valor o las desestime”, debiendo, en general, tomar “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 lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador”.

Como se sabe, este motivo anulatorio en ningún caso puede ser sede para debatir acerca del mérito de la prueba rendida en el juicio y su valoración, cuestión que es privativa del jurisdicente, en la medida que tal tarea se avenga con los parámetros de la sana crítica.

CUARTO: Que, en este contexto, la alegación del recurrente, se reduce, a que el tribunal no valoró la prueba acompañada, para determinar contabilizar el diferencial de la remuneración supuestamente adeudadas.

QUINTO: Este principio ha sido definido por la Excma. Corte Suprema, en sentencia de fecha 10 de septiembre de 2015, causa Rol 1893-2015, como aquel en virtud del cual “el razonamiento debe constituirse, mediante inferencias razonables deducidas de las pruebas y



de la sucesión de conclusiones que en su virtud se vayan determinando, satisfaciendo así las exigencias de ser concordante, verdadera y suficiente”. La filosofía lo define como aquel principio en virtud del cual “lo que ocurre tiene una razón suficiente para ser así y no de otra manera” (PRUSS, Alexander R., 2006, *The Principle of Sufficient Reason: A Reassessment*, Cambridge University Press, p. 467). En el ámbito de la lógica jurídica, ha sido comprendido como “aquel en virtud del cual toda norma o deducción jurídica, para ser válida, necesita de un fundamento suficiente de validez” (FERNÁNDEZ, Jesús, 1991, *La filosofía jurídica de Eduardo García Maýnez*, Universidad de Oviedo, pp. 130-131).

SEXTO: Que la causal esgrimida importa revisar si en la valoración de la prueba efectuada por la juez de base, se han respetado las reglas de la sana crítica. Para ello, se requiere que se cumplan dos supuestos. El primero consiste en que la infracción sea "manifiesta", esto es evidente, ostensible, capaz de ser percibida a simple vista, por lo que no satisface esa exigencia el mero disenso con lo razonado por el juez. Lo segundo es que en el arbitrio explique cómo se produce la infracción, vale decir qué principios lógicos, máximas de experiencia o razones jurídicas, técnicas, científicas, se han vulnerado y de qué modo.

Del análisis de la prueba rendida, no se logró acreditar que la demandante se haya desempeñado en el período 2011 a noviembre de 2017, bajo vínculo de dependencia y subordinación, con la demandada.

Además de lo anterior, la propia demandante no puede determinar cuál es la diferencia de remuneraciones que supuestamente existe a favor de la demandante, y menos determinar la base de cálculo. No se trata de una simple operación matemática, el hecho que el tribunal fije una base de cálculo, sin los antecedentes. Realizar lo anterior, sin antecedentes, deviene en un actuar arbitrario.

En razón de lo anterior, es que el tribunal razonó de forma adecuada al rechazar los conceptos demandados, toda vez que no



existen antecedentes para poder realizar la “simple operación matemática”, que señala el demandante.

En caso alguno esa determinación vulnera el principio de la razón suficiente, dado que el juez -contrariamente a lo sostenido por el recurrente- sí dio motivos para razonar de esa forma, como se advierte en el motivo vigésimo primero. Distinto es que el recurrente no comparta ese raciocinio, pero ello es ajeno a la causal.

Por todo lo anterior, no se vislumbra en el fallo trasgresión alguna a las reglas de la sana crítica en la valoración de la prueba, razón por lo que esta causal debe ser desechada.

EN CUANTO AL RECURSO DE NULIDAD DE LA PARTE DEMANDADA. CAUSAL ARTÍCULO 477 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

SÉPTIMO: La recurrente señala que la sentencia pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco es nula por incurrir en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo en relación al artículo 161 inciso 1º del Código y los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728.

El fallo recurrido incurre en una infracción de ley, consistente en que se ha interpretado erradamente el sentido y alcance de la norma relativa a la causal de necesidad de la empresa, como también la ha aplicado de forma errada, al incorporar un elemento que no se encuentra tipificado en la norma.

