

C.A. de Concepción

xsr

Concepción, cuatro de octubre de dos mil veintidós.

VISTO:

En causa laboral RUC 22-4-0390363-2 y RIT T-131-2022, del ingreso del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, sobre procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales, correspondiente al **Rol 450-2022** de esta Corte, don Francisco Rojo Olavarría, abogado, por la demandada, **-Corporación Educacional Masónica de Concepción-**, dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de 6 de junio del año en curso, dictada por la jueza titular de dicho juzgado, doña Valeria Garrido Cabrera, mediante la cual acogió, sin costas, la acción subsidiaria por despido improcedente de la demandante, doña **Katty Marlene Fernández Manríquez**, sólo en cuanto, declarando que su despido fue improcedente, condenó a la demandada al pago de las siguientes sumas: **a)** \$10.892.670.-, por aplicación de la sanción prevista en el inciso 2º del artículo 87 del Estatuto Docente; **b)** al pago \$1.960.681, por concepto de recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicios; y, **c)** al pago de \$1.526.517.-, correspondiente al descuento por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía. Todo lo anterior con los intereses y reajustes previstos por el artículo 173 del Código del Trabajo.

Invocó como causal de nulidad la de infracción de ley con influencia sustancial en lo dispositivo del fallo impugnado, contemplada en el artículo 477 del Código laboral, según se expondrá. Solicitó la invalidación parcial de la sentencia impugnada -respecto de la demanda subsidiaria- y se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, rechazándose la demanda subsidiaria en todas sus partes, con costas.

Se procedió a la vista del recurso en audiencia, asistiendo los abogados de ambas partes, quienes hicieron sus alegaciones en defensa de sus respectivos derechos.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

1º.- Que el recurrente ha deducido recurso de nulidad en contra de la sentencia más arriba singularizada, estructurando su impugnación en la causal contemplada en el artículo 477 inciso primero, parte final, del Código del Trabajo, vale decir, infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues a su criterio la jueza utilizó como fundamento de su fallo normas contrarias a su recto sentido.

Invoca esta causal en 3 capítulos de impugnación en forma



conjunta, singularizando como infringidas las siguientes normas: **a)** artículo 162 inciso 8° del Código del Trabajo; **b)** artículos 87 inciso 2° del Estatuto Docente, y 19 y 20 del Código Civil; y, **c)** artículos 13 y 52 de la ley 19.728, en relación a los artículos 19 y 20 del Código Civil.

2°.- Que la **primera infracción de ley** sostiene el recurrente que se origina por la no aplicación del artículo 162 inciso 8° del Código del Trabajo, el cual dispone que *“Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código”*.

Indica que tal como se consigna en la sentencia, el 28 de diciembre de 2021, su parte envió a la demandante carta de aviso de término de la relación laboral por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, al domicilio registrado por ella en el contrato, comunicación que realizó a través de Correos de Chile. No obstante lo anterior, la sentencia concluye en el considerando 11°, en sus apartados tercero y cuarto lo siguiente: *“Que del análisis expuesto resulta que el despido de un trabajador acogido a licencia médica se halla prohibido por el legislador en el inciso final del artículo 161 del Código del Trabajo cuando se aducen por el empleador las causales contenidas en esta misma disposición, de manera que, en la especie, el aviso enviado a la actora estando ella con reposo médico, deviene en la ineficacia de dicha comunicación de cese de su contrato, por lo que sólo debe entenderse realizada una vez concluida la suspensión de la relación laboral, esto es, al término de la referida licencia. (Excma. Corte Suprema, causa Rol N° 16.130-20219)”*.

“Que, en el caso de autos ha resultado probado, como ya se dijo en este fallo, que el día 28 de diciembre de 2021 la trabajadora estaba haciendo uso de licencia médica, la cual concluyó el día 16 de enero de 2022; en consecuencia, y dado lo razonado precedentemente resulta patente que no se dio el aviso exigido por la ley con la antelación que exige el artículo 87 en mención de manera que se cumplen los requisitos que hacen procedente la indemnización prevista en el inciso 2° del citado artículo 87 del Estatuto Docente.”

