

Concepción, veinte de abril de dos mil veintidós.

VISTO:

1.- En los autos **RIT O-1779-2020, RUC 20-4-0311691-3**, del ingreso del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, por sentencia de 2 de octubre de 2021, dictada en la causa caratulada **“DE AGUIRRE HOFFA, Paulina Verónica con SANOFI AVENTIS DE CHILE S.A.”**, se resolvió lo siguiente:

“I. Que HA LUGAR, a la demanda interpuesta por PAULINA VERÓNICA DE AGUIRRE HOFFA contra sociedad SANOFI AVENTIS DE CHILE S.A., representada legalmente por Camille Catherine Dussillant Ramos, ya individualizadas, en cuanto se declara improcedente su despido y se condena a la demandada a pagar la suma de \$8.561.768, por concepto de aumento del 30% sobre la indemnización por años de servicios a que se refiere la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

II. Que la suma señalada en el numeral anterior se reajustará y devengará interés conforme al artículo 173 del Código del Trabajo.

III. Que se rechaza, la demanda en cuanto se solicita se impida a la demandada imputar a la indemnización por años de servicios la suma de \$7.020.740, por aporte a la cuenta individual de cesantía de la trabajadora, debiendo mantenerse la imputación.

IV. Que se rechazan las demás alegaciones de las partes, según lo señalado en las consideraciones respectivas.

V. Que cada parte soportará sus costas.”

Regístrese notifíquese y archívese en su oportunidad.”

2.- Contra dicha sentencia ambas partes interpusieron recursos de nulidad:

a) La empresa demandada fundó su arbitrio en la causal contemplada en el inciso 1° del artículo 477 del Código del Trabajo, primera parte, es decir, *“...Cuando en la tramitación del procedimiento o en la sentencia definitiva se hubiere infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales.”*;

b) La defensa de la trabajadora opuso la causal de nulidad prevista en el inciso 1°, segunda parte del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es *“Cuando (...) la sentencia definitiva (...) se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.”*

c) En lo conclusivo de sus respectivos recursos, ambas partes solicitaron que ellos fueran acogidos y que esta Corte



procediera a invalidar la sentencia recurrida, dictando el correspondiente fallo de reemplazo.

La empresa pidió la nulidad de la sentencia y que se dictara otra de reemplazo, rechazando en todas sus partes la demanda por despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones, con costas.

La actora solicitó la nulidad de la sentencia y que también se dictara otra de reemplazo, declarando que: **i)** La base de cálculo para efectos de determinar el recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio, es la suma de \$ 53.487.600; **ii)** Se condene a la demandada a pagar la suma de \$ 7.020.740, por concepto de devolución de aporte al fondo de seguro de cesantía de la demandante; **iii)** Se condene a la empresa al pago de las costas de la causa.

3.- La vista de ambos recursos se verificó en la audiencia del 6 de abril en curso, oportunidad en que se recibieron los alegatos de las partes recurrentes.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, el contexto de la controversia fue el siguiente:

1º) Según la demanda, la actora trabajó como visitadora médica para la demandada, un laboratorio farmacéutico multinacional, desde el 17 de enero de 2005 y hasta el 29 de octubre de 2020, terminando la relación laboral por la causal contemplada en el artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo.

En el aviso de despido se le reconoció la indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$ 3.342.975; indemnización por años de servicio, \$ 53.487.600 (3.342.975 x 16 años). Agrega la carta: *“Lo anterior es sin perjuicio de los demás haberes y/o descuentos que correspondan efectuar para dar cumplimiento a las obligaciones legales y/o contractuales, como los montos abonados que la ley facultad al empleador a rebajar de la indemnización por años de servicio por concepto de seguro de cesantía...”*.

El 3 de noviembre de 2020, la demandante firmó el finiquito laboral, de fecha 29 de octubre de ese año, estampando como reserva de derecho que la causal invocada había sido erróneamente aplicada, y que no correspondía aplicar el descuento de \$ 7.020.740, sobre la indemnización por años de servicio, por concepto de seguro de cesantía.

A raíz de lo anterior, el 22 de diciembre de 2020 demandó en procedimiento ordinario por despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones a su ex empleadora, pidiendo se le condenase al pago de \$ 7.020.740, por concepto de la retención indebida de los aportes al seguro de cesantía; \$



16.046.280, correspondiente al recargo del 30% sobre la indemnización por 16 años de servicio; más reajustes, intereses y las costas de la causa.

2º) Al contestar la demanda la empresa sostuvo que el despido se ajustó a derecho; fue por necesidades de la empresa, fundada en el proceso de racionalización y reestructuración que la sociedad se vio forzada a realizar a nivel regional y global, producto de la pandemia mundial a causa del Covid-19, lo que obligó la reducción de sus costos operacionales, entre ellos los de personal y a cambiar el enfoque del negocio, por lo que se eliminó el cargo de representante de ventas y el puesto de trabajo de actora no fue ni será reemplazado.

Añade que la carta de aviso de término de contrato de trabajo detallaba los hechos en que se fundaba, cumpliendo con las exigencias del inciso 1º del artículo 162 del Código del Trabajo en relación con el artículo 454 del mismo cuerpo legal. Asimismo, la empresa no renunció a la limitación establecida en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo y tampoco retuvo indebidamente el aporte del empleador al seguro de cesantía, por cuanto la calificación judicial del despido por necesidades de la empresa no incide a los fines de la imputación reclamada. En consecuencia, negó adeudar suma alguna a la actora por las prestaciones laborales demandadas.

I.- EN CUANTO AL RECURSO DE NULIDAD DE LA EMPRESA.