De la lectura de la sentencia se desprende que el sentenciador acoge la acción de despido injustificado porque estima que la causal invocada no ha sido acreditada, considerando que la función que implica la labor de ejecutiva de cobranza que realizaba la Sra. Delgadillo, se mantenía, agregando que no se habría acreditado una razón de carácter económica que hubiese impedido al empleador que ésta retornara a sus funciones habituales, en relación a su cargo puntualmente, ya que asume que la causal de necesidad de la empresa, en el aspecto económico, debe estar vinculada al trabajador siendo que



lo que se debe analizar es la situación económica general de la empresa. Luego, el sentenciador desconoce que una empresa, frente a sus problemas económicos, puede reasignar las labores que un actor desempeña y que sean finalmente absorbidas por otro trabajador.

En efecto, en momento alguno, el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo establece como requisito *sine qua non* de la causal de necesidades de la empresa el hecho que se deba acreditar específicamente el perjuicio económico que genera a la empresa mantener un cargo puntual.

Para poder despedir a uno o más trabajadores por la causal de extinción de la relación laboral prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, es necesario que efectivamente se configure y se manifieste mediante hechos objetivos. Pero una vez configurada, es el empleador en virtud de su potestad de mando, dirección y organización, quien decide qué trabajadores despedir, con la única limitación que se desempeñen en el área afectada por la necesidad de la empresa, como efectivamente sucede en autos, ya que tal como se indica en la carta de despido, la labor de ejecutiva de cobranza fue eliminada. Pero ello, no importa un acto ilegal, prohibido por la ley y nuestra Carta Fundamental, sino una decisión amparada por nuestro ordenamiento jurídico y que tiene su fundamento en la garantía fundamental del artículo 19 N°21 de la Constitución Política, esto es, la libertad de emprendimiento.

Que, el Tribunal Laboral yerra en su razonamiento al agregar un elemento que no se encuentra tipificado en la norma. En efecto, en momento alguno, el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo establece como requisito *sine qua non* de la causal de necesidades de la empresa el hecho que se daba acreditar cómo eliminar el cargo de la actora, es económicamente necesario para la empresa, sino que más bien, esta situación se debe analizar desde una visión general de la empresa. En este sentido, la norma meramente, exige para la realización del despido que se produzca un hecho objetivo que justifica



el despido de un trabajador, cuestión que claramente ocurrió en el caso de autos.

Que, de este modo, se produce infracción del artículo referido en la medida que, según da cuenta la propia sentencia, la causal de despido procedía debido a que se pudo constatar una baja en el mercado que repercutía e implicaba una menor dotación lo que, evidentemente, da cuenta de la hipótesis de hecho que configura la causal de necesidades de la empresa debiendo, en definitiva, el magistrado haber desestimado la acción laboral deducida por la Sra. Adelina Delgadillo. Es importante destacar, que el propio legislador reconoce la posibilidad de una empresa de reorganizar sus recursos,

A mayor abundamiento, es importante reiterar que el sentenciador desconoce que una empresa, cuando tiene problemas económicos puede reasignar las labores de un cargo, lo que es absolutamente válido. En ese sentido, queda claramente establecido en la sentencia, que el cargo de la actora no fue reemplazado ni se procedió a la contratación de nuevos trabajadores.

El vicio denunciado ha tenido una influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, ya que si el sentenciador hubiera interpretado correctamente la normativa sobre los requisitos que deben concurrir para configurar la causal de necesidad de la empresa, habría concluido que mi representada dio cumplimiento a las exigencias legales para que procediera el despido de la actora por la causal de necesidad de la empresa, ya que como una medida de reorganización que mi representada debió implementar a raíz de la situación económica que atraviesa mi representada, se suprimió el cargo de ejecutiva de cobranza, disminuyendo el personal que presta sus servicios en el área de administración, alcanzado el sentenciador la irremediable convicción de que la demanda impetrada por la Sra. Delgadillo, debía ser desestimada.

Además de lo ya expuesto, el tribunal a quo, habiendo declarado que el despido fue injustificado, en el considerando décimo octavo de la



sentencia, señala que el descuento hecho por el empleador por concepto de aporte al AFC no sería procedente.

De las normas ya citadas, se desprende que, existe un mandato legal de proceder a dicho descuento, sin existir una regulación o situación en que no sea procedente por la declaración de falta de justificación del despido. De esta forma, nuestro legislador estableció sólo dos requisitos para que procediese el descuento impugnado por la contraria: (i) despido por alguna de las causales de artículo 161 del Código del Trabajo y (ii) que proceda el pago de indemnizaciones por años de servicio, sea convencional o legal.

