

Santiago, veintiocho de enero de dos mil veinte.

Vistos:

Que el abogado Pedro Matamala Souper, por la demandada, recurre de nulidad contra la sentencia de fecha 11 de abril de 2019 dictada en causa de procedimiento de aplicación general caratulada “Rodriguez con Servipag Limitada”, RIT O-7810-2018, del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, por despido injustificado y cobro de prestaciones, que acogió la demanda y declaró injustificado el despido, condenó a la demandada a pagar a la demandante las sumas y prestaciones que la propia sentencia indica con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 de Código Del Trabajo según corresponda, sin costas.

La parte recurrente funda su recurso en las siguientes causales, interpuestas una en subsidio de la otra: 1) artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, del Código del Trabajo; 2) artículo 478 letra b) del mismo Código, 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; y 3) artículo 477 del mismo Código, esto es, cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con los artículos 161 del Código del Trabajo y en subsidio el artículo 13 de la Ley N° 19.728.

Pide que se anule el fallo dictando la correspondiente sentencia de reemplazo, que rechace la demanda de la actora en todas sus partes, declarando justificado el despido de la actora, y procedente el descuento realizado conforme el artículo 13 de la ley N° 19.728, con costas.

Declarado admisible el recurso, tuvo lugar la vista de la causa, ocasión en que concurrieron y alegaron los abogados de ambas partes.

Considerando:



Primero: El recurrente señala que el tribunal no ha cumplido con la exigencia del N° 4 del artículo 459 del Código del Trabajo, ya que omite exponer el razonamiento exigido por el legislador, respecto de las conclusiones que sirven de fundamento para la decisión del fallo, y asimismo no analizó todos los medios de prueba rendidos en el proceso.

Indica que la sentencia carece de razonamiento para analizar las facultades de la actora para representar al empleador. De acuerdo a las siguientes consideraciones: a) En la especie, no se discute que la actora ejerció un cargo con facultades para representar al empleador, o facultades generales de administración. Conforme se reconoce en el considerando cuarto del fallo que se recurre, el hecho a probar en el presente proceso respecto de la justificación del despido, dice relación con la efectividad que la demandante ejerció un cargo de exclusiva confianza. Aquel es el punto en discusión y no otro. b) La sentenciadora razona en torno a la primera hipótesis del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo. No obstante lo anterior, en el mismo considerando cuarto la sentenciadora realiza un examen que se centra en la facultad de la actora para representar al empleador, cuestión que en caso alguno fue alegada por su representada como justificación del despido, sino que durante todo el juicio su representada ha sustentado la causal invocada para la desvinculación de la actora en una hipótesis distinta del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, esto es, que ejercía un cargo de exclusiva confianza. En virtud de aquel análisis, en relación a las facultades de la actora para representar al empleador, la sentenciadora determina que no se logró acreditar el cargo de exclusiva confianza alegado por su representada. c) El fallo no explica el razonamiento respecto de la primera hipótesis del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, en circunstancias que el despido de la actora se sustenta en que su cargo era de exclusiva confianza del empleador. Es necesario recordar que el indicado artículo 161, contempla tres hipótesis diversas en las cuales es procedente desvincular a un trabajador por desahucio escrito del empleador. La primera hipótesis enunciada corresponde a los trabajadores que tengan



poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración. Aquel no es el supuesto de hecho que se discute en la especie. En efecto, su representada durante todo el proceso ha sostenido que el despido se subsume en el último supuesto de hecho previsto en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, que ejercía un cargo o empleo de exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tal emana de su naturaleza, por lo que se está ante situaciones de hecho diversas, que la sentenciadora sin justificación alguna confunde, determinando, que la actora no tenía poder de representación del empleador, y por ello no se acreditó el cargo de exclusiva confianza. Desde esta perspectiva, el fallo no entrega motivación alguna que permita comprender por qué se analiza si la actora tenía o no facultades para representar al empleador, y de administración, en circunstancias que lo discutido dice relación con determinar si el cargo ejercido era de exclusiva confianza, lo que sólo se pudo determinar conforme al análisis de su propia naturaleza de acuerdo a la prueba rendida en el proceso, lo que no hizo la sentenciadora.