SEGUNDO: Que, como se señaló en lo expositivo de este fallo, la empresa recurrente propuso como motivo principal de nulidad, el contemplado en la primera parte del artículo 477 del Código del Trabajo, vale decir: que *“...en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva, se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales...”*. Al efecto sostiene que en el considerando 3º de la sentencia, se señalan como hechos pacíficos que la relación laboral se inició el 17 de enero de 2005; que la actora se desempeñaba como visitadora médica, siendo su remuneración, al momento del despido, de \$ 3.342.975; también que la relación laboral concluyó el 29 de octubre de 2020, por la causal del artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa y que la trabajadora suscribió finiquito con reserva de derechos el 3 de noviembre de 2020.

Agrega el fallo, en el motivo siguiente, que la empleadora deberá acreditar la existencia de los hechos que invocó en la comunicación de despido. Sobre ese punto, en los considerandos 12º y 13º, el sentenciador estimó que la demandada no aportó prueba documental que acredite sus afirmaciones, probanza



fundamental para acreditar una causal objetiva de exoneración, como lo es una de naturaleza económica, la que no puede probarse solamente con testimonios de dependientes de la empresa. Al respecto, el A Quo señala en el motivo 13º: *“Se requieren antecedentes objetivos, no necesariamente emanados de otros entes, pero sí al menos validados o ratificados por algún agente externo, por ejemplo instituciones públicas o privadas con las cuales se relaciona o que les corresponda revisar su documentación contable o financiera (...) Se extrañan documentos tributarios, libros de compra y ventas, balances financieros, auditorias, informes del Servicio de Impuestos Internos, facturas de compra o venta, guías de despacho, en fin, cualquier antecedente que compruebe, más allá del simple dicho de algunas jefaturas o dependientes, que las ventas bajaron, que el requerimiento de productos se redujo, que los ingresos de la compañía han sufrido mermas, que los costos operacionales o de personal exceden de márgenes razonables frente a los ingresos que se reciben u otras situaciones que podrían justificar los hechos que invoca en la carta”*.

Sostiene el recurrente que el sentenciador se equivoca con este razonamiento, ya que la absolución rendida y los dichos de testigos que depusieron sobre: una baja en el flujo de visitas que los representantes de ventas realizan presencialmente a médicos o centros médicos, actividad que fue reemplaza por medios telemáticos, producto de la pandemia de Covid-19; la cantidad de despidos efectuados por la empleadora y la creación de un nuevo cargo que comprende las funciones de visitador médico, la planificación de ventas anuales, el análisis de mercado, las proyecciones futuras y otras actividades comerciales; carecerían de aptitud para acreditar cabalmente la causal en cuestión.

Conforme al razonamiento señalado, estima que la sentencia incurrió en el motivo de nulidad previsto en el artículo 477 inciso 1º del Código del Trabajo, al infringirse sustancialmente los derechos o garantías constitucionales, puesto que al exigir documentales objetivos, el A Quo limitó indebidamente y sin habilitación legal los medios de prueba con los cuales su parte pretendía acreditar los presupuestos fácticos de la causal de terminación del contrato de trabajo invocada. En ese sentido, la causal de invalidación invocada, se relaciona con el artículo 19 N° 3, inciso sexto de la Constitución Política, ya que hubo afectación al debido proceso, al negarse a su parte la posibilidad de utilizar eficazmente prueba testifical y confesional que era pertinente para su defensa y se trata de probanzas expresamente establecidas en el Código del Trabajo. Sin duda, tal forma de proceder no satisface las exigencias mínimas de un racional y justo



procedimiento, al impedir al empleador demandado producir otro medio de defensa eficaz que no sea la prueba documental, la que restringe documentación contable o financiera validada o ratificada por algún agente externo, como instituciones públicas o privadas.

Añade que esta denegación de prueba importa también una infracción a la igualdad de armas y a la tutela judicial efectiva y carece de sustento legal, porque, por regla general, todo hecho del juicio se puede probar mediante cualquier medio de prueba — como confesional o testimonial— y solo excepcionalmente el legislador, ante situaciones muy calificadas y en otros cuerpos legales, no en el Código del Trabajo, ha limitado ciertos medios de prueba para acreditar determinados hechos, señalando los ejemplos que se leen en el recurso.

Afirma que el vicio señalado influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, ya que el juez de base acogió parcialmente la demanda de la actora al calificar la actividad probatoria de su parte como deficiente, pese a la declaración de tres testigos imparciales, contestes, legalmente examinados y que dieron razón de sus dichos, exigiendo acreditar, en cambio, la causal de despido de necesidades de la empresa mediante prueba instrumental. Por el contrario, de no haber aplicado ese errado criterio y sobre la base de los hechos pacíficos asentados en la sentencia, más la prueba confesional y la testimonial introducida por esa parte, el sentenciador habría concluido que el despido de la actora era procedente, rechazando la demanda en su integridad.

Concluye señalando que esta infracción solo es reparable con la declaración de nulidad de la sentencia y la dictación de la correspondiente sentencia de reemplazo, donde rechace totalmente la demanda por despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones interpuesta por doña Paulina Verónica de Aguirre Hoffa, con en costas.

