

San Miguel, a veinte de septiembre de dos mil veintidós.

Vistos:

En estos autos RUC 2140368913-8, RIT T-33-2022, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, caratulados “Menares con Empresas Carozzi S.A.”, seguidos en procedimiento de tutela laboral y cobro de prestaciones, y en subsidio, demanda de despido improcedente y cobro de prestaciones, por sentencia de once de julio pasado se acoge la denuncia de tutela, se declara que el despido de la demanda es improcedente y se condena a la denunciada al pago de las indemnizaciones, recargo legal y devolución del descuento por aporte del empleador a la AFC Chile, por las sumas que el fallo indica, con intereses y reajustes legales, sin costas.

La demandada recurre de nulidad en contra de ese fallo invocando, a modo principal, la causal del artículo 478, letra e), del Código del Trabajo, fundada en la figura de la *ultra petita*, y de manera subsidiaria, la causal del mismo artículo 478, letra e), fundada en la existencia de decisiones contradictorias; en subsidio, la misma causal basada en no haberse realizado el análisis de toda la prueba rendida; en subsidio, la causal de nulidad del artículo 478, letra b), por infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; en subsidio, la causal de nulidad del artículo 478, letra c), por error en la calificación jurídica de los hechos constatados en la sentencia; en subsidio, la causal del artículo 477 del referido código, por infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en dos capítulos, el segundo subsidiario del primero. Pide que, con la puntualización que indica en cada caso -según sea el motivo de nulidad que se acoja de entre los primeros seis que se plantean en el libelo- que se anule la sentencia impugnada y se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, en la que se declare que se rechaza en todas sus partes la denuncia de vulneración de derechos fundamentales y cobro de prestaciones, con costas; y para el caso de hacerse lugar a la última causal, que se anule la sentencia solo en la parte que hace lugar a la solicitud de restitución del descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía y se dicte otra de reemplazo en que se declare que se rechaza la declaración contenida en el punto III.e. de la sentencia impugnada, donde se ordena la devolución de descuento por aporte del empleador a AFC Chile.



Declarado admisible el recurso, se procedió a su vista el 13 de septiembre del actual, oportunidad en que se escucharon los alegatos de los apoderados de ambas partes.

Oídas las partes y considerando:

1º) El recurso de nulidad laboral tiene la particularidad de ser un arbitrio procesal dirigido, según sea la causal que lo sustente, a velar por el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley.

Se trata de un recurso extraordinario, atendida la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las causales previstas en los artículos 477 y 478 del código del ramo; característica que restringe el ámbito de revisión que tiene asignado el tribunal superior, en comparación al grado de conocimiento que es propio de la instancia. Estas particularidades se traducen, además, en el deber que pesa sobre el recurrente de precisar con rigurosidad los fundamentos de las causales que invoca, como asimismo, su incidencia en lo dispositivo y las peticiones que efectúa;

2º) Tal como se adelantó, el libelo de nulidad del actor se apoya en siete causales, la primera como principal respecto de las demás, y éstas sucesivamente subsidiarias de la que en cada caso les precede.

Para fundar el primer motivo de nulidad, la recurrente afirma –en resumen- que el fallo incurre en *ultra petita*, por cuanto la jueza *a quo* declaró la existencia de vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral, pese a que lo solicitado por la actora fue que tal declaración de vulneración se hiciera solo con ocasión del despido, y acoge la acción de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, por hechos ocurridos durante la relación laboral, sin relacionarlos con el acto mismo del despido, ni con la causal utilizada por el empleador para la desvinculación de la actora; en circunstancias que, de haber considerado únicamente hechos ocurridos durante la relación laboral, necesariamente debió rechazarse la acción de tutela del artículo 489 del Código del Trabajo.

Seguidamente, en cuanto a la existencia de decisiones contradictorias en el fallo, invocada como causal de nulidad subsidiaria de la anterior, la recurrente expone que ello se debe a que, sobre la base de hechos ocurridos durante la relación laboral, se acoge una acción de vulneración de derechos



fundamentales durante la relación laboral y con ocasión del despido, en oposición a la naturaleza restrictiva de la acción del artículo 489 del Código del Trabajo, sin que el tribunal se encuentre facultado para contener, en un mismo fallo, una sentencia que declare la existencia de vulneraciones de derechos fundamentales durante la relación laboral, por hechos ocurridos durante la relación laboral, y al mismo tiempo declare la existencia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, sustentada en los mismos hechos.

Como tercera causal, la recurrente asevera –en síntesis- que la sentencia se dictó con omisión de los requisitos del artículo 459 N°4 del Código del Trabajo, específicamente, por no haber realizado el análisis de toda la prueba rendida, tal como se reconocería por la jueza *a quo* en el considerando décimo cuarto del fallo. Reclama que la sentenciadora se basó principalmente en las declaraciones de dos testigos, pero no consideró el documento denominado “Evaluación de desempeño de Walezca Arévalo Díaz correspondiente al año 2021” incorporado por su parte, en el que se describe que la referida persona presenta “Trabajo bien hecho” en el ítem signado con la pregunta “Trata de manera cordial y correcta a los demás” y que –agrega quien recurre- pese a ese antecedente escrito y atingente a la hora de acreditar la existencia de la vulneración de derecho esgrimida por la contraparte, la jueza de la instancia tuvo por probados los malos tratos ejercidos por esa trabajadora; lo mismo que tampoco fue analizado ni sopesado en el fallo el relato de la testigo Lorena Ortiz Menares, en cuanto declaró que la empleadora brindó apoyo psicológico a la demandante.

A continuación, en cuanto a la causal subsidiaria del artículo 478, letra b), del Código del Trabajo, el recurso afirma que la sentencia infringe el principio de no contradicción, puesto que, considerando hechos ocurridos durante la relación laboral, se acoge una acción de vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral y con ocasión del despido, proposiciones contrarias entre sí. Alega, asimismo, que se transgreden las máximas de la experiencia, al haberse valorado incorrectamente las declaraciones testimoniales de la parte denunciada (sic), “quienes tenían un interés directo y parentesco respectivamente en el resultado del juicio”, personas respecto de quienes invoca las hipótesis de inhabilidad del artículo