Reitera que el fallo carece de razonamiento respecto a las conclusiones que expone. En efecto, se omite el razonamiento que le permite arribar a las conclusiones que expone respecto de los siguientes aspectos discutidos en el proceso: a) Facultades para representar al empleador y la naturaleza de exclusiva confianza del cargo desempeñado por la actora. El fallo no explica cómo el hecho que el contrato de trabajo no deje constancia que la demandante tuviese la facultad para representar al empleador o facultades generales de administración, permite concluir que el cargo desempeñado no era de exclusiva confianza. b) Desvinculación de trabajadores. Tampoco expresa razón alguna que permita comprender por qué el hecho que la actora estuviera bajo la aprobación de la gerente comercial, permite desestimar que se trata de un cargo de exclusiva confianza, en circunstancias que es evidente que en toda empresa debe existir una



organización y coordinación de las diversas áreas lo que implica entre otras cuestiones, el control o autorización, pero aquello por sí sólo no permite desestimar que el cargo desempeñado constituye uno de exclusiva confianza, teniendo en consideración los otros antecedentes probatorios, lo que tampoco es explicado por la sentenciadora. De igual forma, el tribunal omite todo razonamiento que permita comprender por qué llega a la conclusión que la actora no podía tomar la decisión de desvincular a un trabajador, no pudiendo representar al empleador propiamente tal, y que por ello no constituye un cargo de exclusiva confianza. Indica que la sentenciadora no explica cómo las consideraciones que expresa respecto de la testigo Sra. Uribe, gerente comercial, la llevan a concluir que la actora no podía tomar decisiones por sí sola respecto a desvincular un trabajador y cómo aquel hecho es determinante para efectos de calificar el cargo en cuestión como uno de exclusiva confianza, debiendo tenerse especialmente en cuenta que la testigo expresamente dijo que esta decisión en definitiva recaía en la actora, ya que no la podía obligar a trabajar con una persona que no estaba conforme. Lo mismo sucede respecto de las facultades de la actora para pagar a proveedores, por cuanto la sentenciadora omite todo razonamiento respecto a determinar cómo el hecho de que la empresa determine procedimientos de acuerdo a los montos de pago a proveedores, que debían ser observados por la actora, no permite demostrar que su cargo es de exclusiva confianza. De igual forma, la sentenciadora, no entrega fundamento alguno que permita establecer las razones que tuvo en consideración para determinar que el hecho de que la actora estuviera a cargo del logo corporativo de la empresa, no puede significar que su cargo sea de exclusiva confianza, simplemente lo afirma sin justificación alguna en la prueba rendida en el proceso.

Sostiene que la sentencia del grado no analizó la totalidad de la prueba rendida en el proceso, la que acredita que la actora ejerció un cargo de exclusiva confianza del empleador. La sentenciadora tampoco realizó un real análisis de la prueba rendida en el proceso, ya que el examen realizado carece de toda relevancia para el objeto del juicio,



limitándose a determinar que no se demostró que la actora tenía facultades de representación del empleador, por lo tanto se infiere que no ejerció un cargo de exclusiva confianza. En consecuencia, ningún análisis se realizó en la especie respecto de los medios de prueba rendidos en el proceso, que permiten demostrar que la naturaleza del cargo realizado por la actora corresponde a uno de exclusiva confianza, la que no se sustenta en las facultades de representación del empleador, ya que se debe analizar conforme la naturaleza del cargo, lo que no se hizo. La sentenciadora sólo se refiere a partes de la prueba testimonial de la Sra. Uribe y el Sr. Hassen, al contrato de trabajo y del Reglamento Interno. Asegura que la sentencia nada dice respecto de la demás prueba documental rendida en el proceso; de igual forma, no se valoró de forma alguna la confesional de don Sergio Guzmán Costabal, abogado de la contraria que en virtud de mandato especial, prestó confesión en representación de la demandada, y tampoco analizó la prueba testimonial de doña Pamela Lepe Sánchez.