TERCERO: Que, luego de establecer que los hechos descritos en la carta de despido de la actora, bastaban y no la dejaban en indefensión, al entregar información suficiente sobre la circunstancias de la desvinculación -lo que, por una parte, debía ser probado por la empresa y, por la otra, podía ser desacreditado por la trabajadora-, el A Quo señala en los considerandos duodécimo y decimotercero de la sentencia impugnada: ***“DUODÉCIMO: Falencia probatoria. Que, despejado lo anterior, corresponde ahora analizar si se configuran los hechos fundantes del despido. Al respecto, lo primero a tener en consideración es que la demandada no aporta prueba documental que acredite ninguna de sus afirmaciones, los***



documentos incorporados al pleito solo dan cuenta de las condiciones laborales de la demandante y de algunos despidos (la actora y otros quince dependientes). La absolución que produce y los testigos que deponen, pretenden acreditar una baja en el flujo de visitas que los representantes de ventas realizan presencialmente a médicos o centros médicos y el reemplazo de esta actividad por medios telemáticos, producto de la pandemia de Covid-19. Los testigos informan además, la cantidad de despidos que se han efectuado por la empleadora y la creación de un nuevo cargo que comprendería entre otras, las funciones de visitador médico, planificación de ventas anuales, análisis de mercado, proyecciones futuras y otras actividades comerciales. Ninguno, sin embargo, da detalles sobre el proceso de racionalización y reestructuración que forzosamente habría de realizar la Unidad de General Medicines a nivel regional y global, de hecho ninguno explica cuál es la función o estructura de la mentada Unidad, y la incidencia que ésta tiene en la operación de la demandada. Ninguno de los testigos aclara cuales eran los costos operacionales de la compañía a la fecha del despido y por qué era necesario disminuirlos, la sola referencia a haber disminuido las visitas presenciales o ser menores las realizadas telemáticamente a los médicos o centros médicos, nada aporta al debate, pues se desconoce el nivel de ventas de esta empresa y más aún si efectivamente disminuyó durante la época denominada “pandemia”, hecho que no tiene el carácter de público o notorio. Tampoco se alude al costo económico del personal. Finalmente, sobre el cambio en enfoque del negocio, la carta de despido no lo explica y tampoco lo hacen los testigos, solo existen alusiones a este nuevo cargo que abarcaría las funciones que antes realizaba más de uno, sin embargo, se estima que la acumulación de funciones en una o más personas, no es sinónimo de un cambio en el enfoque del negocio o de reestructuración. Como no se aclara el término por la empleadora, ha de buscarse su sentido en la definición que del mismo da el diccionario. Enfoque, según la cuarta acepción del diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, es “Dirigir la atención o el interés hacia un asunto o problema desde unos supuestos previos, para tratar de resolverlo acertadamente”, las declaraciones testimoniales, como se dijo, no han informado al tribunal ni el problema de la compañía (no aclaran si las ventas disminuyeron o los costos aumentaron), ni las medidas para resolverlo, salvo mencionar la existencia de despidos y fusión de tareas, cuestiones que, al menos para este juez, no comprenden los elementos que se obtienen de la definición dada, sino más bien, con una distribución de tareas, las que en apariencias no



han cambiado, solo que ahora las realiza una sola persona, ninguno de los testigos explica de qué manera la fusión de cargos permitiría aumentar las visitas telemáticas a médicos y con ello aumentar las ventas, que sería el problema que generó la pandemia de Covid-19.

Sin perjuicio de lo señalado, los dichos testimoniales en su mayor parte refieren situaciones que no se encuentran consignadas en la comunicación de despido. En efecto, en parte alguna de la comunicación de término existen insinuaciones al Covid-19, la pandemia de salud, restricciones de movilidad, frustración del trabajo telemático, ley de fármacos u otros eventos que los testigos o la contestación de la demandada mencionan, de hecho ni siquiera consta en la misiva la posible fusión de cargos. Aceptar este tipo de argumentación –que no se infiere del simple tenor– infringe lo dispuesto en el artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo, pues le está vedado al empleador alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido. En este punto cobra relevancia lo dicho anteriormente, en cuanto a la especificidad de la información que entrega la empleadora al momento de despedir al trabajador o la falta de ella, no causa indefensión, pero limita los hechos que puede probar la empleadora en juicio.

DÉCIMO TERCERO: Causal es económica. Que, no puede soslayarse, por otro lado, que las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, corresponde, como se dijo, a una causal de despido objetiva, ajena a la conducta contractual o personal del dependiente y que excede de la mera voluntad del empleador. Sea que se trate de situaciones que fuercen procesos de modernización o racionalización –derivados del funcionamiento de la empresa– o de acontecimientos de tipo económico, como bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado, deben ser debidamente probados en virtud de la carga procesal que la invocación del motivo de exoneración conlleva, pero la prueba no puede simplemente limitarse a testimonios de dependientes de la empresa. Se requiere –como la causal– antecedentes objetivos, no necesariamente emanados de otros entes, pero sí al menos validados o ratificados por algún agente externo, por ejemplo instituciones públicas o privadas con las cuales se relaciona o que les corresponda revisar su documentación contable o financiera. Se extrañan documentos tributarios, libros de compra y ventas, balances financieros, auditorias, informes del Servicio de Impuestos Internos, facturas de compra o venta, guías de despacho, en fin, cualquier antecedente que compruebe, más allá del simple dicho de algunas jefaturas o dependientes, que las



ventas bajaron, que el requerimiento de productos se redujo, que los ingresos de la compañía han sufrido mermas, que los costos operacionales o de personal exceden de márgenes razonables frente a los ingresos que se reciben u otras situaciones que podrían justificar los hechos que invoca en la carta, no olvidar que se trata también de una causal de carácter económico y sobre este aspecto no se rindió prueba. Tampoco es útil la existencia de otros despidos, ya que esto solo acredita las desvinculaciones, más no la justificación de ellas.”