358 del Código de Procedimiento Civil , que si bien –reconoce quien recurre– no aplican en materia laboral, debieron servir de guía al valorar dicha prueba y, dado que no existe otro antecedente que acredite malos tratos hacia la actora, no pudo tenerse por probada la vulneración a sus derechos fundamentales. Seguidamente, en este apartado del recurso, se esgrime un defecto por vulneración a las máximas de la experiencia en lo referente a los malos tratos que la denunciante afirma haber sufrido desde que fuera nombrada miembro del Comité Paritario, así como sus denuncias en relación con la falla de una máquina, puesto que pese a que el tribunal, reconoce que la denunciante declaró falsamente ser miembro de dicho comité, consideró efectivas sus denuncias ante el mismo, con la sola mención de dicha parte y tuvo por demostrada la transgresión a la garantía del artículo 19, número 12, de la Constitución; y en cuanto al accidente del trabajo, referente al mal funcionamiento de una máquina, fue estimado creíble por la jueza *a quo*, pese a que los videos acompañados por la contraria no fueron considerados idóneos. Afirma, también, una afectación al principio de coherencia por una apreciación selectiva de la sentenciadora de la prueba testimonial de la demandada, cuyos deponentes no relataron maltratos de parte de doña Waleska Arévalo y dieron cuenta de la restructuración de la línea de la máquina que operaba la actora, cuyo desempeño era menor al de otros operarios, no obstante todo lo cual, el tribunal tuvo por acreditado que su desvinculación se debió a sus reclamos y no a las necesidades de la empresa. Por último, la recurrente vuelve a enfatizar lo expresado por la sentenciadora en el fundamento décimo cuarto del fallo, en el sentido de existir prueba no analizada, razón que se traduce en el incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 459 del Código del Trabajo y –dice– “es suficiente para acoger el vicio de nulidad aquí impetrado”.

Como quinta causal, el recurso reclama una errónea calificación jurídica conforme a los artículos 489 y 485 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 19, número 12 de la Constitución Política de la República. Al efecto, expone que existe error al calificar jurídicamente los hechos como una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, sobre la base de hechos ocurridos durante la relación laboral fundados, a su vez, en maltratos contra la denunciante durante la relación laboral y que se agudizaron



los días 23 y 26 de abril de 2021, sin que la empresa hubiese tomado medidas en relación con los mismos, pese a que la actora se los habría denunciado; pero –reclama quien recurre– “en ninguna parte de la sentencia del tribunal *a quo*, se relaciona los hechos durante la relación laboral, con el despido con (sic) necesidades de la empresa que utilizó Carozzi para desvincular a la Sra. Menares”. Expresa que el vicio que invoca se produce con respecto a la indemnización sancionatoria contemplada en el citado artículo 489, la que debe ser interpretada en forma restrictiva, considerando que en la especie el fallo se basa en hechos ocurridos durante la relación laboral, sin conexión con el despido. Añade que, además de eso, la sentenciadora reconoce que la demandada incorporó prueba de desvinculaciones de trabajadores de la Planta de Arroz donde laboraba la actora, los meses de marzo a mayo de 2021, pero luego considera que no existen antecedentes para justificar el despido de aquella y concluye que éste se debió a sus reclamos. Señala, en todo caso, que la improcedencia de la causal de necesidades de la empresa no hace vulneratorio el despido conforme al citado artículo 489.

Seguidamente, la recurrente apoya la errónea calificación jurídica en la afirmación del despido vulneratorio del artículo 19 N° 12 de la Carta Fundamental en razón de los reclamos de la trabajadora contra la empresa y sus jefaturas, en circunstancias que se reconoce que pudo realizarlos sin ningún tipo de censura previa, razón por la que no pudo tenerse por afectada la garantía de la libertad de expresión.

La sexta causal por la que se recurre de nulidad es aquella contemplada en el artículo 477, segunda parte, del Código del Trabajo, en relación con lo dispuesto en los artículos 485 y 489 del mismo cuerpo legal, al considerar que existió vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido sobre la base de hechos ocurridos durante la relación laboral, específicamente, malos tratos a la demandante ocurridos el 23 y 26 de abril de 2021 porque habría denunciado a la empresa por no tomar medidas para evitar la conducta que le afectaba, esto es, hechos que no se relacionan con el despido de la actora, por lo que no cabía aplicar el citado artículo 489, cuya interpretación debe ser restrictiva. Agrega que la sentenciadora reconoce que su parte incorporó prueba de otros despidos de trabajadores de la misma planta en que trabajaba la señora Menares, pero la jueza *a quo* concluye que la separación de esta



última se debió a los reclamos que hizo contra la señora Arévalo; y señala, también, que “no porque un despido por necesidades de la empresa sea improcedente, necesariamente aquello acarrea que sea vulneratorio, incumpliendo nuevamente el mandato del legisladores respecto a la interpretación del artículo 489 del CT (sic), que debe ser completamente restrictivo”.

La recurrente argumenta que el fallo infringe, igualmente, el artículo 485 del Código del Trabajo y el artículo 19 N° 12 de la Constitución Política de la República, puesto que reconoce en forma expresa que la denunciante pudo efectuar reclamos en contra de la empresa y sus jefaturas sin censura previa, que es el presupuesto para considerar violada la garantía constitucional de libertad de expresión.

La séptima y última causal de nulidad que se invoca es, de nuevo, la prevista en el artículo 477, segunda parte, del Código del Trabajo, ahora en relación con los artículos 13, 52 y 54 de la Ley 19.728, y artículo 168 del citado código, cuya infracción se produce al tener por improcedente la imputación o descuento para los efectos de la indemnización por años de servicio del monto aportado por el empleador a la cuenta individual del seguro de cesantía de la demandante. Expone que se incurrió en falsa aplicación del artículo 13 de la Ley 19.728, al incorporar una condición no contemplada y excluyendo su aplicación en caso que el despido por necesidades de la empresa haya sido declarado improcedente, pese a que la norma no distingue. Luego –prosigue– existe falta de aplicación de los artículos 52 y 54 de la ley especial en mención, porque regulan qué sucede con la imputación de dicho aporte del empleador, calificado como indemnización por años de servicio, si el despido es considerado improcedente; y finalmente, también hay falsa aplicación del artículo 168 del Código del Trabajo, toda vez que no dispone que la causal de despido varíe si es declarado improcedente, caso para el que se prevé un recargo legal de la indemnización;

3º) Como se ve, el arbitrio de nulidad presentado por la demandada se erige sobre una secuencia de causales que se plantean, una de manera principal, y las subsecuentes de manera subsidiaria de la o las que respectivamente les preceden. Un primer aspecto a resaltar es que entre esas causales las hay de forma y de fondo, vale decir, que unas atacan la sentencia



del tribunal del grado en su dimensión adjetiva, mientras que otras lo hacen en sus aspectos sustantivos. Si bien, como se dijo, este diseño del recurso presenta las causales que lo fundan subsidiariamente unas de otras, lo cierto es que deja entrever una mirada que busca obtener la invalidación del fallo de la instancia conforme a causales de fondo que suponen la suficiente conformidad o corrección de la forma que, precisamente otras causales niegan.