A juicio del impugnante, al resolver de esta forma la sentencia incurre en infracción de ley porque debió aplicar lo previsto en el artículo 162 inciso 8° del Código del Trabajo, ya citado, y no atribuirle a la carta de despido una ineficacia jurídica que el legislador no ha previsto, entendiéndola enviada en una fecha posterior a la real, sin que la ley le



autorice para ello, y sin considerar que en este caso el día fijado para el término de la relación laboral -28 de febrero de 2022- la actora no estaba haciendo uso de licencia médica.

Indica que el error de derecho influyó en lo dispositivo del fallo porque al declarar ineficaz la comunicación de despido y entender que ésta se realizó en una fecha posterior a la real, el tribunal dio lugar a la indemnización equivalente a las remuneraciones que le habrían correspondido a la actora hasta el mes de febrero de 2023, prevista en el artículo 87 inciso 2° del Estatuto Docente.

La **segunda infracción de ley**, por errada aplicación de la sanción contemplada en el inciso 2° del artículo 87 del Estatuto Docente, lo centra el impugnante en que la sentencia obligó a su parte a pagar la indemnización adicional del artículo 87 antes citado, por estimar que a la actora no se le dio el aviso de despido con la anticipación que exige el artículo 87 antes referido, y ello porque, como ya se señaló, la demandante estuvo con licencia médica desde el 28 de diciembre de 2021 al 16 de enero de 2022. Añade que en este mismo considerando 11°, la jueza *a quo* expresa que conforme al inciso final del artículo 87 de la Ley 19.070, el empleador puede evitar el pago de esta indemnización adicional *“siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente, y que el aviso haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha.”*

Refiere que el inciso 2° del artículo 87 del Estatuto Docente dispone que *“Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo código, otra adicional equivalente al total de las indemnizaciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso”*.

Por su parte, el inciso 3° establece que *“El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente.”*



Alega que su parte cumplió con ambos requisitos, puesto que la carta de despido se envió el 28 de diciembre de 2021 y el cese de la relación laboral se produjo el 28 de febrero de 2022, esto es, antes del inicio del año escolar siguiente, lo que deja en evidencia que se hizo una errada aplicación del inciso 2º del artículo 87 en comento. Añade que si se interpreta esta disposición al tenor de los artículos 19 y 20 del Código Civil, se aprecia que en ella no se consulta ningún hecho o situación que produzca la suspensión del plazo de 60 días de antelación con que debe otorgarse la comunicación de despido, sin que pueda aplicarse por analogía la situación del inciso final del artículo 161 del Código del Trabajo, porque tratándose de una norma prohibitiva su alcance debe ser restrictivo y porque la alusión que el artículo 87 hace al artículo 161 del Código laboral, es sólo en relación con las causales que autorizan el pago de esa indemnización adicional que prevé la primera de estas normas, cuya finalidad es otorgarle al docente la posibilidad de sustentarse durante el tiempo en que se produce una nueva fuente de ingresos y, por otra, sancionar la falta de aviso previo oportuno.

De este modo, al decidir la sentencia que es procedente aplicar la indemnización adicional ya señalada, por haberse suspendido el plazo de desahucio debido a la licencia médica de la actora, ha infringido el inciso 2º del artículo 87 de la Ley 19.070, lo que tuvo influencia sustancial en lo dispositivo del fallo al condenar a su representada a una indemnización improcedente.

Finalmente, **la tercera infracción de la ley** se funda en que la sentencia vulneró los artículos 13 y 52 de la ley 19.728, centrando sus alegaciones en lo razonado por el tribunal *a quo* en el motivo 12º de la sentencia recurrida.

Sostiene que lo allí resuelto contraviene las normas precitadas, que interpretadas conforme a los artículos 19 y siguientes del Código Civil, permiten aseverar que con ocasión del término de la relación laboral no corresponde la devolución del aporte patronal a la cuenta individual del seguro de cesantía, con independencia de la calificación jurídica que finalmente pueda dársele al despido.

3º.- Que la nulidad de la sentencia por la causal invocada -infracción de ley- se configura cuando la ley en cuestión se ha aplicado a casos no regulados por la misma; cuando no se ha aplicado a los casos regulados específicamente por ella o cuando habiéndose aplicado, no lo ha sido en forma correcta, existiendo conformidad en cuanto a los hechos establecidos en la causa.



