

C.A. de Santiago

Santiago, veinte de febrero de dos mil veintitrés.

Vistos:

En autos RIT O-1686-2021, seguidos ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulados “NAVARRETE/ ESCUELA EL COLORADO SPA”, en procedimiento de aplicación general, sobre despido improcedente y cobro de prestaciones, por sentencia de catorce de diciembre de dos mil veintiuno, la magistrada doña Claudia Tapia Tapia, acogió la demanda deducida y declaró improcedente el despido del actor y condenó al pago del recargo legal y a la suma de \$1.936.941 por concepto de devolución del descuento por aporte patronal del empleador a la cuenta del trabajador en el seguro cesantía;

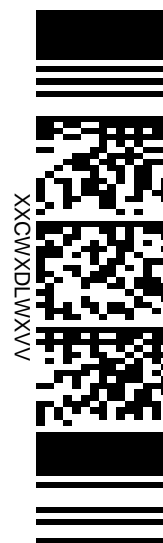
Contra ese fallo la parte demandada dedujo recurso de nulidad, fundando su arbitrio en dos causales, las que interpone de manera **subsidiaria**; (i) causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, por haber sido dictada la sentencia con infracción de ley, en relación con los artículo 454 N° 1, 161 inciso primero y 162 del Código del Trabajo; (ii) vicio de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, por haber sido dictada la sentencia con infracción de ley, en relación con los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728.

Solicita que se dicte sentencia de reemplazo, rechazando la demanda de despido injustificado interpuesta, así como la restitución del aporte del empleador al Seguro de Cesantía y la condena en costas. En subsidio pide que se anule la sentencia y se rechace la demanda en cuanto solicita la devolución del descuento del aporte del empleador al Seguro de Cesantía, con costas.

Considerando:

Primero: La parte demandada funda su recurso de nulidad, en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por haber sido dictada la sentencia con infracción de los artículos 454 N° 1, 161 inciso primero y 162 del Código del Trabajo.

Sostiene que dicha infracción de ley se manifestó en el considerando quinto de la sentencia recurrida, al señalar la sentenciadora que la carta no



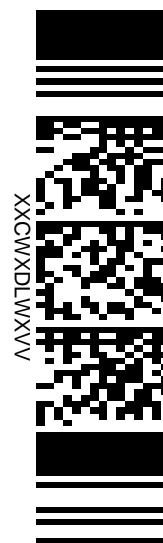
se basta a sí misma, debiendo haber incorporado elementos que configuraran la reestructuración de la empresa, estimando que el despido del Sr. Navarrete fue improcedente. Afirma que tal conclusión y forma de interpretar y aplicar el artículo 161, 162 y 454 del Código del Trabajo es errada.

Argumenta que la norma del artículo 454 del Código del Trabajo se encuentra relacionada con el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, por cuanto lo que debía probar su parte eran los hechos que servían de fundamento a la causal de despido, y la carta de despido precisa que la empresa llevo a cabo un profundo proceso de reestructuración producto de la pandemia del COVID-19, dada la disminución que ha experimentado en el último tiempo la economía nacional, y que ha impactado negativamente en la actividad de la Empresa, generando una pérdida significativa en sus utilidades y bajas en la productividad, haciendo además referencia a una tabla resumen de ventas y utilidades.

Refiere que era importante revisar los hechos invocados por su parte para fundar la causal, sin embargo, por no haber agregado detalles adicionales a la carta de despido que explicaran el proceso de reestructuración de la empresa, más allá de la efectividad de los hechos y circunstancias que contenía la misiva, el tribunal estimo que el despido demandante fue improcedente.

Alega que tal conclusión y forma de interpretar y aplicar el artículo 161, 162 y 454 del Código del Trabajo es errada, afirmando que tal error tuvo influencia en la parte dispositiva de la sentencia.

Señala que la sentencia trasgrede la finalidad de las normas infringidas, ya que la carta de despido cumple con todos los elementos que la ley exige y su parte acredito la veracidad de los hechos imputados; no obstante, la sentenciadora indica que se debieron agregar elementos adicionales como haber señalado en qué consistía la reestructuración y que su cargo y sus funciones iban a ser ocupadas o contratadas de manera temporal solo y exclusivamente por las temporadas altas de invierno de cada año.