CUARTO: Que, de la lectura de los considerandos transcritos se advierte que el sentenciador no exige una prueba instrumental como única forma de acreditar la causal de necesidades de la empresa invocada para despedir a la trabajador. Al contrario de lo afirmado por la recurrente, el juez del grado si analiza la información que se obtiene de los dichos de los tres testigos y de la absolución rendida por la empresa y concluye que ella es insuficiente porque nada aporta respecto de la situación económica por la que atravesaba la empleadora al momento de decidir el despido, y es por eso que extraña prueba documental que no fue introducida y que usualmente se utiliza para justificar una causa de terminación del contrato de trabajo que es de carácter objetivo.

QUINTO: Que, sobre el referido carácter objetivo de la causal de terminación, cabe citar a la Profesora, Doctora en Derecho, Irene Rojas Miño, quien señala (en artículo publicado en la Revista de Derecho de la Universidad Católica del Norte, Vol. 27, año 2020): “...la Corte Suprema ha establecido las bases de la doctrina jurisprudencial, sujetando la configuración de la causa de necesidades de la empresa a la concurrencia de tres exigencias que emanan del mismo precepto legal: que la necesidad se funde en un supuesto técnico o económico, que la necesidad sea de carácter objetivo y que haya una relación causal entre ésta y la necesaria separación de uno o más trabajadores, esta doctrina se plantea en Montoya Ogalde Víctor y otro con Asociación Chilena de Seguridad Social (año 2009) y es reiterada en sentencias posteriores como Palomo Fuentes, María y otros con Fundación Nacional del Comercio para la Educación (2015), Pérez Campo, Juan con Latam Airlines Group S.A. (2015)”. Dicha doctrina la refrendan fallos posteriores del Máximo Tribunal, entre ellos el dictado en sentencia de unificación Rol N° 35.742-17, de 8 de enero de 2018, cuyo fundamento cuarto señala: “4° Que, entonces, atendido los términos de la norma citada, interpretada a la luz de los principios señalados en el motivo 3°, el empleador sólo puede invocar la causal de que se trata aludiendo a aspectos de carácter técnico o económico



referidos a la empresa, establecimiento o servicio, y es una de tipo objetiva, por ende, no se relaciona con la conducta desplegada por el trabajador, y excede la mera voluntad del empleador; razón por la que debe probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado, señalados, como se dijo, a título ejemplar.” Agrega el considerando sexto del mismo fallo: “6° Que, en consecuencia, la interpretación correcta de la norma contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo es aquella que postula que el empleador puede invocarla para poner término al contrato de trabajo, siempre que la desvinculación del trabajador se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser objetiva no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones que den cuenta que forzosamente debía adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, también en circunstancias económicas, como son las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado.”

SEXTO: Que, de acuerdo a la doctrina citada, la característica objetiva de la causal de terminación del contrato por necesidades de funcionamiento de la empresa, exige para su reconocimiento rendir prueba que acredite los supuestos de hecho, información que muchas veces, como lo concluyó el sentenciador en esta causa, resulta insuficiente para comprobar la efectividad de que hubo una racionalización en el funcionamiento de la empresa, o la ocurrencia de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado, etc.

En esos términos, no es que el A Quo haya excluido las pruebas rendidas por la empresa, sino que, como se desprende de sus argumentaciones, para decidir según aquella tesis, requería contar con prueba de mayor calidad epistémica que le aportara información, antecedentes y datos suficientes para concluir en la efectividad de la causal alegada para finiquitar a la actora, y que, por lo mismo, su despido fue justificado.

SÉPTIMO: Que, de los fundamentos del recurso de nulidad deducido por la empresa, aparece que su objetivo, más que comprobar el vicio denunciado, es demostrar la disconformidad de esa parte con la valoración que hizo el A Quo de la prueba rendida durante el juicio, sin embargo, la demandada tampoco puede pretender que sea esta Corte la que haga esa revaloración,



ya que la naturaleza formal y derecho estricto del recurso de nulidad laboral impide al tribunal revisor hacerlo, ya que los hechos determinados por el sentenciador son inamovibles, a menos que resulte comprobada la infracción denunciada, cuestión que, como se dijo en el motivo anterior, no ocurre en la especie.

Al contrario de lo sostenido por el recurrente, en los considerandos antes reproducidos en el motivo tercero de este fallo, se aprecia que el juez de base entregó buenas razones para justificar su decisión de calificar el despido como injustificado, en vista de lo cual se rechazará el arbitrio deducido por la parte demandada.

II.- EN CUANTO AL RECURSO DE NULIDAD DEDUCIDO POR LA TRABAJADORA.

OCTAVO: Que, dicho arbitrio se divide en dos capítulos. En el primero se impugna la base de cálculo determinada por el *A Quo* para regular el monto de la indemnización por años de servicios; en el segundo se reprocha que la sentencia no condenara a la demandada al pago de \$ 7.020.740, correspondiente al descuento que hizo el empleador de la indemnización por años de servicio de la demandante, por concepto de lo aportado fondo de seguro de cesantía (en adelante AFC).

El recurso se funda en la causal contemplada en el inciso 1°, segunda parte del artículo 477 del Código del Trabajo, es decir, que se haya pronunciado la sentencia definitiva “...*con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo...*”. En cuanto al primer capítulo, afirma que la sentencia definitiva se dictó con infracción de los artículos 163, 168, 169 y 172 del Código del Trabajo.

En relación con el aporte de la AFC, afirma que la norma infraccionada fue aquella del artículo 13 de la Ley N° 19.728.