Señala que, por otra parte, la sentencia se extiende a cuestiones que no han sido objeto del juicio, por lo que también se configura la causal de nulidad del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo ya que en la especie el fallo se extiende a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, por cuanto centra su análisis en determinar que la actora no tenía facultades para representar al empleador, careciendo de facultades generales de administración, en circunstancias que aquello no es lo discutido en el proceso, lo que resulta corroborado por el punto de prueba que el propio tribunal reconoce fijó en la especie, que dice relación con la efectividad que la demandante ejerció un cargo de exclusiva confianza, que en definitiva hiciera meritorio el despido por la causa del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo.

Manifiesta que la sentenciadora excede los límites del debate de autos, por cuanto no fue objeto del mismo la primera hipótesis del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, pero no obstante ello, este punto constituye el centro del examen que realiza el tribunal para llegar a la conclusión de que el despido de la actora es



injustificado. Siendo así las cosas, existe una evidente falta de congruencia entre el contenido de la contestación, los hechos a probar fijados por el tribunal, y el fallo del grado, de manera tal que la sentenciadora se ha extendido a cuestiones que no fueron discutidas en el proceso.

Señala que si el tribunal no hubiera incurrido en el vicio que se denuncia, la sentencia se hubiera dictado en un sentido totalmente diverso, toda vez que la sentenciadora sin duda hubiera apreciado que el cargo ejercido por la actora es de exclusiva confianza conforme la naturaleza de sus funciones, de manera tal que la causal invocada para la desvinculación de la actora, esto es, la prevista en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, se encuentra plenamente justificada, razón por la cual hubiera rechazado en todas sus partes la demanda de autos.

Segundo: Que en relación a la primera causal invocada, esto es, la del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, del Código del Trabajo, cabe consignar que la sentencia en su considerando cuarto establece que en cuanto a la justificación de la causal invocada por la demandada para despedir a la actora, que aquella del segundo inciso del artículo 161 del Código del Trabajo. En vista de lo anterior, el tribunal a quo fijó como hechos a probar, la efectividad que la demandante ejerció un cargo de exclusiva confianza, que en definitiva hiciera meritorio el despido por la causal señalada, no logrando la demandada acreditar mediante los medios de prueba rendidos que efectivamente hubiera ejercido un cargo de dicha naturaleza, ni que tuviera poder de representación de la demandada, o facultades para pagar proveedores. Más bien, fue desacreditada mediante la prueba de la propia demandada. En cuanto al último aspecto indicado, se acreditó que la demandante en definitiva tenía posibilidades de pagar a proveedores hasta un monto determinado, pero visados por el gerente del área y visados también por el gerente de administración y finanzas, lo que en



definitiva sólo vino a ratificar que la actora no tenía un cargo de exclusiva confianza, ni tenía facultades de representación ni de administración para los efectos que establece el inciso segundo del artículo 161 el Código del Trabajo.

En mérito de lo señalado, el tribunal a quo declaró injustificado el despido de la demandante y condenó a la demandada al pago del recargo del 30%, decisión que esta Corte comparte atendido el análisis de la prueba y el razonamiento ya expuesto.

Por su parte, en el motivo séptimo de la misma sentencia se señala *“Que la prueba ha sido analizada en conformidad a las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio en nada altera lo resuelto en forma precedente”*. Es evidente entonces que el tribunal a quo sí analizó toda la prueba rendida en autos, por cuanto el hecho de no referirse en detalle a cada medio de prueba o a transcribir el contenido de cada uno de ellos no implica de ninguna forma que no la haya considerado, como aparece de manifiesto que sí hizo.

Atendido lo señalado, y quedando en evidencia que lo sostenido por el recurrente no es efectivo, la causal invocada no se configura, por lo que es desechada.

Tercero: En cuanto a la segunda causal invocada en carácter de subsidiaria respecto de la anterior, esto es, la del artículo 478 letra b), el recurrente señala que el tribunal al momento de resolver el asunto sometido a su decisión, debe apoyarse en la prueba incorporada en el proceso, considerando además que sus conclusiones deben sustentarse en los hechos establecidos en el juicio. Así, el juzgador respetará el principio de la razón suficiente, si la decisión a que arriba encuentra su fundamento o sustento en las alegaciones de las partes y prueba aportada al proceso, pues en tal caso su existencia estará plenamente justificada, en directa observancia de la regla que expresa que las cosas existen y son conocidas por una causa capaz de justificar su existencia, regla que no se ha observado en el fallo de autos.