Sentada esa suerte de oposición o interferencia que es dable observar entre algunas causales frente a otras, se abordarán del modo en que han sido formuladas;

4º) Antes de analizar cada una de las causales propuestas por quien recurre, se hace indispensable repasar las decisiones contenidas en el fallo opugnado y sus motivaciones.

En el fundamento octavo, la jueza *a quo* consigna los hechos que se tienen por acreditados para los efectos de resolver la contienda y, entre ellos, destacan los siguientes:

- a) Que la relación laboral entre las partes terminó el 30 de abril de 2021, fecha en la que demandada habría desvinculado a la señora Meneses (sic) invocando la causal de necesidades de la empresa.
- b) Que la ex trabajadora cuestiona dicha causal, alegando que su despido ocurre en circunstancias en que se habrían vulnerado sus derechos a la vida e integridad física y psíquica y de libertad de expresión, a consecuencia de los reclamos que habría efectuado en contra de su jefa directa Walezka Arévalo.
- c) Que la empleadora despidió a la trabajadora sin acreditar los hechos objetivos que requiere la causal de necesidades de la empresa invocada.
- d) Que se probaron los indicios del artículo 493 del Código del Trabajo, esto es, una vulneración al derecho a la integridad física y psíquica de la trabajadora, al haberse producido, con conocimiento del empleador, agresiones verbales en contra de la denunciante y de otros trabajadores de la empresa; y aunque la prueba de la denunciada contradujo lo anterior, reconoció que esa litigante estaba en conocimiento de los maltratos.
- e) El 26 de abril de 2021, la trabajadora Mireya Silva resultó accidentada, siendo trasladada a enfermería y fue insultada tanto ella, como la señora Menares, por la señora Arévalo, hechos que se denunciaron al señor Matute.



f) El trato de la señora Arévalo con sus trabajadores era conocido por la jefatura de la empresa, pero no procuró terminar con los insultos y maltratos.

g) No consta que la actora haya presentado la denuncia a través de los canales dispuestos en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, ni por un canal formal; sin embargo, ambos testigos de la demandada, jefes de planta de la empresa, reconocieron haber tomado conocimiento de la denuncia efectuada por la actora y por la señora Silva.

i) La denunciante grabó imágenes de la supuesta falla mecánica de la máquina fiscalizada por la señora Arévalo y, por ello fue insultada por esta última.

j) La baja producción señalada por los testigos de la demandada y el desempeño inferior al de otros operarios no fueron justificados como circunstancias objetivas.

Con lo anterior, la sentenciadora tiene por acreditados “(...) los malos tratos denunciados por la actora, respecto de los que fue víctima tanto ella como otros trabajadores de la empresa, quienes trabajaban bajo el mando de la maquinista la señora Walezka Arévalo, quien se expresaba con groserías e insultos hacia sus trabajadores, de manera constante y reiterada, trato ‘rudo’ o a ‘gritos’ que no tiene justificación si denigra a sus empleados, con sobrenombres insultantes, los que si bien pueden haber sido expresados sin medir sus consecuencias por la señora Arévalo, en una especie de ‘broma’, resultan inaceptables en un ambiente de trabajo, ejercidos dentro de la facultad de mando del empleador por uno de sus empleados en contra de sus subalternos, en conocimiento de la jefatura”; y advierte la juzgadora que el despido se produjo muy cerca –cuatro días después- del reclamo efectuado por la trabajadora, lo que puede explicar que no se hiciese por la vía formal. Y concluye de todo esto la señora jueza que el trato indigno al que la operaria Walezka Arévalo sometió a la denunciante lesionó la integridad psíquica de esta última, y asimismo, al haberse sancionado a la denunciante como consecuencia de haber reclamado en contra de la denunciada por los maltratos ejercidos por la primera y por el mal funcionamiento de una de las máquinas, cuestión que la denunciante hizo presente al Comité Paritario, fue transgredida a su respecto la garantía del artículo 19 N° 12 de la Constitución Política de la República, acarreando la decisión de Empresas Carozzi S.A. de despedirla producto de las comunicaciones que la trabajadora había realizado;



I. Causal del artículo 478, letra e), del Código del Trabajo. Ultra petita.

5º) Según ha resuelto uniformemente la Excma. Corte Suprema (v.gr. Rol 62.096-2016), “el fallo incurre en *ultra petita* cuando apartándose de los términos en que las partes situaron la controversia por medio de sus respectivas acciones o excepciones, altera el contenido de éstas cambiando su objeto o modificando su causa de pedir.

Por consiguiente, este vicio formal se verifica cuando la sentencia otorga más de lo solicitado en los escritos de fondo de cada uno de los litigantes demanda, contestación, réplica y dúplica por medio de los cuales se fija la competencia del tribunal, como, asimismo, cuando se emite pronunciamiento en relación [con] materias que no fueron sometidas a la decisión del mismo, vulnerando el principio de la congruencia, rector de la actividad procesal”;

6º) Que el entendimiento general de la voz congruencia según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, en su segunda acepción, señala que congruencia es la “conformidad entre los pronunciamientos del fallo y las pretensiones de las partes formuladas en el juicio”.

A su turno, el principio de congruencia encuentra expresión normativa en el artículo 160 del Código de Procedimiento Civil, de acuerdo con el cual las sentencias deben pronunciarse conforme al mérito del proceso y no pueden extenderse a puntos que no hayan sido expresamente sometidos a juicio por las partes, salvo en cuanto las leyes manden o permitan a los tribunales proceder de oficio.

Entre las varias formas que puede adoptar el vicio de incongruencia, están aquellas en que se presenta por otorgar más de lo pedido –*ultra petita*–, lo que puede darse tanto respecto de la pretensión como de la oposición, y la incongruencia por *extra petita*, al extenderse el pronunciamiento a cuestiones no sometidas a la decisión del tribunal, que incluso puede estar referida a negar lo que no ha sido solicitado por vía de pretensión u oposición. Entonces, en general, para que se configure el vicio invocado, se debe contrastar la decisoria del fallo con los fundamentos y peticiones de las acciones y excepciones promovidas en el juicio.