NOVENO: Que, en relación con el primer capítulo de su arbitrio, el apoderado de la trabajadora señala que hubo infracción de ley en la incorrecta determinación de la base de cálculo sobre la cual el *A Quo* aplicó el recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio a la que fue condenada la empleadora, decisión que se contiene en el considerando decimoctavo del fallo que reproduce. Tal razonamiento hace que el sentenciador concluya en el motivo siguiente que el recargo legal se aplique sobre un máximo de 330 días y con un tope de 90 unidades de fomento como última remuneración mensual.

Sobre los errores de aplicación normativa, afirma que infracción se cometió al considerar el inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo, por sobre el inciso 1° de la misma disposición. De haberlo hecho así, y considerando que la letra a) del artículo



168 de ese texto legal dispone que el juez ordenará pagar la indemnización a que se refiere el inciso 1° del artículo 163 del Código del Trabajo con el recargo del 30%, la base de cálculo correcta debió ser la cantidad de \$ 53.487.600, que se obtiene de multiplicar el número de años de servicio (16) por la última remuneración de la trabajadora (\$3.342.975) y no restringirla a la indemnización legal de 330 días de remuneración –que señala el artículo 163 inciso 2° ya referido-, multiplicada por una remuneración máxima mensual equivalente a 90 unidades de fomento, de acuerdo al artículo 172, inciso final de la misma codificación.

Afirma que hubo un error manifiesto en ese razonamiento del *A Quo*, porque la empleadora, mediante su carta de aviso de despido, realizó una oferta irrevocable –que le impedía retractarse de ella y excusar su pago-, en los términos del artículo 169, letra a) del Código del Trabajo en lo atinente a la indemnización por años de servicio, ofreciendo la suma de \$ 53.487.600, correspondiente a 16 años de servicio sin tope legal alguno. Luego, cuando la trabajadora firmó el finiquito de rigor por ese monto y concepto, nació un convenio individual entre las partes, mediante el cual se establecieron periodos y montos superiores a los límites legales que para la indemnización por años de servicio contempla el mismo Código. En consecuencia, siendo eso lo acordado entre las partes, correspondía al sentenciador considerar ese monto y no otro, al fijar el recargo legal del 30 %.

DÉCIMO: Que, en lo pertinente, los artículos cuya infracción se denuncia señalan lo siguiente:

“Art. 163. *Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.*

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.”

“Art. 168. *El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna*



causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;”

“Art. 169. Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este código, se observarán las reglas siguientes:

a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda.

El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal que corresponda, para que en procedimiento ejecutivo se cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162, y

b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el Tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163 incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 173, sin intereses.”

“Art. 172. Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171,



la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.”

UNDÉCIMO: Que, en el considerando tercero del fallo recurrido, el A Quo estableció como hechos pacíficos los siguientes: “**TERCERO:** Pacífico. Que, de acuerdo a las alegaciones de las partes en sus escritos principales y lo actuado durante la audiencia de preparación de juicio, no se discute la existencia de relación laboral, iniciada el 17 de enero de 2005, tampoco las funciones que desempeñaba la actora de visitadora médica ni el monto de su remuneración al momento del despido, de \$3.342.975. Es pacífico igualmente, que la relación concluye el 29 de octubre de 2020, por la causal del artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, suscribiendo la actora finiquito con reserva de derechos el 3 de noviembre de 2020. Finalmente no es discutido que se realizó el descuento por concepto de aporte del empleador a la cuenta individual de cesantía de la actora por la suma de \$ 7.020.740.”

Lo anterior permite tener por asentado que: **i)** el contrato de la trabajadora estuvo vigente por 15 años y 10 meses, luego, el tiempo trabajado para efectos de la indemnización por años de servicio son 16 años; **ii)** la última remuneración de la actora fue de \$ 3.342.975; **iii)** la causal de terminación de la relación laboral fue aquella del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa; **iv)** la actora suscribió el finiquito laboral con reserva de derechos el 3 de noviembre de 2020.

DUODECIMO: Que, de acuerdo a los hechos así establecidos y conforme con el artículo 163 del Código del Trabajo, la causal de despido por necesidad de la empresa, impuso al empleador la obligación de pagar a la trabajadora la indemnización por años de servicio ofrecida en la carta de



despido, comunicación que constituye una oferta irrevocable de pago de la que el empleador no puede retractarse ni intentar pagar un monto inferior. Es decir, según el tenor de la carta de despido y del finiquito suscrito por la trabajadora bajo reserva de derechos, la oferta irrevocable de pago que la empresa hizo a la demandante por el concepto “*indemnización por años de servicio*” fue la suma de \$ 53.487.600, prestación que se debe considerar como de “*carácter convencional*”, ya que fue convenida al tiempo de la expiración de la relación laboral.

En ese escenario, el recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio de la actora, se debió ajustar a la situación prevista en el inciso primero del artículo 163 del Código del Trabajo, vale decir, a la indemnización que irrevocablemente le ofreció el empleador por 16 años de servicio, sumando un total de \$ 53.487.600, como lo reconoce el sentenciador en el motivo decimoquinto del fallo impugnado.