Conforme a dicha causal, este tribunal debe limitarse a controlar que la ley sea aplicada en su correcto sentido y alcance de la norma o normas jurídicas que se estiman infraccionadas. En el análisis se debe tener presente que este tribunal en sede de nulidad se constituye únicamente en “juez de legalidad” y no en “juez de mérito”, pues los hechos establecidos en la sentencia por el tribunal de la instancia son inamovibles para estos sentenciadores.

4°.- Que, sin mayor dilación, se debe precisar que no ha existido error de derecho en las reglas de interpretación que se ha realizado en la sentencia respecto de los artículos 162 inciso 8° del Código del Trabajo, como tampoco del inciso 2° del artículo 87 del Estatuto Docente, ya sea por no haberse aplicado alguna de ellas, por haberlas aplicado en un sentido diverso o porque no corresponda al correcto sentido de la ley, resultando suficiente para rechazar la causal de infracción de ley invocada respecto de ambos capítulos lo que se razona en el fallo en revisión en los considerandos 8° a 11° y que esta Corte comparte.

En efecto, no se trata en este caso que la comunicación de despido enviada a la actora con fecha 28 de diciembre de 2021, adoleciera de errores u omisiones en los términos del artículo 162 inciso 8° del Código laboral, sino tan sólo que, al fundarse el término de la relación laboral en la causal de necesidades de la empresa, por expresa disposición del inciso final del artículo 161 del código del ramo, dicha causal no podía ser invocada por empleador mientras la demandante estuviese con licencia médica, la que en el caso sub lite se extendió hasta el 16 de enero de 2022, de manera que sólo a contar de esa fecha podía invocarse la referida causal.

De esta forma y tal como se indica por la sentenciadora en el motivo 11° del fallo recurrido, ello dio lugar a que se aplicara en este caso lo establecido en el artículo 87 inciso 2° de la Ley 19.070, al no darse los requisitos copulativos que la misma norma contempla para eximirse de tal pago: el primero, que el aviso de término del contrato por desahucio o por necesidades de la empresa se otorgue con 60 días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inicien las clases; y, el segundo, que el término del contrato se haga efectivo el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente.

Precisamente y debido a que la comunicación del despido efectuada el 28 de diciembre de 2021 resultó ineficaz por haber estado a esa fecha la demandante con licencia médica, no se cumplió con el plazo



de 60 días de antelación que dispone la ley.

5°.- Que, por otra parte, y como reiteradamente lo ha sostenido la doctrina y la jurisprudencia, el objeto que persigue la citada norma con dicha indemnización compensatoria es sancionar al empleador que no comunica oportunamente el término del contrato de trabajo al docente, quienes son amparados por el legislador con el fin de evitar que, como consecuencia del término de su contrato, no sólo tengan derecho a la indemnización por años de servicio sino también, que en tales casos sean resarcidos de los perjuicios que le acarrea a un profesor perder su trabajo durante el curso del año escolar, o en el caso de un aviso extemporáneo.

Desde otro punto de vista, el beneficio que establece el inciso 2° del artículo 87 es de carácter excepcional por cuanto, de acuerdo a su inciso 4°, el empleador no está obligado a pagar la indemnización adicional si la terminación de los servicios se hace efectiva antes del primero del mes en que se inician las clases del año escolar siguiente y el aviso de desahucio hubiere sido otorgado con sesenta días de anticipación a esa misma fecha.

De esta forma, la causal de nulidad fundada en los artículos antes mencionados debe ser rechazada.

6°.- Que respecto a la infracción del artículo 477 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con dispuesto en el artículo 13 y 52 de la ley N°19.728.

En la especie, la controversia se centra en determinar si la interpretación que hizo la jueza *a quo* de los artículos 13 y 52 de la citada ley corresponde al sentido que debe darse a estas disposiciones o, si, por el contrario el juez les dio un alcance distinto.