La lectura del escrito del recurso revela que esta última modalidad es la que afectaría la sentencia de la jueza del trabajo, por alteración del contenido de la acción ejercida, sea su objeto o su causa de pedir;

7º) La actora presentó denuncia de tutela laboral con ocasión del despido y cobro de prestaciones, basada en la vulneración de los derechos fundamentales de la vida e integridad física y psíquica, así como de la libertad de expresión, especificando que ello “se asocia ineludiblemente con el ejercicio de mi derecho constitucional de libertad de expresión los días 23 y 26 de abril de 2021 en orden a informar y representar a nuestros superiores jerárquicos situaciones incompatibles con el trato digno (...) al exonerarme la demandada vino a confirmar y hacer suyos los efectos del mal clima laboral generado por los insultos, maltratos verbales y amenazas que la jefa directa y operadora de máquina ROVEMA doña Walezka Arévalo había dirigido con mayor intensidad hacia mi persona (...) que había detonado en mí la sintomatología propia de la patología de la crisis de angustia, ansiedad y estrés lo cual lesionó y afectó profundamente el contenido y ejercicio de mis derechos fundamentales de la vida y la integridad psíquica (...)”. En el petitório, solicitó la declaración que con ocasión de su despido se vulneraron su dignidad y derechos fundamentales de la vida, integridad psíquica y física y la libertad de expresión, y que, como consecuencia del despido vulneratorio se condene a la denunciada a pagarle las prestaciones que pormenoriza conforme a los artículos 489 y 172 del Código del Trabajo; las compensaciones de feriado que indica; la devolución del descuento por aporte del empleador a la AFC Chile; reajustes, intereses y costas.

Al contestar, la denunciada negó haber vulnerado los derechos fundamentales de la actora con ocasión de su despido, reprochando que la demanda faltó a una enunciación clara y precisa sobre cómo dicha imputación habría tenido lugar; y reafirmando que el despido de la actora está justificado en lo dispuesto en el artículo 161, inciso primero, del Código del Trabajo, por las razones que señala;

8º) Cotejado ese resumen de los principales argumentos, tanto de la demanda, como de la contestación de la demandada Empresas Carozzi S.A., con los fundamentos por los cuales discurre el razonamiento de la sentenciadora –apuntados en el motivo 4º de la presente resolución- se pone



de manifiesto que no existe de parte del tribunal de la instancia un apartamiento de los contornos en que las partes situaron la litis y, en lo sustancial, se dedicó a esclarecer si el despido de la actora cristalizó un atropello a sus derechos fundamentales, constatando la sentenciadora que obedeció a una determinación no objetiva del empleador, fundada en hechos cuyo desarrollo más resaltante ocurrió durante los cuatro días previos.

Con ello, el tribunal se ajustó a los planteamientos de las partes y circunscribe su análisis al conjunto de hechos esenciales en los que se situó la controversia, el fundamento del derecho reclamado, y con ellos, determinó la procedencia de la pretensión de la demandante, sin pronunciarse sobre alguna cuestión o materia que no hubiera sido demandada o postulada en el juicio;

9º) Valga recalcar que la *ultra petita* tiene por fundamento haberse extendido el fallo a puntos no sometidos a la consideración del tribunal, vicio que, de concurrir, se plasma en la parte resolutive del fallo, y en la especie, la sentencia atacada se limitó a resolver la acción de tutela ejercida por despido vulneratorio de derechos, ordenando el pago de las indemnizaciones previstas en la ley para el caso. Dicho de otro modo, la petición concreta sometida al tribunal por la denunciante aparece acogida y en lo resolutive del fallo no se advierte que la sentenciadora haya dado más de lo pedido por la denunciante.

Es oportuno enfatizar, por último, que la propia recurrente expresamente reconoce que en la demanda se alude a los actos de maltrato que habría realizado la operaria Walezka Arévalo para con la actora Lorena Menares Moreno como constitutivos de afectación al derecho constitucional a la vida e integridad física o psíquica, circunstancia que refuerza la ausencia del vicio invocado, habida cuenta de que el libelo y las pretensiones de la demandante deben ser analizados en su contexto, no de manera parcial, como pareciera pretender la recurrente;

10º) Por lo predicho, la causal principal de libelo del recurso que se examina no puede prosperar;

II. Causal del artículo 478, letra e). Decisiones contradictorias

11º) Al abordar esta primera causal auxiliar que sostiene el arbitrio en estudio, es necesario recordar que el defecto que autoriza la invalidación de una sentencia por contener decisiones contradictorias se refiere a la hipotética situación de contemplar el fallo impugnado una decisión que sea en la práctica



imposible de cumplir porque a ello se opone lo ordenado en otra, esto es, que existan dos determinaciones que recíprocamente se destruyen, antagonismo que, sin embargo, no ocurre en la especie, toda vez que en el caso en particular existe básicamente un pronunciamiento: el acogimiento de la denuncia de tutela por la vulneración de las garantías constitucionales invocadas por la actora, durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido, redundando en la improcedencia de este último y la orden a la demandada del pago de las indemnizaciones y prestaciones que la sentencia detalla; decisiones que no vienen acompañadas de alguna otra que permita contrastarlas y pudiese haber derivado en una contradicción insalvable, a su vez traducida en la imposibilidad de ejecutar lo sentenciado;

12º) Consecuente con lo explicado en el párrafo precedente, no cabe sino concluir que los puntos o hechos señalados por la recurrente no configuran la causal invocada, razón por la que será desechada;

III. Causal del artículo 478, letra e). Omisión de requisitos del artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo.

13º) El artículo 478 en su letra e) refiere que es motivo de nulidad el dictarse el fallo con omisión de cualquiera de los requisitos del artículo 459 del aludido cuerpo legal. Por su parte, el numeral 4º de esta última norma indica que la sentencia definitiva debe contener el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;

14º) La recurrente arguye que la jueza de la instancia no habría analizado toda la prueba incorporada al juicio, primeramente, porque así lo reconocería en el considerando décimo cuarto del fallo; y junto con ello, aduce que no fue sopesada prueba relevante consistente en la declaración de la testigo Lorena Ortiz Menares, en cuanto dijo que la empleadora brindó apoyo psicológico a la actora; y en el documento denominado Evaluación de desempeño de Walezka Arévalo Díaz correspondiente al año 2021, en cuanto a evaluar con la expresión “Trabajo bien hecho” el ítem “Trata de manera cordial y correcta a los demás”;

15º) La recurrente sostiene que el tribunal *a quo* no habría considerado toda la prueba rendida en el grado por lo expresado en el considerando décimo cuarto del fallo.



No obstante ello, de la lectura atenta de la sentencia impugnada, se observa que en sus considerandos quinto al octavo se expone el detalle de las probanzas incorporadas por los litigantes –entre las que se cuentan las que la impugnante acusa omitidas del análisis–, la indicación de las reglas de la sana crítica como su sistema de valoración, y los hechos establecidos fruto del examen probatorio de aquellas, con los razonamientos efectuados por la juzgadora para llegar a las conclusiones allí obtenidas. Más adelante, al finalizar sus razonamientos, la sentenciadora efectivamente apunta en el motivo décimo cuarto: “Que la demás prueba rendida y no pormenorizada en los motivos anteriores en nada altera lo razonado precedentemente, resultando esta impertinente o sobreabundante”.