Pues bien, frente a dichos requisitos copulativos, en el caso sub lite nos encontramos frente a ambos, ya que mi representada ejerció dicha causal para poner término al contrato de trabajo que lo vinculaba con la Sra. Adelina Delgadillo, esto es, necesidades de la empresa, y le correspondía a ésta última el pago por indemnización por años de servicio.

Se declare que la sentencia pronunciada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco es nula por incurrir en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo en relación al inciso 1º del artículo 161 del Código y los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728, y se dicte sentencia de reemplazo que rechace íntegramente la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones, presentada por doña Adelina Delgadillo Fernández en contra de Sociedad Periodística Araucanía S.A.

OCTAVO: Que repetidamente se ha venido indicando por los tribunales superiores de justicia que la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en el extremo que interesa, persigue verificar que la ley haya sido entendida, interpretada y aplicada correctamente al caso concreto, esto es, a los hechos que se han tenido por probados, tal como se han dado por establecidos en la sentencia. Por ende, la impugnación y la subsecuente revisión por parte de este tribunal han de realizarse con estricta sujeción a tales hechos, de manera que no



puede prescindirse de los que fueron determinados en la sentencia recurrida.

Entonces, si el recurso desarrolla la infracción de ley a partir de hechos que no se tuvieron por acreditados en la sentencia o en torno a hechos distintos de aquellos que se han dado por establecidos en el mismo fallo, o considerando hechos que no forman parte de los fijados en la resolución impugnada, significa que el recurso está destinado al rechazo.

NOVENO: Que según se lee en los motivos décimo cuarto a décimo séptimo, la demandada, fue incapaz de acreditar la necesidad de prescindir de los servicios de la demandante.

DÉCIMO: Que, de los fundamentos esgrimidos por la recurrente, se concluye que por la vía de esta causal de nulidad, que como se ha dicho sólo tiene por objeto revisar el derecho a los hechos establecidos, pretende nuevamente revisar los hechos a fin de concluir que el despido del actor se enmarcó dentro de una justificada necesidad de resguardar la continuación de la empresa y mantener el mayor número de empleos posibles y, por ende, que se probó la causal de terminación del contrato establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, pero tal pretensión es inadmisibles por la vía de este motivo de nulidad.

Entonces, en este aspecto, los fundamentos del motivo de nulidad no son idóneos a efectos de motivar la causal del artículo 477 del Código del Trabajo por lo que este extremo del arbitrio también será desestimado.

UNDÉCIMO: Que, en cuanto al descuento por seguro de cesantía, el juez a quo, consigna en el motivo décimo octavo, de la sentencia que no procede que el empleador realice el descuento de los aportes efectuados al seguro de cesantía del trabajador, de las indemnizaciones por años de servicio, cuando el despido por la causal del artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo, sea declarado injustificado.



DUODÉCIMO: 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”.

DÉCIMO TERCERO: Que, tal como lo ha señalado la jurisprudencia 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 el juez 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.

DÉCIMO CUARTO: 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”.

DECIMO QUINTO: Que, así las cosas, de acuerdo a lo razonado precedentemente, se comparte la conclusión de la juez 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.

En mérito de lo expuesto y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477, 480 y 482 del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, se declara que, **SE RECHAZAN**, sin costas, los recursos de nulidad interpuestos por el abogado de la parte demandante Juan Pablo Fuentealba Reyes, y la abogada de la parte demandada Macarena Parada Díaz, en contra de la sentencia definitiva, dictada con fecha treinta de agosto de dos mil veintiuno, por el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

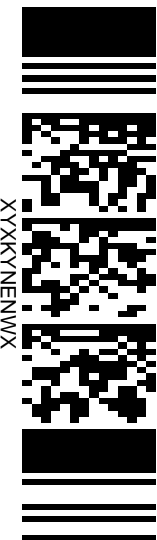
Regístrese, incorpórese a su carpeta digital y devuélvase.

Rol N° Laboral - Cobranza-387-2021.(jog)



Pronunciado por la Tercera Sala de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco, integrada por la Ministra Sra. Maria Georgina Gutierrez Aravena y el Fiscal Judicial Sr. Óscar Viñuela Aller. Se deja constancia que no firma la Abogada Integrante Sra. Alejandra Cid Droppelmann, no obstante concurrir a la vista y acuerdo de la presente causa, por haber concluido su nombramiento en esta Corte. Temuco, diecisiete de marzo de dos mil veintidós.

En Temuco, a diecisiete de marzo 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 05 de septiembre de 2021, 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>.