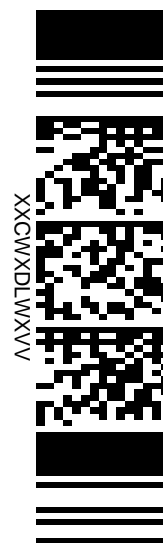


Finalmente indica que el vicio ha tenido influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, por cuanto de haberse cenido el sentenciador al contenido de los artículos 161 y 162, en relación con el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, la acción de despido injustificado habría sido rechazada, en tanto que se hubiera percatado que Escuela El Colorado SpA efectivamente probo' todo el contenido de la carta de despido.

Segundo: 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 sentido, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos que se han tenido por probados.

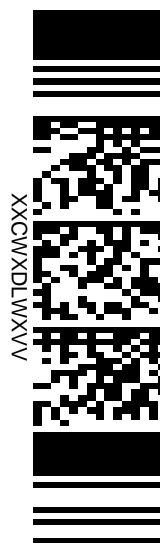
Tercero: En el caso particular ha de coincidirse con la recurrente en que, a fin de cuentas, lo que determina la decisión es el reproche de un pretendido incumplimiento de uno de los requisitos o formalidades del despido. Confirma esta apreciación la lectura del motivo quinto del fallo en revisión, que indica que la carta no se basta a sí misma y que *“no basta señalar cuál es el origen de la decisión que lleva a reestructurar la empresa en este caso la pandemia Covid y la baja en la productividad que la pandemia le produjo a la empresa y eventualmente los números negativos que venían dándose desde el año 2019, sino que el empleador al momento de determinar que iban a reestructurar un área debió haber señalado de manera clara y precisa en qué consistía dicha reestructuración y en la carta despido nos (sic) advierte modo alguno que las funciones del demandante iban a ser absorbidas por el director de otras de las escuelas también dependiente del conglomerado en el cual de la cual forma parte la demanda de autos (...)”*.

Cuarto: La tesis de la recurrente ha sido que en el aviso correspondiente se consignarían claramente los hechos en los que se apoya la causal de terminación contractual. En ese entendido, y por considerar que la sentenciadora cometería un error de derecho al declarar injustificado el despido, pide que se dicte una sentencia de reemplazo que rechace la demanda.



Quinto: Por consiguiente, el asunto a dirimir atañe al cumplimiento de las exigencias previstas en la ley para la comunicación del despido (artículo 162 del Código del Trabajo), de manera que permita la producción de prueba, en los términos que prescribe el artículo 454 del mismo Código. Consecuentemente, se involucra en esto una cuestión de derecho, de subsunción, de contraste entre el aviso de despido y las reglas legales que lo regulan. Por ende, un yerro en esta materia puede comportar una infracción de ley susceptible de reconducir a la causal del artículo 477, segunda parte;

Sexto: Con todo, debe ponerse el acento en la circunstancia que el tema final sigue siendo la justificación del despido. Desde esa óptica, aun si esta Corte estimara que la comunicación de que se trata se adecua a las exigencias contempladas en la ley, lo cierto es que los hechos consignados en la carta de despido no dan cuenta de una real “necesidad” y aluden más bien a una simple “conveniencia” o abaratamiento de costos. Al respecto, debe señalarse que es en épocas de crisis es cuando resulta más atingente exigir a la causal de “necesidades de la empresa” la objetividad que la fundamenta, a fin de que no se convierta en una causal de libre despido pagado (proscrito en nuestro sistema de estabilidad relativa en el empleo) otorgando una flexibilidad de salida, extraña a la normativa legal. En este sentido, jurídicamente, no basta con invocar “la pandemia”, “bajas en las ventas” o una “reestructuración” como una habilitación genérica y a priori, para legitimar despidos que tengan en vista una mera reducción de costos. Por lo demás, a ello se refiere -específicamente- la sentenciadora cuando señala que *“no se indica un la pérdida de utilidades durante el año 2019 de hecho tampoco se indica una pérdida de utilidades durante, julio del año 2020 por cuanto se indica total de ingresos a la fecha de julio del año 2020 756 millones de pesos y la preventa de julio del año 2020 versus las preventas de julio del año 2019 versus la preventa de julio del año 2020 conforme la propia carta de despido son mayores las correspondientes a este último año por 315.715 millones de pesos y 445.256 millones de pesos, de igual modo en el año 2019 se indica una ganancia completa utilidad neta de 1.075.186 millones.”*



Con lo señalado queda en evidencia la falta de influencia del vicio alegado.

Séptimo: En subsidio de la causal antes desarrollada, la parte demandada funda su recurso de nulidad, en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por haber sido dictada la sentencia con infracción de los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728, en cuanto declara procedente la devolución del descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía.