El contexto descrito permite afirmar que la jueza *a quo* realizó el análisis y ponderación de la prueba pertinente, según se verifica al revisar el raciocinio con el que se hace cargo de las alegaciones formuladas por las partes y los elementos de prueba que las abonan o descartan. Es en esta tesitura que el reconocimiento del apoyo psicológico a la denunciante que mencionó la testigo Ortiz Menares, lo mismo que la Evaluación de desempeño de Walezka Arévalo Díaz, pierden atingencia en lo concerniente a la vulneración de derechos fundamentales en que se cimienta la demanda, esto es, una afectación que, en lo atingente al despido, ocurre con motivo del mismo y precedida de otras transgresiones ocurridas en los cuatro días que lo antecedieron;

16º) Sumado a lo apuntado en el motivo inmediatamente anterior, el tenor de lo argüido en el libelo de nulidad permite inferir que, más bien, plantea reparos y cuestionamientos a la apreciación de la prueba que hace la jueza del fondo, ejercicio ajeno a la naturaleza de derecho estricto del presente arbitrio procesal y por medio de los cuales llega a conclusiones diversas que estima son las correctas, pero no encaminadas a despejar o desacreditar el sustrato fáctico puntual en que estriba el fallo impugnado, razón por la que, aun en el evento de que hubiera existido un análisis imperfecto de los aspectos escogidos por quien recurre de alguna de esas probanzas, esto carecería de la indispensable trascendencia para precipitar la invalidación de la sentencia;

17º) Así, dado que la jueza del mérito realizó un cumplido análisis de la prueba rendida, arribando a las conclusiones que contiene en su decisión,



argumentándolas de manera clara y precisa, esta causal auxiliar será rechazada;

IV. Causal de nulidad del artículo 478, letra b) del Código del Trabajo. Infracción manifiesta a las reglas de la sana crítica.

18º) El artículo 478 b) del Código del Trabajo dispone la procedencia del recurso de nulidad si en la dictación de la sentencia hubo infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme con las reglas de la sana crítica.

A su vez, el artículo 456 del mismo ordenamiento prescribe que el sentenciador apreciará la prueba conforme con las reglas de la sana crítica, y al hacerlo deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime y que, 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;

19º) La causal de nulidad en referencia concierne 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.

No se trata, entonces, que una simple protesta de la recurrente legitime, por la vía de la nulidad, un examen de lo actuado en la asignación o negación de eficacia a la prueba rendida. La norma legal que tipifica el motivo de invalidación en referencia precisa que la revisión solo puede efectuarse para los efectos de indagar “una infracción manifiesta de las normas de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica” y para ello, el recurso exige un esfuerzo por parte de quien lo deduce en el sentido de explicar cómo, en el caso específico, se afectó o vulneró alguno de los principios que informan la lógica o en qué sentido se contradijo las máximas de la experiencia o, en fin, de qué manera se habría transgredido conocimientos científicamente asentados;



20º) Lo “manifiesto” de la violación de los parámetros de la sana crítica que se acusa importa que sea ostensible, capaz de ser advertida a simple vista –fácilmente- por quien la analiza y, además, que el recurrente indique en forma determinada de qué modo se ha producido esa evidente infracción al momento de llevarse a cabo la valoración de la prueba rendida por parte del adjudicador.

En consecuencia, resulta ser una exigencia básica para que esta Corte pueda ejercer su labor como tribunal de nulidad que el recurso entregue la información adecuada al objeto de la causal, vale decir, que se señale de manera directa y precisa cuál es el extremo o categoría de la sana crítica que se habría quebrantado y por qué, según quien recurre, esa infracción sería clara o patente;

21º) Ahora bien, el impugnante hace radicar esta causal en una variedad de argumentos, a saber:

a) Primero, denuncia una transgresión al principio de la lógica formal de no contradicción, por cuanto –arguye- se acogió una acción de vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral y con ocasión del despido.

b) Seguidamente, acusa infracción a las máximas de la experiencia, fundada en una valoración incorrecta de las declaraciones de los testigos de la demandante atendido el interés de ambas en el resultado del juicio, una por mantener un pleito en contra de la demandada, también por vulneración de derechos fundamentales, y la otra, por el parentesco que la une con la actora, y cuyas declaraciones, en su opinión, fueron apreciadas en forma selectiva por la sentenciadora.

c) Por la “incorporación de hechos no probados e inobservancia a las máximas de la experiencia”, fundada en: i) haberse restado valor en el fallo a que no se hubiese acreditado que la actora formara parte del Comité Paritario de la empresa, en circunstancias que era un elemento que, según su libelo de demanda, había detonado una mayor intensidad en los maltratos que la señora Walezka Arévalo dirigía contra su persona; ii) lo asentado por el tribunal en relación con los videos acompañados en juicio por la demandante, sin que se acreditara que fueron grabados por la señora Menares; iii) la falta de influencia del valor probatorio de las declaraciones testimoniales de la denunciada en la circunstancia de no haberse probado el supuesto accidente del trabajo que



habría sufrido doña Mireya Silva, pese a que la demanda lo refiere numerosas veces.

d) Infracción al principio de coherencia por haberse considerado erróneamente la declaración de los testigos presentados por Empresas Carozzi, por cuanto sus dichos solo son tenidos en cuenta por la jueza *a quo* para comprobar los maltratos invocados por la actora, pero no para justificar las necesidades de la empresa que significaron su despido.

e) Ausencia de análisis de prueba “de vital importancia para la resolución del asunto”, en razón de lo expresado por la sentenciadora en el considerando décimo cuarto de su fallo;

22º) Para determinar la procedencia de esta cuarta causal fundante del recurso de la denunciada, es necesario recordar que, en palabras sencillas y en lo más esencial, el principio de no contradicción corresponde a una de las leyes de la lógica que dicta que una proposición no puede ser verdadera y falsa al mismo tiempo, vale decir, exhibir propiedades que se excluyen recíprocamente; de ser así, se vuelve inconsistente, al entrañar una falsedad.

A su turno, la coherencia como pilar del pensamiento lógico, se aviene con la noción de consistencia, es decir, dar un significado a las partes del razonamiento, a sus elementos; y que en el caso del razonamiento judicial, se muestra como la exigencia de conclusiones que para ser válidas habrán de emanar de un razonamiento claro, determinado y centrado en el asunto que se conoce.