La sentenciadora carece de los elementos de convicción necesarios para llegar a la conclusión expuesta en el fallo, es así como



en el motivo cuarto, concluye que la parte demandada no acreditó el cargo de exclusiva confianza alegado respecto de la demandante; para llegar a dicha conclusión se sustenta en el hecho de que la demandante no tiene facultades para representar al empleador, ni tenía poder o mandato de administración, conforme señala el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo. Sostiene que las conclusiones del tribunal aparecen totalmente desconectadas de los hechos que efectivamente han sido acreditados en el proceso a través de la prueba incorporada por ambas partes por cuanto los múltiples datos probatorios dan cuenta que la actora sí ejercía un cargo de exclusiva confianza. Si el tribunal hubiera respetado el principio de la lógica de la razón suficiente, necesariamente hubiera llegado a una conclusión totalmente diversa, lo que queda demostrado al realizar una aproximación a la prueba incorporada al proceso. Las conclusiones del tribunal aparecen desprovistas de toda razón suficiente. Según se ha explicado, de todo lo anterior, dan cuenta las declaraciones de los testigos presentados por su parte y por la contraria, quienes reconocen las implicancias, responsabilidades y funciones del cargo desempeñado por la actora. De igual forma la sentenciadora omitiendo la prueba rendida en el proceso, y en infracción de la lógica, cuestiona que el cargo desempeñado por la actora, estaba sujeto a control o aprobación, dentro de la estructura organizacional de la empresa.

Las infracciones de las reglas de la sana crítica se aprecian de la sola lectura del fallo que se recurre. En este sentido, se ha sostenido que para la concurrencia de la causal invocada, “debe existir una infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba, esto es, que sea “patente, claro” como refiere el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, para el adjetivo “manifiesta”. El recurrente indica que estima que se cumple el requisito de la infracción manifiesta, ya que de la simple lectura del fallo, se desprende que el juez incurre en las infracciones de las reglas de la sana crítica, señaladas previamente, lo que hace procedente la causal de nulidad que se invoca. Según se ha explicado la sentenciadora realiza una valoración probatoria en



infracción de las reglas de la sana crítica, vulnerando lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, puesto que no considera la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas y antecedentes del proceso, desestimando las alegaciones de su parte.

La conclusión del recurrente es que si se hubiera valorado correctamente la prueba de conformidad a la regla de la sana crítica, especialmente el principio de la razón suficiente, se hubiera llegado a la conclusión totalmente diversa, toda vez que hubiese logrado apreciar que existen múltiples antecedentes probatorios que permiten determinar que la actora sí desarrollaba un cargo de exclusiva confianza del empleador, razón por la cual hubiera rechazado en todas sus partes la demanda, declarando que el despido de la actora se encuentra plenamente justificado.

Cuarto: Que, por otra parte, debe tenerse presente, que al dictar sentencia en materia laboral, los jueces deben valorar la prueba presentada en el juicio conforme lo dispone el inciso segundo del artículo 456 del Código del Trabajo, que prescriba que: *“deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador”*.

En este contexto, el motivo de anulación en examen atañe a la revisión de las razones que sustentan la motivación probatoria y la subsecuente fijación de los hechos que se han tenido por probados, cuando en esa actividad se cometen yerros que suponen contrariar los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia. Expresado en otros términos, de lo que se trata es de fiscalizar que las razones vertidas por el juzgador respeten esos lineamientos o directrices.



Acorde con la norma citada, se sigue entonces que la labor del recurrente consiste en precisar los motivos que reprueba y, enseguida, demostrar cómo y por qué las mismas contrarían esos lineamientos.