DECIMOTERCERO: Que, en el considerando decimoctavo del fallo reclamado el A Quo resolvió: “*Que, la demandante no ha mencionado en la demanda alguna razón por la cual el empleador le paga la cantidad señalada por indemnización por años de servicios, se limita a afirmar que éste habría renunciado a la limitación legal. Se infiere de ese relato que no existió entre las partes acuerdo o consenso sobre los montos indemnizatorios, tampoco se rindió probanza que confirme un aserto diferente. De manera que no cabe sino concluir, que el empleador, al momento de pagar la indemnización, voluntaria y unilateralmente renuncia a aplicar los topes o límites legales que contienen los artículos 172 y 163 inciso 2° del Código del Trabajo, esto es, considerar como última remuneración mensual el equivalente a 90 Unidades de Fomento y un máximo de 330 días de remuneración, respectivamente. Sin embargo, la renuncia del empleador solo alcanza a las indemnizaciones legales, más no a las sanciones que corresponda imponer en caso de declararse improcedente el despido, ya que, como toda norma que imponga sanciones, lo dispuesto en el artículo 168 ha de interpretarse restrictivamente. En conclusión, al no haber –según el término usado por el artículo 163 del Código del Trabajo–, “convenido individual o colectivamente” las partes una indemnización por años de servicios superior a la legal y correspondiendo la renuncia, según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española a “hacer dejación voluntaria, dimisión o apartamiento de algo que se tiene, o se puede tener”, no puede sancionarse a la demandada por haber mejorado voluntaria y unilateralmente las condiciones conforme a las cuales indemnizó a la trabajadora sus años servidos. El verbo convenir, de acuerdo al diccionario ya*



aludido corresponde, en su primera acepción, a “intr. Ser de un mismo parecer y dictamen” y en su octavo significado –relativo al derecho– “Der. Dicho de dos o más voluntades: Coincidir causando obligación”, elementos que no se acreditaron. No constando la existencia de un pacto que genere obligación para la empleadora, el exceso de lo pagado por indemnización por años de servicios, puede considerarse efectivamente una liberalidad, conforme a ello, se rechaza la pretensión de la trabajadora de considerar como base de cálculo todo lo recibido por este concepto al suscribir finiquito.”

En base al anterior razonamiento determina la base cálculo que se lee en el considerando siguiente: *“DÉCIMO NOVENO: Base de cálculo. Que el contrato de trabajo entre las partes terminó el 29 de octubre de 2020, fecha en que la Unidad de Fomento alcanzó a \$ 28.827,50, por ende en ese momento 90 UF –monto a considerar como última remuneración mensual– eran \$ 2.594.475 y 330 días de remuneración correspondían a \$ 28.539.225. Aclarado los montos, el incremento regulado en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, esto es, un 30% del monto que corresponde a indemnización por años de servicios, alcanza \$8.561.768, el que será el concedido en esta sentencia.”*

DECIMOCUARTO: Que, ningún trabajador está obligado a aceptar el término de su contrato por decisión del empleador. Es por eso que la ley lo faculta para accionar judicialmente a fin de que se declare que el despido es injustificado. En el presente caso, la actora, si bien firmó el finiquito, hizo reserva en él acerca de su disconformidad por la causal de término invocada, recurriendo luego a la justicia donde obtuvo la declaración de que tal despido era infundado; como se estableció en el considerando tercero de la sentencia de base, en esa disputa, ni los años de servicio, ni el monto de la última remuneración fueron discutidos.

Ante esa falta de controversia y en virtud del principio pro operario, no podía el sentenciador argumentar en la forma restrictiva que lo hizo en el considerando decimooctavo del fallo impugnado, esto es, limitando el tope de la indemnización por años de servicio a 330 días y con una remuneración máxima de 90 unidades de fomento. Por el contrario, de acuerdo el principio protector del Derecho del Trabajo y según el mérito del proceso, debió preferir la interpretación más favorable para la trabajadora y calcular el recargo legal del 30% al que ella tenía derecho por haberse declarado injustificado su despido, sobre la base de 16 años de servicio, multiplicados por su última remuneración mensual de \$ 3.342.975, lo que arrojaba un total de \$ 53.487.600, siendo el 30 % de recargo de esa suma, la cantidad \$ 16.046.280.



Al razonar de una forma distinta, el sentenciador se apartó del sentido y alcance de los artículos 162, 163, 168, 169 y 172 del Código del Trabajo, incurriendo en la infracción denunciada que influyó sustancialmente en la decisión, puesto que asignó a la actora una suma por concepto de recargo legal del 30%, notablemente menor de aquella que realmente debía percibir.

Conforme a lo expuesto, este primer capítulo de la causal de nulidad alegada por la demandante, será acogido.

DECIMOQUINTO: Que, en relación con el segundo capítulo de su arbitrio, el apoderado de la trabajadora señala que hubo infracción de ley al aplicar el artículo 13 de la Ley N°19.728 –que reproduce-, pese a que se declaró el despido improcedente, por lo que mal podría el empleador, asilándose en dicha norma, beneficiarse y descontar de la indemnización por años de servicio de la trabajadora lo que éste aportó a la cuenta individual de su seguro de cesantía de la misma. Afirma que este error se encuentra en los considerandos vigesimoséptimo y vigesimoctavo de la sentencia impugnada, los que también reproduce.

Afirma que el citado artículo 13 es inaplicable ya que la causal de despido se declaró como injustificada, lo lleva a considerar improcedente la deducción de montos que admite dicha disposición, la que admite tales descuentos sólo cuando se acepte la causal de despido de necesidades de la empresa, cuestión descartada para el caso de autos; no basta la mera invocación de la causal, sino que se requiere que ella sea aceptada, ya que la norma en cuestión establece que dicho beneficio para el empleador concurre sólo cuando “...*el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo...*”. Añade que una interpretación distinta sería un incentivo para que los empleadores se beneficien de propia negligencia o dolo, al invocar como causal de despido las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, sin importar si ello es o no efectivo, puesto que siempre tendría derecho a ese descuento. Aceptar lo anterior sería caer en una incongruencia, ya que por una parte se estaría declarando improcedente el despido y, por la otra, se estaría dando valor a una retención que es admisible sólo cuando el despido se declara ajustado a derecho. En síntesis, reitera, para que la retención prevista en el artículo 13 de la Ley N° 19.728 sea procedente, el juez de base debe declarar que la causal de despido fue justificada, lo que no ocurrió en el presente caso.