Que, de la revisión de las normas citadas, y de acuerdo a lo razonado por el tribunal de la instancia, esta Corte comparte las conclusiones a las que arribó en el fundamento 12° del fallo en análisis, puesto que efectivamente, al haberse declarado el despido indebido o improcedente, no concurre el presupuesto para que opere la imputación establecida en el inciso segundo del artículo 13 de la citada ley, vale decir, que el contrato de trabajo del demandante hubiere terminado efectivamente por necesidades de la empresa.

En efecto, en los considerandos 8° a 10° de la sentencia recurrida la jueza *a quo* analiza y concluye que la demandada no fue capaz de acreditar la causal invocada, sin que sea suficiente para ello su sola exhortación en la carta de despido para hacer aplicación del inciso 2° del



artículo de la ley 19.728, puesto que la declaración de improcedencia del despido priva de sustento a su invasión.

7°.- Que, como lo ha sostenido la Excma. Corte Suprema en sus diversos fallos, ha de tenerse en consideración el objetivo que tuvo el legislador al establecer el inciso segundo del artículo 13 de la ley 19.728, esto es, favorecer a aquellos empleadores que se ven enfrentados a problemas de subsistencia de sus empresas, con una especie de beneficio en el caso que deba responder de las indemnizaciones a que hace referencia el artículo 161 del Código del Trabajo y, por ende, constituye esta norma- artículo 13- una verdadera excepción y como tal ha de ser aplicada en forma restrictiva, de lo que se sigue que sólo procede cuando el despido de que es objeto el trabajador lo ha sido por necesidades de la empresa y no en los casos como el que se revisa, en que el despido ha sido declarado improcedente por no haberse acreditado los fundamentos del mismo y en esas condiciones no puede verse beneficiado el empleador en el sentido de quedar facultado para imputar a la indemnización por años de servicio lo que ha aportado a la cuenta individual por cesantía.

Cabe señalar que en reciente fallo de cuatro de julio de 2019 en causa rol 4884- 2019, la Excma. Corte Suprema ha señalado que *“Mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado injustificado, entenderlo de otra manera tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de 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.*

A mayor abundamiento, la interpretación que postula el recurrente en su recurso- puede llevar a un mal uso de la causal de necesidades de la empresa, dando lugar a la imputación de que trata el artículo 13 de la ley 19.728, a todo evento, por el solo hecho de haber invocado la causal del artículo 161 del código del Trabajo y dejando en manos del empleador el uso de la citada causal para despedir a uno o varios trabajadores, que es la que tiene, además, un menos recargo de la indemnización por años de servicios.”

8.- Que, por lo dicho precedentemente, se concluye que no ha existido una infracción de ley, puesto que el sentenciador no desatendió el sentido y alcance de los artículos 13 y 52 de la ley 19.728, sino que hizo una interpretación que se ajustaba a lo que las mismas normas estatuirían, en toda su extensión y ha hecho una aplicación de ellas de



acuerdo a la situación fáctica que se dio por probada en el fallo atacado, por lo que el recurso será rechazado.

En mérito de lo expuesto, y visto, además, lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478 y 482 del Código del Trabajo, se declara:

Que, se **rechaza, sin costas**, en todas sus partes, el recurso de nulidad deducido por el abogado Francisco Rojo Olavarraría en representación de la parte demandada, en contra la sentencia definitiva de seis de junio de dos mil veintidós, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, la que en consecuencia, **NO ES NULA**.

Regístrese en la forma que corresponda, notifíquese, incorpórese al sistema informático pertinente y devuélvase vía interconexión.

Se deja constancia que en el estudio de los antecedentes se hizo uso de lo previsto en el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

Redacción de la ministra Viviana Alexandra Iza Miranda.

Aunque concurrió a la vista y al acuerdo de la causa, no firma el ministro Hadolff Ascencio Molina, por estar haciendo uso de feriado legal.

NºLaboral - Cobranza-450-2022.



Pronunciado por la Segunda Sala de la Corte de Apelaciones de Concepción, integrada por los ministros titulares Hadolff Gabriel Ascencio Molina, Camilo Alejandro Álvarez Órdenes y Viviana Alexandra Iza Miranda. No firma el ministro señor Ascencio, por estar haciendo uso de feriado legal. Concepción, cuatro de octubre de dos mil veintidós.

En Concepcion, a cuatro de octubre 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>.