A la luz de lo señalado, cabe subrayar que los cuestionamientos del arbitrio no se ajustan a esas exigencias, dado que su reproche se dirige a denunciar la disconformidad con las razones que entrega la sentencia para sustentar su dictamen. En síntesis, el recurrente no obstante aludir en su recurso que el sentenciador vulneró las reglas de la sana crítica lo que hace en realidad es impugnar el valor probatorio que le otorgó a la prueba rendida, estimando que cometió un error al ponderar aquella incorporada al juicio, tal como lo señala el recurrente de forma expresa.

Se infiere que el recurrente ha deducido, en forma encubierta, un recurso de apelación y no un arbitrio de nulidad en lo que se refiere a esta causal, y que lo pretendido es que se realice una nueva valoración de la prueba que resulte más acorde a la posición jurídica que sustentó en el juicio, lo que se aleja de la naturaleza del recurso en estudio, evidenciando que en último término se trata de una disconformidad del recurrente con lo decidido.

En consecuencia, tampoco se configura la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, por lo que no cabe sino desecharla.

Quinto: En relación a la causal del artículo 477 del mismo Código cuando la sentencia se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con el artículo 161 del Código del Trabajo y en subsidio el artículo 13 de la Ley N° 19.728.

En cuanto a la primera norma referida, el recurrente estima que el tribunal a quo incurrió en una errónea interpretación y aplicación de dicha norma toda vez que el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo toda vez que en caso alguno los cargos de exclusiva confianza requieren necesariamente contar con facultades de representación del empleador, y menos aún aquella es una característica única y determinante para su calificación.



Debe tenerse presente que esta causal requiere, para que pueda prosperar, que los hechos establecidos por el tribunal a quo permanezcan inamovibles. De la sola lectura de las argumentaciones del recurrente es claro que van derechamente en contra de dichos hechos, en lo que se refiere a su argumentación al pretender infringida la primera norma citada.

La sentencia del grado, en su considerando cuarto, realiza un extenso y detallado análisis de la prueba rendida y tuvo por asentado que la actora no detentaba un cargo de exclusiva confianza, ni tenía facultades de representación ni de administración para los efectos del inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, según ya se indicó precedentemente, por lo que no se reiterará aquí y se remite a lo ya señalado.

Atendido lo indicado, no son efectivas las afirmaciones del recurrente en relación a la pretendida errónea interpretación y aplicación de la norma citada.

Sexto: En relación a la última causal invocada, subsidiaria de las anteriores, el recurrente señala que se produjo una errónea interpretación y aplicación del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, toda vez que dicho artículo determina casos en que el empleador puede despedir al trabajador sin expresión de causal, facultad que queda restringida a tres situaciones, a saber: trabajadores que tengan poder para representar al empleador, trabajadores de casa particular y finalmente personas que ocupan cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador. Así las cosas, de acuerdo al tenor literal del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, no es exclusivamente la facultad de representación lo que hace aplicable la causal de desahucio escrito del empleador, sino que son tres hipótesis distintas las previstas por el legislador y sólo una de ellas dice relación con las facultades para representar al empleador. No obstante lo anterior, la sentenciadora realiza una errónea interpretación y aplicación de la norma en comento, y aplicando en la especie, la primera hipótesis a que se refiere el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo,



centra su análisis en determinar si la actora en su cargo de jefa de Marketing y Fidelización, tenía facultades para representar al empleador, y en función de aquella situación determina que no se trata de un cargo de exclusiva confianza. Hace análogas ambas situaciones, en circunstancias que se trata de hipótesis distintas, lo que aparece de manifiesto de la sola lectura de la norma. Resultaría carente de todo sentido que el legislador expresamente expresara que también regiría esta norma respecto de los cargos de exclusiva confianza, si aquellos están determinados por la facultad de representar al empleador, ya que si aquella hubiera sido su intención, sólo hubiese mencionado la primera situación, resultando totalmente innecesario que hiciera alusión expresa a la tercera hipótesis. En caso alguno los cargos de exclusiva confianza requieren necesariamente contar con facultades de representación del empleador, y menos aún aquella es una característica única y determinante para su calificación.

En subsidio, el recurrente alega infracción del artículo 13 de la Ley N° 19.728. Señala que la sentencia condena a la devolución del descuento realizado respecto del aporte del empleador al seguro de cesantía de la actora.