En apoyo a su argumentación cita diversos fallos de la Excma. Corte Suprema (entre ellos los roles de unificación de jurisprudencia N° 33969-2016, 65375-2016, 4059-2017 y 41827-2017), donde el Máximo Tribunal ha dicho: “...es *palmario*, en



opinión de esta Corte, que para que opere la posibilidad de efectuar el descuento que previene el artículo 13 de la ley N° 19.728, es menester no solamente que el contrato de trabajo haya terminado formalmente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, sino que dicho motivo haya sido validado judicialmente en caso de impugnarse su justificación, pues de otro modo, no se satisface la ratio legis que fundamenta la consagración del instituto en cuestión, desvirtuándose con ello, la intención que el legislador tuvo en consideración para la dictación de la norma analizada. (...) Que en tal entendido, como ya ha sido dilucidado por esta Corte, si existe una sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa, el inciso segundo del artículo 13 de la ley 19.728 queda desprovisto de fundamento fáctico que lo haga aplicable, y por lo tanto no se solventa la condición legal para que opere, desde que el despido resulta, en definitiva, carente de la justificación que exige el artículo 13 ya mencionado...”.

Agrega que esta interpretación es compartida por la académica Irene Rojas Miño, quien ha dicho al respecto (en artículo publicado en la Revista de Derecho de la Universidad Católica del Norte, Vol. 27, año 2020): “...Si el juez declara el despido como improcedente -dada su falta de acreditación por parte del empleador-, el acto de terminación del contrato de trabajo cambia de calificación, configurándose al efecto un “despido injustificado”, con los respectivos efectos jurídicos que se establecen, estos son de la indemnización sanción por despido injustificado y el de la improcedencia de imputación de los aportes empresariales del seguro de cesantía a la indemnización por antigüedad...”.

DECIMOSEXTO: Que, esta Corte estima que la condición *sine qua non* para que opere la retención que admite el artículo 13 de la ley 19.728, es que el despido del trabajador se declare ajustado a derecho, cosa que no ocurrió en la especie.

En las condiciones anotadas, si el sentenciador declaró improcedente el despido de la actora en la parte resolutive I del fallo impugnado, no podía, y pese a la extensa argumentación desarrollada a partir del considerando vigesimoprimer, decidir en el resuelvo III “Que se rechaza, la demanda en cuanto se solicita se impida a la demandada imputar a la indemnización por años de servicios la suma de \$ 7.020.740, por aporte a la cuenta individual de cesantía de la trabajadora, debiendo mantenerse la imputación.”, ya que tal decisión no se condice con la recta interpretación del artículo 13 de la ley 19.728, tal como lo ha venido sosteniendo en forma reiterada la Excm. Corte Suprema.



En efecto, en el sentido de lo que se viene diciendo, resulta conveniente reproducir lo asentado recientemente por nuestro Máximo Tribunal en fallo de unificación de jurisprudencia Rol 80.052-2021, de 30 de marzo de 2022 (que reitera doctrina similar contenida en los roles de unificación 71.259-2021, 45.291-2021 y 41.019-2021), donde se señaló: *“Quinto: Que, en efecto, esta Corte posee un criterio asentado que ha sido expresado en sentencias previas, como son las ofrecidas por la recurrente y las pronunciadas en los autos rol N° 2.778-2015, 12.179-2017, 23.180-2018, 36.657- 2019, 174-2020, 25.780-2019 y 2.643-2020, entre muchas otras, en las que se ha declarado que “una condición sine qua non para que opere –el descuento- es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo”. De manera que “la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya tantas veces citada”. Por consiguiente, tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por la judicatura laboral, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728. Adicionalmente, el considerar la interpretación contraria podría importar un incentivo a la invocación de una causal errada, validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar de que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada. En efecto, mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que la justifica ha sido declarado injustificado, entenderlo de otra forma tendría como corolario que declarada injustificada la causa de la imputación, se otorgaría validez a la consecuencia, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia.”*

DECIMOSÉPTIMO: Que, por lo expresado, cabe concluir que el juez de la instancia al declarar procedente la mantención del descuento efectuado por el empleador al monto de indemnización de la trabajadora, correspondiente a los aportes efectuados por la empresa demandada al seguro de cesantía, hizo una incorrecta aplicación de la normativa aplicable al caso de



autos; razón por la cual habrá de acogerse el recurso deducido por la parte demandante por la presente causal, en relación a este capítulo.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y de conformidad, además, con lo preceptuado en los artículos 477, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Se rechaza, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Luis Silva Bravo, en representación de la demandada Sanofi-Aventis de Chile S.A., en contra de la sentencia definitiva dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, el dos de octubre de dos mil veintiuno.

II.- Se acoge, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Felipe Estrada De Aguirre, en representación de la demandante Paulina Verónica De Aguirre Hoffa, en contra de la sentencia definitiva dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, el dos de octubre de dos mil veintiuno y se declara que dicha sentencia es nula, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, el respectivo fallo de reemplazo.

Regístrese y devuélvase por la vía correspondiente.

Redacción del ministro (S) Waldemar Koch Salazar.

Rol N° 622-2021. Laboral.