Finalmente, las máximas de la experiencia o “reglas de vida” condicen con *normas de valor general, independientes del caso específico, pero como se extraen de la observación de lo que generalmente ocurre en numerosos casos, son susceptibles de aplicación en todos los otros casos de la misma especie* (Eduardo Couture, Fundamentos del Derecho Procesal Civil; Eds. Depalma, Buenos Aires, pág. 192);

23º) Ahora bien, de lo expuesto en la consideración que precede y al remitir el basamento de la causal subsidiaria examinada en este apartado, es notoria la ausencia de invocación de verdaderos defectos que conlleven una conculcación, ya a las reglas de la lógica o alguna máxima de la experiencia. Esto es así toda vez que:



a) El discurrir de la motivación de la sentencia opugnada –extractada en supra 4º)- deja en claro que la jueza del mérito, apegándose a lo expuesto en el escrito pretensor de la actora y en la prueba incorporada a la causa, llega al convencimiento de haber ocurrido los malos tratamientos que aquella describió por parte de una operaria de la máquina que manipulaba o manejaba, y que de ello tomó conocimiento la jefatura superior de esta última, impactando en su derecho a la integridad psíquica; que, además, esa conducta de maltrato estaba conectada con sus reclamos por el mal funcionamiento de la señalada máquina; y que en ese escenario se produjo su exoneración del trabajo con lo que, también, se atropelló su derecho a la libertad de expresión normado en el número 12 del artículo 19 de la Carta Fundamental. Por consiguiente, es evidente que el acogimiento de la denuncia por vulneración de derechos esenciales con ocasión del despido no se funda indistintamente en las garantías constitucionales en mención, sino que es el resultado del asentamiento en la causa de un contexto complejo o de elementos concatenados, y que la sentenciadora aprecia de manera diferenciada.

b) Igualmente, se hace manifiesto para este tribunal la notoria ausencia de una verdadera conculcación a una máxima de la experiencia en el argumento de la demandada referido a la valoración de la testifical producida por la demandante, puesto que el interés que habrían tenido las deponentes en abonar de manera parcial la posición jurídica de la actora se ve superado, precisamente, con el raciocinio de la juzgadora al vincular sus dichos con las declaraciones de los testigos de la demandada, los jefes señores Martínez Zamora y Matute García, así como con el factor objetivo de temporalidad, por la cercanía del despido con los hechos descritos, y la falta de suficiencia de la prueba para acreditar la causal de necesidades de la empresa esgrimida para sostener la separación.

c) Del mismo modo, tampoco se advierte el correlativo basamento a una infracción a las reglas de la lógica o a las máximas de la experiencia en lo atinente a la prueba allegada sobre el rol de la demandante en el Comité Paritario; los videos acompañados, pero cuya autoría no se probó; y la naturaleza del accidente de otra trabajadora; no solo porque el recurso no lo explica como era de rigor, sino porque el aquilatamiento de esas circunstancias sí está contenido en el fallo del grado –principalmente, en el considerando



octavo-, lo mismo que la articulación de las conclusiones extraídas de ellas por la sentenciadora.

d) Los términos en que la recurrente plantea una pretendida transgresión al principio de coherencia tampoco la constituyen, pues nuevamente se apoyan en argumentos que no hacen sino envolver discrepancias referentes a la apreciación probatoria de la juzgadora, labor que le es exclusiva y en la que no se acusan, ni se observan –según se colige de lo apuntado en el motivo 4º) de esta resolución-, discrepancias o disconformidades capaces de neutralizar las determinaciones y conclusiones a las que arriba.

e) Lo concerniente al tenor del considerando décimo cuarto del fallo impugnado no es propio a un defecto incidente en una infracción manifiesta a las reglas de la sana crítica y, por lo demás, ya fue abordado a propósito del estudio de la causal auxiliar precedente;

24º) En esas condiciones, el análisis simple y directo de lo expuesto por la sentenciadora revela con claridad su razonamiento y las consideraciones que lo guían, sin fragilidades o ambigüedades que logren empañarlo, exponiendo sus reflexiones en una vinculación armónica con las pruebas, las que fueron apreciadas en la forma y dentro de los límites contemplados en el artículo 456 del Código del Trabajo -sin traslucir una conculcación a las reglas de la lógica, científicas, técnicas o de experiencia-, en el ejercicio que solo al juzgador está reservado.

Por consiguiente, la cuarta causal del recurso de la demandada tampoco podrá llevar a su acogimiento;

VI. Causal del artículo 478, letra c), del Código del Trabajo. Necesidad de alterar la calificación jurídica de los hechos

25º) Sobre el motivo de nulidad del artículo 478, letra c), del Código del Trabajo se ha dicho: “(...) [U]na interpretación sistemática de la ley permite concluir que la inclusión de esta causal no dice relación derechamente con infracciones de ley, es decir, deberá quedar reservada para aquellos casos en que el *a quo* ha llegado a una conclusión que el recurrente considera errónea, pero que no es derechamente ilegal. Según el Diccionario de la Lengua Española, calificar significa, en su primera acepción, apreciar o determinar las cualidades o circunstancias de alguien o de algo, lo que permite concluir que determinada apreciación subjetiva del juez podrá ser variada por esta vía. Es



indispensable tener presente en este punto, que son muchos los casos en que la legislación laboral exige calificaciones que implican determinadas consecuencias, lo que podría explicar la referencia a la calificación jurídica de los hechos que efectúa la letra c) del artículo 478, en análisis. Así, por ejemplo, el artículo 12 del Código del Trabajo, para permitir la variación unilateral de ciertas condiciones laborales exige que no exista menoscabo para el trabajador; si los hechos en el caso concreto menoscaban o no, será una calificación jurídica.” (Gabriela Lanata Fuenzalida; El sistema de recursos en el proceso laboral chileno; 2ª Edición; Ed. Legal Publishing Chile; pág. 186);

26º) Debe indicarse, además, que por la naturaleza de un recurso de derecho estricto que tiene el arbitrio de nulidad, los hechos asentados por el tribunal del fondo en la sentencia que se impugna resultan inmodificables para esta Corte, quedando acotada la incidencia de esta causal a lo estrictamente jurídico;

27º) Según se expuso en supra 2º), en la especie, este motivo de invalidación se plantea en dos vertientes, que recapituladas son: i) error en la calificación jurídica de los hechos como un despido vulneratorio del artículo 489 del Código del Trabajo, por trasgresión de derechos fundamentales con ocasión del despido, con base en sucesos verificados durante la relación laboral; y ii) errónea calificación jurídica del despido vulneratorio del artículo 19 N° 12 de la Carta Fundamental en razón de reclamos de la actora respecto de los cuales no recibió censura previa;