Como se ha indicado en el considerando quinto del fallo la sentenciadora, declara que cuando se trata de un despido de acuerdo al inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo, y este sea declarado injustificado no será procedente el descuento del seguro de cesantía conforme el artículo 13 de la ley N° 19.728, agregando que no se trata de un despido del artículo 161 propiamente tal, ya que se ha decidido no es procedente, conforme la reciente jurisprudencia de unificación de la Excelentísima Corte Suprema.

Indica que el artículo 13 de la ley N° 19.728 dispone lo siguiente: *“Artículo 13.- 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 prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un*



límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última. Se imputará a esta prestación la 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, 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.”.

Sostiene que en la especie no se discute que el contrato de trabajo entre la actora y su representada terminó por aplicación de una de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador, y así ha quedado establecido en el proceso. En efecto, el artículo 161 del Código del Trabajo, en relación con lo dispuesto en el artículo 168 del mismo cuerpo legal, permiten evidenciar que el despido, que como en la especie, se sustenta en la causal del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, que con posterioridad es declarado injustificado por el tribunal, sigue siendo un despido por la causal de desahucio escrito del empleador, sin que exista en aquellas normas ninguna ficción jurídica que permita afirmar que en caso de injustificación del despido, la causal mutará a una diversa, o que prescriba que el despido carece de causal.

En efecto, cuando el legislador ha querido lo contrario, lo ha hecho expresamente. En tal sentido, el artículo 168 del Código del Trabajo, dispone que el juez podrá declarar que el despido del trabajador conforme los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo es injustificado, indebido o improcedente, ordenando el pago de las indemnizaciones que indica, agregando expresamente que si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 del Código del Trabajo, no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en dicho artículo, se entenderá que el término del contrato se



ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda. Así las cosas, si el término del contrato se produce por la causal de desahucio escrito del empleador, y es declarado injustificado, sólo podrá entenderse que terminó por dicha causal, ya que si el legislador hubiera querido que la causal se entendiera una distinta o se entendiera un despido que carece de causa legal, entonces lo hubiera dicho expresamente, como sí lo hizo respecto de las causales de los artículos 159 y 160 del Código del Trabajo, en el evento de no haber sido acreditadas. De igual forma, conforme lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, si el despido injustificado se sustenta en la causal del artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, o nos encontramos en alguno de los casos que la ley dispone que debe entenderse que el término de relación laboral, se produce por dicha causal, entonces el empleador deberá pagar la indemnización legal pertinente, aumentada en el porcentaje previsto en la ley, pero aquello no tiene relevancia alguna para efectos de determinar la procedencia de la imputación que autoriza el artículo 13.

El recurrente estima entonces que en la especie la sentenciadora ha incurrido en una errónea interpretación y aplicación de la norma en comento.

En efecto, la calificación que realiza el tribunal, respecto del despido por la causal prevista en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, sólo tiene relevancia para efectos de determinar el incremento respectivo, sin incidir a los fines de la imputación respecto del aporte realizado por el empleador a la Cuenta Individual por Cesantía.

Así las cosas, sostiene que el descuento que autoriza el artículo 13 de la ley 19.728 es procedente incluso si el despido por desahucio escrito del empleador es declarado injustificado. En otras palabras, el hecho que la causal de desahucio escrito del empleador, sea considerada como injustificada, no obsta a mantener dicha calificación del término de la relación laboral, sino que su efecto jurídico es otro,



esto es, que genera los incrementos que dispone el artículo 168 del Código del Trabajo, de manera tal que el presupuesto para la procedencia de la imputación que autoriza el artículo 13 de la ley 19.728 se satisface incluso en los casos en que el despido es declarado injustificado. El artículo 13 de la ley en comento sólo exige que el despido se haya realizado por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo, cosa que precisamente ocurre en la especie, de manera tal que si con posterioridad se determinó judicialmente que el despido de la actora es injustificado, dicha disposición no ha establecido que entonces procede la devolución del monto descontado por tal concepto.

De esta forma, alega que la sentencia del grado ha impuesto una sanción gravosa a su representada que no encuentra sustento alguno en la ley. Por el contrario, asegura que concurren los presupuestos para hacer procedente el descuento que autoriza el artículo 13 de la Ley N° 19.728.