Rodrigo Alberto Cerda San Martín
MINISTRO
Fecha: 20/04/2022 14:17:14

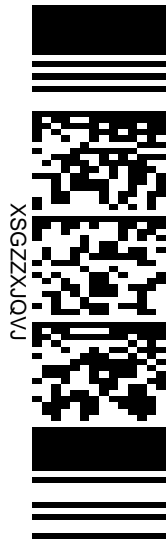
Valentina Haydee Salvo Oviedo
MINISTRO
Fecha: 20/04/2022 13:48:00

Waldemar Augusto Manuel Koch Salazar
MINISTRO(S)
Fecha: 20/04/2022 14:06:02



Pronunciado por la Sexta Sala de la Corte de Apelaciones de Concepción integrada por los Ministros (as) Rodrigo Cerda S., Valentina Salvo O. y Ministro Suplente Waldemar Augusto Koch S. Concepcion, veinte de abril de dos mil veintidós.

En Concepcion, a veinte de abril de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



SENTENCIA DE REEMPLAZO

Concepción, veinte de abril de dos mil veintidós.

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 482 Código del Trabajo, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo.

VISTO:

Del fallo anulado se eliminan sus motivos decimoctavo, decimonoveno, vigésimo y vigesimotercero a vigesimoctavo.

Asimismo, se reproducen sus motivos primero a decimoséptimo, vigesimoprimer, vigesimosegundo, vigesimonoveno y trigésimo.

Igualmente, de la sentencia de nulidad que antecede, se reproducen sus fundamentos décimo a decimocuarto, decimosexto y decimoséptimo.

Y en su lugar, se tiene, además, presente:

PRIMERO: Que, en la oferta irrevocable de pago que la empleadora hizo a la trabajadora, tanto en la comunicación de despido, como en el finiquito laboral que fue suscrito por la actora bajo reserva, se le ofreció pagar, a título de indemnización por años de servicio, la suma de \$ 53.487.600, cantidad a la que se arribó al multiplicar 16 años de servicio por la última remuneración mensual percibida por la trabajadora, que ascendió a \$ 3.342.975, respecto de estos hechos no hubo controversia entre las partes.

SEGUNDO: Que, siendo los valores ofrecidos en la comunicación de despido del empleador, una oferta irrevocable de pago a la trabajadora cesado, lo que, además, se debe considerar como una indemnización convencionalmente pactada, y tal como se razonó en la sentencia de nulidad que antecede, son esas las únicas cifras y años de servicio que se deben considerar para calcular el incremento legal del 30% sobre la suma determinada como indemnización de servicio, atendido lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

TERCERO: Que, en consecuencia, y habiéndose declarado injustificado el despido de la actora, corresponde incrementar su indemnización por años de servicio, en la suma de \$ 16.046.280.

CUARTO: Que, entre las partes no hubo controversia que el monto que el empleador descontó de la indemnización de la actora, por concepto del aporte que esa parte hizo al Fondo de Cesantía de la Trabajadora, ascendió a la suma de \$ 7.020.740.

QUINTO: Que, habiéndose declarado injustificado el despido y tal como se razonó en la sentencia de nulidad, la retención efectuada sobre el monto que le correspondía percibir a la trabajadora como indemnización de servicio es improcedente, porque ella sólo es aplicable cuando la terminación de la relación



laboral, basada en las causales contempladas en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo, es declarada como justificada, cosa que no ocurrió en la especie.

SEXTO: Que, de esta manera deberá acogerse la demanda, en cuanto ordenar el pago a la actora de la suma de \$ 7.020.740, por concepto de retención indebida de aporte al seguro de cesantía.

SÉPTIMO: Que, asimismo, las prestaciones que se otorgarán en el presente caso, se pagarán con los reajustes e intereses establecidos en el artículo 173 del Código del Trabajo. Además, se condenará en costas a la demandada, por haber sido completamente vencida.

Por estas consideraciones, normas legales citadas, visto además lo que disponen los artículos 1, 7, 10, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 425 y siguientes y 459 del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que **HA LUGAR**, a la demanda interpuesta por **PAULINA VERÓNICA DE AGUIRRE HOFFA** contra la sociedad **SANOFI AVENTIS DE CHILE S.A.**, representada legalmente por Camille Catherine Dussillant Ramos, ya individualizadas, en cuanto se declara improcedente su despido y se condena a la demandada a pagar **la suma de \$ 16.046.280**, por concepto de aumento del 30% sobre la indemnización por años de servicios a que se refiere la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

II.- Que **SE ACOGE**, la demanda en cuanto se ordena a la demandada pagar a la demandante **la suma de \$ 7.020.740**, que fuera descontada de su indemnización por años de servicios, por concepto de aporte a su cuenta individual de cesantía.

III.- Las sumas antes señaladas, se reajustarán y devengarán interés conforme al artículo 173 del Código del Trabajo.

IV.- Por haber sido totalmente vencida, se condena en costas a la parte demandada.

Regístrese, notifíquese, comuníquese y devuélvase.

Redacción del ministro (S) Waldemar Koch Salazar.

Rol N° 622-2021. Laboral.

Rodrigo Alberto Cerda San Martín
MINISTRO
Fecha: 20/04/2022 14:17:19

Valentina Haydee Salvo Oviedo
MINISTRO
Fecha: 20/04/2022 13:48:03

FXRXZXLWUJ



Waldemar Augusto Manuel Koch Salazar
MINISTRO(S)
Fecha: 20/04/2022 14:06:06



Pronunciado por la Sexta Sala de la Corte de Apelaciones de Concepción integrada por los Ministros (as) Rodrigo Cerda S., Valentina Salvo O. y Ministro Suplente Waldemar Augusto Koch S. Concepcion, veinte de abril de dos mil veintidós.

En Concepcion, a veinte de abril de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