28º) Pues bien, al volver sobre la sentencia cuestionada a la luz de esas proposiciones de la recurrente, es ineludible concluir que los errores de calificación jurídica de los hechos no se presentan en los términos de dichos planteamientos. Lo antedicho adquiere su sustento en lo anotado en los motivos 4º), en especial su párrafo final, y 23º), letra a), de esta resolución -textos que no se replican aquí, para evitar reiteraciones innecesarias y que hacen fatigosa la lectura-, en los que se hace patente el entendimiento que cabe asignar a las razones que encaminan la decisión del pleito. Por lo tanto, no es efectivo el acogimiento de la demanda de tutela laboral por una vulneración ocurrida con ocasión del despido, pero por hechos acaecidos antes, puesto que el quebrantamiento de la libertad de expresión que la



sentenciadora tiene por demostrado se tiene por acaecido justamente en esa oportunidad, vale decir, que fue la causa de la exoneración.

Es más, la formulación de esta causal de nulidad por parte de quien recurre refleja que también esa es su comprensión de la sentencia, desde que entiende que el derecho constitucionalmente asegurado que se tuvo por conculcado es el contemplado en el artículo 19 N° 12 de la Constitución -la “libertad de emitir opinión y la de informar”-, sin que se invocase la censura previa precisamente porque la juez del fondo tuvo por acreditado que ello aconteció con ocasión del despido;

29º) Resultado de estas reflexiones es que la quinta causal del recurso tampoco podrá llevar a su acogimiento;

VI. Causal del artículo 477 del Código del Trabajo. Infracción de ley con influencia sustancial en lo dispositivo

30º) Como se sabe, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en el extremo que ahora interesa, persigue verificar que la ley ha 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, los que a su vez son el correlato de lo discutido en el juicio. A tal efecto, debe subrayarse que el recurso de nulidad no constituye instancia y una de las implicaciones que ello trae consigo es que se trata de un medio de impugnación en que no cabe generar otro debate en la causa, porque lo que se examina es la validez del fallo en función de lo que ha sido materia de ese juicio.

Por ende, la impugnación y la subsecuente revisión encargada a este tribunal han de realizarse con estricta sujeción a tales hechos, sin agregar otros y, en particular, sin que tampoco pueda prescindirse de los que fueran determinados en el fallo. Dicho con otras palabras, tratándose de este motivo de invalidación, los hechos asentados en el proceso por el juez del fondo resultan intangibles para el tribunal de nulidad;

31º) La recurrente funda este vicio que acusa en la infracción que afirma con respecto a lo dispuesto en los artículos 489 y 485 del Código del Trabajo y 19 N° 12 de la Constitución Política de la República, reclamando como argumento para ello, una vez más, que la sentencia del grado acoge la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales de la



trabajadora ocurrida con ocasión del despido, pero por hechos acaecidos durante la relación laboral y, además, por una transgresión a una garantía fundamental por hechos que no la constituyen;

32º) Para zanjar la causal de nulidad en comento, es necesario pasar sus fundamentos por el tamiz de las bases fácticas sentadas en el fallo impugnado –reseñadas más arriba, en los motivos 4º) y 23º)-; tras ello, se constata que el defecto de fondo no se ha producido, toda vez que, tal y como se ha dicho, el tribunal de la instancia ha hecho lugar a la acción incoada por la trabajadora Lorena Menares en conformidad con la pretensión que la enderezó, afirmando la existencia de un despido vulneratorio de derechos esenciales, particularmente de la libertad garantizada en el número 12 del artículo 19 de Constitución, con antecedentes del despido lesivo en otras contravenciones generadas en los días previos a su exoneración.

Se dejará expresado en este punto que, por lo demás, la recurrente ha insistido en que habría un desacierto en considerar que en la especie hubo vulneración a los derechos fundamentales de la trabajadora en la relación laboral y también con ocasión del despido. Sobre el particular, se hace propicio poner de relieve que la figura de la tutela laboral tiene un aspecto procesal y otro sustantivo, ámbito este último en que se contempla por la ley laboral una intensificación de las consecuencias que podrá acarrear la afectación de los derechos esenciales del trabajador en caso de resultar despedido, e incluso más, si el despido es discriminatorio y es catalogado como grave por el sentenciador. De esto se desprende que el yerro que denuncia la recurrente no es real, desde que no se trata de concebir la existencia de acciones independientes, distintas y recíprocamente incompatibles, sino que la oportunidad, cómputo de plazo para su interposición y el derrotero de aquella que se ejerza, lo mismo que sus alcances o consecuencias jurídicas en el caso concreto dependerán, entre otros posibles aspectos, de si ha mediado desvinculación, así como de las peticiones concretas sometidas a la decisión jurisdiccional por el actor. Y en el caso de autos, es claro que la demandante accionó a raíz de su despido.

Sumado a ello y habida cuenta que la sentenciadora tuvo por comprobado que con ocasión del despido se quebrantó uno de los derechos protegidos en el artículo 485 de la compilación laboral, no procede sostener



que la decisión de acoger la demanda fundada en la norma del artículo 489 del mismo ordenamiento es jurídicamente errónea;

33º) En seguida, en lo tocante a la invocación de un error en la subsunción de los hechos asentados en la hipótesis preceptiva de la citada disposición constitucional, resulta propicio considerar que “[e]n nuestro ordenamiento, la libertad de opinión y de expresión son sinónimas. En la doctrina nacional se destaca la libertad de opinión como una de las más importantes del ser humano, en cuanto permite el ejercicio de los demás derechos y libertades fundamentales. En este sentido, la jurisprudencia ha manifestado que esta libertad es un presupuesto básico del régimen democrático. Por consiguiente, su ámbito de protección será múltiple.” (Sergio Gamonal Contreras y Caterina Guidi Moggia. La tutela de derechos fundamentales en el derecho del trabajo. Ediciones Der; pág. 114).

En un caso que presenta puntos de semejanza con el de autos, el ejercicio legítimo de este derecho fundamental ha sido concebido en una denuncia por despido vulneratorio a propósito de una denuncia referente a productos en mal estado, cuyo fallo concluyó “(...) que la actora ejerció su derecho a la libertad de expresión, en forma legítima, por cuanto de acuerdo al autor Humberto Nogueira Alcalá, ‘la libertad de información protege las visiones razonables de los hechos, con toda la dimensión personal a través de la cual pasa la respectiva narración’ (Nogueira Alcalá, Humberto, ‘Derechos fundamentales y garantías constitucionales’, Tomo 2, pág. 123)” (Sentencia definitiva de causa RIT T 5-2912 del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, en Op. cit., pág. 116).