Concluye que el fallo del grado infringe el tenor del artículo 13 de la ley 19.728 ya que la correcta aplicación de dicha norma hubiera llevado a rechazar la demanda en relación a la devolución en cuestión. En este sentido, si la sentenciadora hubieran observado la ley, aplicando correctamente la norma en comento, entonces necesariamente hubieran llegado a una conclusión totalmente diversa, toda vez que hubieran rechazado la demanda de la actora en aquella parte que solicita devolución del descuento en cuestión.

Séptimo: Ahora bien, en cuanto a la segunda norma referida por el recurrente y que sostiene vulnerada, lo siguiente.

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.



En el arbitrio de nulidad se denuncia infracción de ley respecto del artículo 13 de la Ley N° 19.728, sobre seguro de desempleo, toda vez que en la sentencia impugnada se comete un error de derecho al ordenarse la devolución de lo correspondiente al aporte del empleador al seguro de cesantía.

Efectivamente, la sentencia del grado expresa en su considerando quinto que la jurisprudencia mayoritaria de unificación de la Excelentísima Corte Suprema ha determinado que cuando se trate de un despido por necesidades de la empresa o bien de acuerdo al inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo y éste sea declarado injustificado, no es procedente aquel descuento, toda vez, que no se trata de un despido del artículo 161 propiamente tal, ya que este finalmente se ha decidido que no es procedente, conforme ello y a la reciente jurisprudencia de unificación de fecha 20 de marzo del año 2019, en causa Rol de Corte Suprema 1073 del año 2018, que sostiene nuevamente la improcedencia de este descuento, cuando sea declarado injustificado el despido, se acogerá la demanda en cuanto a la devolución de ese descuento, que deberá realizar la demandada a la actora.

Sostiene el recurrente que en la especie la sentenciadora ha incurrido en una errónea interpretación y aplicación de la norma en comento, toda vez que en la especie, incluso en el caso que el despido sea declarado injustificado, de todas formas resulta procedente el descuento realizado, de manera tal que la sentenciadora al condenar a esta parte a realizar la devolución en cuestión, ha otorgado un sentido y alcance diverso a la disposición en comento, y agrega que la calificación del despido realizada por el tribunal es irrelevante para los efectos de la imputación de que trata el artículo 13 de la ley 19.728, por cuanto la calificación que realiza el tribunal, respecto del despido por la causal prevista en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, sólo tiene relevancia para efectos de determinar el incremento respectivo, sin incidir a los fines de la imputación respecto del aporte realizado por el empleador a la Cuenta Individual por Cesantía. Afirma que el descuento



que autoriza el artículo 13 de la ley 19.728 es procedente incluso si el despido por desahucio escrito del empleador es declarado injustificado. En otras palabras, el hecho que la causal de desahucio escrito del empleador sea considerada como injustificada no obsta a mantener dicha calificación del término de la relación laboral, sino que su efecto jurídico es otro, esto es, genera los incrementos que dispone el artículo 168 del Código del Trabajo, de manera tal que el presupuesto para la procedencia de la imputación que autoriza el artículo 13 de la ley 19.728 se satisface incluso en los casos en que el despido es declarado injustificado.

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

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...”*.

La indicada manifestación 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).

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 N° 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.

La calificación judicial de injustificado de un despido por necesidades de la empresa tiene como consecuencia económica la obligación de pagar el incremento legal respectivo (30%), única sanción que la ley ha previsto en la materia, pero no incide ni es obstáculo para la imputación reclamada. Razón tiene entonces la recurrente, al afirmar que sólo para el caso de las causales de terminación contractual de los artículos 159 y 160 del Código del Trabajo, la ley manda entender que el contrato terminó por una causal diferente, pero nada semejante dispone cuando acontece lo propio con la causal del artículo 161 inciso segundo del mismo Código.

Entonces, la declaración judicial aludida no es impedimento para efectuar la imputación respectiva, por lo que se incurre en el error de



derecho de prescindir de la aplicación del 13 de la Ley 19.728 pese a que se está en presencia de un caso para el que esa norma legal fuera concebida. Tal infracción provoca como efecto o consecuencia directa e inmediata que se disponga en el fallo la devolución de una suma de dinero legítimamente descontada por la empresa.