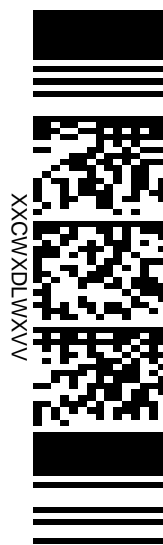
Argumenta que la jueza interpreta esta norma de manera contraria a su texto y sostiene que la infracción se produce toda vez que el legislador no ha realizado referencia a si el despido por necesidades de la empresa es o no justificado, puesto que éste es una expresión de una facultad reconocida en la ley, afirmando que lo impuesto por la Sentencia es una sanción gravosa al empleador que no se encuentra contemplada en la norma que regula los descuentos de los aportes del empleador al AFC.

Octavo: En relación a este capítulo del recurso, se debe señalar que constituyen hechos de la causa que el despido del demandante se produjo por aplicación de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa y que tal decisión resultó improcedente, así como también que el empleador descontó lo pagado por aporte a la AFC en el finiquito suscrito entre las partes.

Noveno: En tales condiciones, esta Corte comparte con la demandada que existe el yerro que se denuncia, sobre la base a los siguientes argumentos:

1.- El seguro obligatorio que consagra la Ley N° 19.728 persigue atenuar los efectos de la cesantía y de la inestabilidad en el empleo, estableciendo un sistema de ahorro obligatorio sobre la base de la instauración de cuentas individuales por cesantía -conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador-, y la creación de un fondo de cesantía solidario que opera como uno de reparto, complementario al referido sistema de cuentas, que se financia con una fracción que aporta el empleador y otra que es de origen estatal;

2.- La regla del artículo 13 de la Ley 19.728 no es una norma que pueda ser tenida por “clara”, desde que ha sido objeto de interpretaciones



divergentes, de manera que para dilucidar su alcance y sentido y proceder a su posterior aplicación se puede recurrir a la intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento;

3.- En tal contexto, cabe recordar que en el Mensaje -que diera origen a la actual Ley 19.728, Sobre Seguro de Desempleo-, se consignó 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...*”.

4.- La manifestación indicada resultó coherente con la regulación consensuada por los órganos colegisladores, dado que a través suyo se pretendieron morigerar los efectos de la cesantía e inestabilidad en el empleo. Para ese fin, se conjugó un esquema de ahorro obligatorio, sobre la base de Cuentas Individuales por Cesantía –conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador- con la creación de un Fondo de Cesantía Solidario que opera como fondo de reparto, complementario al sistema de cuentas individuales. A través de este sistema se propende al equilibrio entre la satisfacción de las necesidades de un trabajador cesante (cuando el motivo del cese no da derecho a indemnización) y la carga económica que puede representar para un empleador el hecho del despido (cuando la causal de terminación trae aparejada, *per se*, la indemnización correlativa).

5.- De esta forma, al tratarse de causales de despido que de acuerdo con el Código del Trabajo no dan derecho a indemnización por años de servicios, el seguro de cesantía actúa como indemnización a todo evento, puesto que, en tales casos, con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta del término de la relación laboral, el trabajador tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo acumulado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, incluidas las que haya realizado el empleador (artículos 14, 15 y 51). En los otros casos –que de suyo dan derecho a



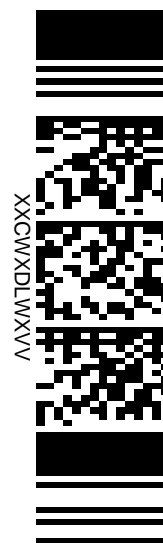
indemnización, esto es, las hipótesis del artículo 161 del Código del Trabajo-, el régimen de la ley 19.728 mantiene subsistente la responsabilidad directa del empleador, de modo que éste debe pagar la indemnización legal pertinente. Sin embargo, a modo de equilibrar sus efectos, dicho empleador queda obligado a enterar únicamente la diferencia que se produzca entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la Cuenta Individual por Cesantía y el equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicios y fracción superior a seis meses.

6.- Así las cosas, es un hecho macizo que el contrato terminó por necesidades de la empresa, de modo que la declaración de injustificado del mismo sólo trae como consecuencia la prevista legalmente, esto es, la aplicación del incremento del 30%. Por semejante razón, no está en lo correcto la sentencia al ordenar la restitución de lo descontado o imputado a la indemnización por años de servicios lo pagado por el empleador por concepto de seguro de cesantía.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477 y 482 del Código del Trabajo, **se se acoge** el recurso de nulidad deducido por la parte demandada, en contra de la sentencia de catorce de diciembre de dos mil veintiuno, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la que se invalida sólo en aquella parte que ordena la devolución del descuento efectuado por el empleador por concepto de aporte al seguro de cesantía y se la reemplaza por la que se dicta a continuación y sin nueva vista.