Por consiguiente, tratándose de una infracción a este derecho constitucionalmente resguardado, por cuyo ejercicio fue desvinculada la trabajadora Menares Moreno, no se advierte el yerro que el recurso hace valer;

34º) Acorde a lo explicado en los acápites que anteceden, la sexta causal del recurso de la demandada carece de asidero y, por consiguiente, no podrá prosperar;

VII. Causal del artículo 477 del Código del Trabajo. Infracción de ley con influencia sustancial en lo dispositivo

35º) Este último motivo de nulidad se hace consistir en la infracción de lo dispuesto en los artículos 13, 52 y 54 de la Ley 19.728 y artículo 168 del



Código del Trabajo, en atención a la orden contenida en el numeral III, letra e) de lo resolutive del fallo de la instancia que obliga a la demandada a devolver el descuento por aporte del empleador a la AFC Chile;

36º) Para resolver lo concerniente a esta última causal del recurso de la demandada, por medio de la que persigue la nulidad parcial de la sentencia definitiva, es conveniente recordar que, si el contrato termina por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, el artículo 13 de la Ley 19.728 permite al empleador imputar a la indemnización por años de servicios que debe pagar a la trabajadora las cotizaciones que efectuó en la respectiva Cuenta Individual por Cesantía. De esto resulta que, si con posterioridad el despido es declarado improcedente, como ocurre en la especie, no puede entenderse que el referido beneficio establecido en favor del empleador se mantenga en términos de favorecerse con la imputación referida, pues el presupuesto para que proceda el derecho a la imputación es que exista alguna de las causales contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo y, necesariamente, tal presupuesto no concurre en caso que el despido queda desprovisto de esa justificación o motivo.

Pensar lo contrario, implicaría que al empleador le basta invocar esta causal para que se aplique el descuento, aunque ello sea una simple discrecionalidad vacía del contenido de rigor, y sin considerar que esa determinación puede ser revisada por la judicatura si el trabajador acciona fundado en una vulneración de sus derechos, los que son irrenunciables.

Con base a ello, tampoco es posible concordar con quien recurre en lo que respecta al argumento de la aplicación que de todos modos habría que dar a lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley 19.728, puesto que en un escenario como el descrito en los presentes autos, es decir, faltando el presupuesto imprescindible que autoriza al empleador a proceder en conformidad con el beneficio que prevé el artículo 13, aquella primera norma no se ve impactada del modo que se persigue –hacer regir en cualquier caso lo previsto en el inciso segundo del artículo 13-, pues aquella se limita a ordenar que el empleador “pague las prestaciones que correspondan conforme al 13”, esto es, la cotización del seguro de cesantía, y situación distinta es, según se ha dicho, que no cabe entender que siga en pie el descuento que el empleador habría estado en situación de realizar en su provecho, precisamente porque la causal



del despido ya no se aviene a lo que tiene autorizado por el aludido artículo 13, en razón que el despido en cuestión se ha declarado no ajustado a derecho.

Lo que aquí se dice por este tribunal de nulidad es que el natural y obvio resultado para el caso de no existir una causal genuinamente procedente conforme al artículo 161 del Código del Trabajo, es que igualmente se esfuma la condición beneficiosa para el empleador que habría podido aprovecharse de ella en momentos en que la empresa enfrentara dificultades. Mantener, en cambio la procedencia del descuento conforme al inciso segundo del artículo 13 –y nótese que el artículo 52 se limita a prescribir que el empleador haga un pago, vale decir, concordante con el inciso primero del artículo 13-, sería elegir un entendimiento de la norma que, incluso ante la duda, iría en desmedro del trabajador;

37º) La razón que subyace a esa interpretación está dada porque el objetivo que tuvo el legislador al establecer el inciso segundo del artículo 13 de la Ley 19.728 “(...) no ha sido otro que favorecer al empleador en casos en que se ve enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones relativas al artículo 161 del Código del Trabajo. Es así como, tratándose de una prerrogativa, debe ser considerada como una excepción, y por lo tanto, su aplicación debe hacerse en forma restrictiva, lo que lleva a concluir que sólo puede proceder cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 mencionado, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que, cuando por sentencia judicial se ha declarado que tal despido carece de causa, no es posible que el empleador se vea beneficiado, siendo autorizado para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía.” (Excma. Corte Suprema N° 16.086-2019);

38º) De lo dicho, se colige que, al ordenar a la demandada restituir a la trabajadora demandante las sumas descontadas al amparo del citado artículo 13, la jueza del fondo no incurrió en las infracciones de ley que la recurrente le atribuye, desde que, por tratarse de un beneficio cuyo sentido y alcance debe ser aplicado restrictivamente en interés del empleador que actúa apegado al ordenamiento, solo es procedente en la medida que el contrato hubiese



terminado de manera efectiva o fehaciente por la causal prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, justificación que en la especie quedó desvirtuada;

39º) Por consiguiente, no yerra la señora jueza del fondo al determinar que, en el caso, no se configura la hipótesis que permite efectuar la imputación regulada en el artículo 13 de la Ley 19.728, al no haberse invocado, en forma justificada y procedente, una de las causales de término de contrato consagradas en el artículo 161 del Código del Trabajo, motivo por el que corresponde desechar la séptima causal en que se apoya el recurso en examen;

40º) Corolario de todas estas reflexiones es que el postulado de nulidad, por fuerza, será desestimado.

Y de conformidad, además, con lo previsto en los artículos 477 a 482 del Código del Trabajo, se **rechaza**, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por la denunciada Empresas Carozzi S.A. en contra de la sentencia de once de julio de dos mil veintidós, dictada en la causa RIT T-33-2022 del Juzgado de Letras del Trabajo de San Bernardo, sentencia que, por consiguiente, no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redacción de la ministra Alejandra Pizarro.

Nº 362-2022 Laboral.

Pronunciada por la Tercera Sala de la Corte de Apelaciones de San Miguel, integrada por las Ministras señora Adriana Sottovia Giménez, señora M. Alejandra Pizarro Soto y señora Carmen Gloria Escanilla Pérez





PBTLXBFEQPK

Pronunciado por la Tercera Sala de la Corte de Apelaciones de San Miguel integrada por los Ministros (as) Adriana Sottovia G., María Alejandra Pizarro S., Carmen Gloria Escanilla P. San Miguel, veinte de septiembre de dos mil veintidós.

En San Miguel, a veinte de septiembre 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>.