Por todo lo dicho, esta última causal se estima configurada, únicamente en relación se ha infringido el artículo 13 de la Ley N° 19.728, por no haberlo aplicado de forma correcta por el tribunal a quo.

Octavo: Que como corolario de lo que se viene diciendo, cabe acoger el recurso impetrado, únicamente en lo que se refiere a la tercera y última causal invocada y en dicho mérito exclusivamente por errónea aplicación del artículo 13 de la Ley N° 19.728.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Pedro Matamala Souper, contra la sentencia de fecha 11 de abril de 2019 dictada en causa de procedimiento de aplicación general caratulada “Rodriguez con Servipag Limitada”, RIT O-7810-2018, del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, en lo que dice relación con las 2 primeras causales invocadas, y **se lo acoge** únicamente en relación a la tercera causal en lo que se refiere a la errónea aplicación del artículo 13 de la Ley N° 19.728 que configura infracción de ley a su respecto, y en consecuencia, **se invalida** la sentencia recurrida exclusivamente en lo señalado, esto es, haber condenado a la demandada a la devolución del descuento realizado respecto del aporte del empleador al seguro de cesantía de la actora, dictándose a continuación, en forma separada y sin nueva vista, la respectiva sentencia de reemplazo.

Regístrese y notifíquese

Redacción del abogado integrante señor Jorge Benítez Urrutia.

No firma el ministro señor Poblete, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y del acuerdo, por encontrarse con feriado legal.



Laboral 1287-2019

MIGUEL EDUARDO VAZQUEZ PLAZA
MINISTRO
Fecha: 28/01/2020 11:39:36

JORGE BENITEZ URRUTIA
ABOGADO
Fecha: 28/01/2020 13:39:08



Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministro Miguel Eduardo Vazquez P. y Abogado Integrante Jorge Benitez U. Santiago, veintiocho de enero de dos mil veinte.

En Santiago, a veintiocho de enero de dos mil veinte, 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 08 de septiembre de 2019, 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>

Santiago, veintiocho de enero de dos mil veinte.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 478 del Código del Trabajo se dicta la siguiente sentencia de reemplazo.

Vistos:

Atendido el motivo para acoger el recurso de nulidad del demandante, se mantiene la sentencia objeto del mismo en todo lo no afectado por aquél acápite del recurso que resultó acogido, de modo tal que se eliminan de la parte expositiva el punto quinto, como asimismo la letra b) del punto 1 de la parte resolutive, todos de la sentencia de base.

Y teniendo, además, y en su lugar presente:

Primero: 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.

Segundo: 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, por lo que para dilucidar su alcance y sentido y proceder a su posterior aplicación se puede recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento.

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...”*.



La indicada manifestación 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).

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 N° 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.

Por los fundamentos anteriores, más lo dispuesto en los artículos 58, 477, 481 y 482 del Código del Trabajo, y artículo 13 de la Ley N° 19.728, se resuelve que, **manteniéndose** lo decidido en la sentencia de



base en los números **1** letras **a)** y **c)**, **2**, **3** y **4**, se **rechaza** la demanda únicamente en cuanto a la devolución a la demandante del descuento realizado por la demandada del aporte del empleador al seguro de cesantía de la actora.

Cada parte pagará sus costas.

Regístrese y notifíquese

Redacción del abogado integrante señor Jorge Benítez Urrutia.

No firma el ministro señor Poblete, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y del acuerdo, por encontrarse con feriado legal.

Laboral 1287-2019

MIGUEL EDUARDO VAZQUEZ PLAZA
MINISTRO
Fecha: 28/01/2020 11:39:38

JORGE BENITEZ URRUTIA
ABOGADO
Fecha: 28/01/2020 13:39:14



Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministro Miguel Eduardo Vazquez P. y Abogado Integrante Jorge Benitez U. Santiago, veintiocho de enero de dos mil veinte.

En Santiago, a veintiocho de enero de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