Acordada la decisión de acoger el recurso, con el voto en contra del ministro señor Fernando Carreño, quien estuvo por rechazarlo también en tal aserto, en razón de las siguientes consideraciones:

1.- El artículo 13 de la ley 19.728, expresa 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...” Y el inciso segundo indica que “se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...”.

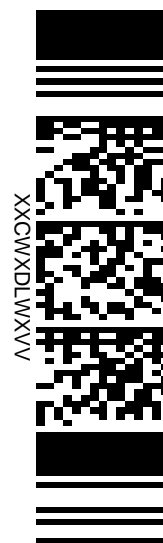


Como se observa, dicho precepto contiene un beneficio a favor del empleador que le permite rebajar el monto que efectivamente debe desembolsar para el pago de las indemnizaciones que obligatoriamente debe enterar, a través del descuento o compensación de las sumas que aportó para el seguro de cesantía; herramienta que encuentra su fundamento en la intención legislativa de facilitar el pago de dichos estipendios en el contexto de la finalidad de la ley 19.728, cuyo objeto es atenuar los efectos de la cesantía y de la inestabilidad en el empleo mediante un sistema de ahorro obligatorio que opera, en el fondo, como un seguro que garantiza un resarcimiento a todo evento, desde que se acciona con la sola presentación por parte del trabajador de los antecedentes que den cuenta de su despido.

2.- En razón de lo expuesto, la procedencia del descuento que previene el citado artículo 13 requiere no solo que el contrato de trabajo haya terminado formalmente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, sino que dicho motivo haya sido validado judicialmente en caso de impugnarse su justificación, pues de otro modo, no se satisface la ratio legis que fundamenta la consagración del instituto en cuestión, desvirtuándose con ello la intención que se tuvo en consideración para la dictación de la norma que se analiza.

3.- Que de manera tal y como acontece en estos antecedentes, si existe una decisión jurisdiccional que con autoridad de cosa juzgada declara injustificado el despido por necesidades de la empresa, el inciso segundo del artículo 13 de la ley 19.728 queda desprovisto de fundamento fáctico que lo haga aplicable, y, por lo tanto, no se solventa la condición legal para que opere, desde que el despido resulta, en definitiva, carente de la justificación que exige el artículo 13 ya mencionado.

Comprender dicha norma de modo diverso, implicaría un apoyo al actuar injustificado del empleador, constituyendo un incentivo perverso para que, a fin de obtener el beneficio descrito, invoque una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido indebido, en razón de una causal impropia, producirá efectos que benefician a quien lo practica, a pesar de que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada.



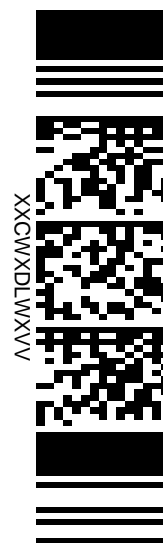
4.- En consecuencia, debe necesariamente concluirse que la correcta interpretación de la norma en estudio implica que la declaración de un despido improcedente por la causal de “necesidades de la empresa”, priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley 19.728. A lo anterior cabe agregar que si la causal fue declarada improcedente, siendo la imputación válida, de acuerdo a esa precisa causal, corresponde aplicar el aforismo de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal. Mal podría entonces validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado improcedente.

5.- En tal circunstancia, acierta la sentenciadora al acoger este acápite de la demanda, ordenando la restitución de los fondos señalados en un caso en que se comprobó la inconcurrencia de los supuestos del artículo 161 del Código del Trabajo como justificación del despido de que fue objeto el trabajador, configurándose en consecuencia la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción del artículo 13 de la ley 19.728.

Regístrese y comuníquese.

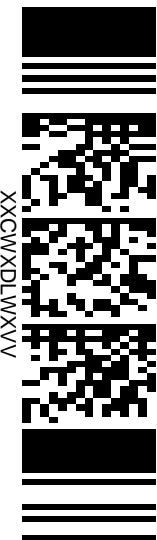
Redacción de la Ministra suplente señora Díaz, quien no firma no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, por estar ausente.

Nº Laboral-Cobranza 85-2022.



Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por los Ministros (as) Omar Antonio Astudillo C., Fernando Ignacio Carreño O. Santiago, veinte de febrero de dos mil veintitrés.

En Santiago, a veinte de febrero de dos mil veintitrés, 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>.