

C.A. de Temuco

Temuco, diez de junio de dos mil veintidós.

VISTOS:

En causa RIT O-802-2020; RUC: 21-4-0368363-6, del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, la parte demandada dedujo recurso de nulidad en contra la sentencia definitiva dictada con fecha tres de marzo de dos mil veintidós, por la que se hizo lugar a la demanda deducida por don Arturo Rodrigo Castillo Robles, en contra de Farmacéutica Medcell Ltda, debidamente representada, declarándose que el despido que afectó a la demandante fue improcedente, debiendo la demanda pagar la suma de \$960.000.-, correspondiente al incremento del 30% del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo y por concepto de devolución del descuento indebido del seguro de cesantía (aporte a la AFC) la suma de \$ 658.295.-, más los reajustes e intereses que contempla el artículo 173 del Código del Trabajo, sin costas.

En contra de dicho fallo, la demandada dedujo recurso de nulidad fundado en la causal establecida en el artículo 478, letra b) del Código del Trabajo y, en subsidio, en la establecida en el artículo 477 del mismo cuerpo legal pidiendo, como cuestión principal y en definitiva que, acogándose el recurso se anule la sentencia recurrida y se dicte una de reemplazo que declare que el despido del actor fue justificado y, por ende, que no procede el recargo del 30% calculado sobre la base de la indemnización por años de servicio, así como tampoco la devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía. En subsidio, por la segunda causal esgrimida, pide que la sentencia de reemplazo declare que no procede la devolución del mencionado aporte y, finalmente y, también en subsidio, se lo exima del pago de las costas de la instancia y, se condene en costas del recurso a la contraria.

La vista del recurso tuvo lugar en la audiencia del día 8 de junio del año en curso, con asistencia de los abogados de las partes, quienes alegaron lo pertinente a sus pretensiones.



CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la parte recurrente y demandada de autos, funda primeramente su recurso en la causal de la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, refiriendo que la sentencia ha sido dictada con infracción manifiesta sobre las normas de apreciación de la prueba según las reglas de la sana crítica por vulneración del principio de identidad y de la razón suficiente, contenido dentro de las reglas de la lógica, además de las máximas de la experiencia.

Expone que el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, establece que el recurso de nulidad es procedente cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. En tanto, el artículo 456 del mismo cuerpo legal establece que el Tribunal debe apreciar la prueba conforme las reglas de la sana crítica, y que, 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. 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.

Refiere que habiendo despedido la recurrente al actor por la causal de necesidades de la empresa, su parte dio cabal cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 454 del Código del Trabajo: "No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido".

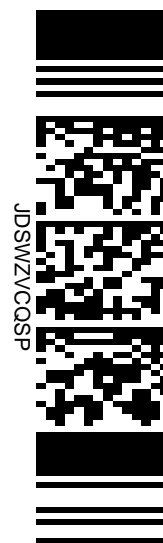
Así las cosas, la sentencia refiere los hechos controvertidos y pertinentes a probar siendo tales: "1.- Efectividad de los hechos invocados en la carta y cómo ellos justifican el actor". Sobre el



particular explica que su parte rindió prueba documental y testimonial que considera suficiente a fin de acreditar que la desvinculación del trabajador no fue un hecho arbitrario ni caprichoso, sino fundado en un proceso de reestructuración interna de la empresa, la que implicó ciertas modificaciones en el lugar donde prestaba servicios el actor, en especial el área de vendedores y supervisores, precisamente donde se desempeñaba el demandante como “Supervisor Integral de ventas”, toda vez que, atendida la mala situación económica que aqueja a todo el comercio producto de la pandemia, sumado a las limitaciones impuestas por las autoridades pertinentes, que permiten aforos máximos de clientes como de trabajadores, se hizo inviable mantener un número excesivo de trabajadores.

Añade que, en el caso de don Arturo Rodrigo Castillo Robles, en su calidad de Supervisor Integral de Ventas, fue reestructurada el área de ventas de la compañía a nivel regional y nacional, debiendo prescindir de sus servicios, no contratándose reemplazo alguno, reduciendo el número de trabajadores y ajustando la dotación de supervisores y vendedores en todos los locales, siendo desvinculados otros supervisores y vendedores integrales de Temuco, don Mauricio Ortelio Bustos Vásquez, doña Marcela Valentina Gutierrez Ortíz, don Waldemar Henoch Escudero y doña Viviana Inés Vargas Melo, más otros vendedores que ascienden aproximadamente a 44 en total desde enero de 2019 a la fecha.

Destaca que la recurrente rindió prueba documental para acreditar el proceso de renovación y reorganización, consistente en: Carta de despido de Viviana Vargas Melo de 31 de diciembre de 2020, Carta de despido de Mauricio Bustos Vásquez de 26 de noviembre de 2019, Carta de despido de Waldemar Henoch Escudero de fecha 29 de mayo de 2020, Carta de despido de Marcela Gutiérrez Ortiz de fecha 30 de octubre de 2020, Listado de trabajadores desvinculados durante 2019 y 2020, que corresponden a 45, Detalle de dotaciones de la demandada por zonas del año 2019,

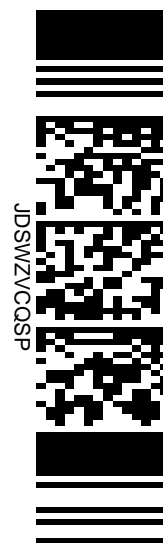


dotación actual y finiquitados. 128 en 2019 y 86 actualmente, Informe anual 2020 de la Comisión Nacional de Productividad, Publicación de Cooperativa Online de fecha 11 de junio de 2020 titulada “Ventas del comercio bajaron más de un 54 por ciento durante mayo”, Publicación de ICR Chile de fecha 15 de julio de 2020 titulada “Proyecciones sobre la industria del retail continúan desfavorables, con bajas expectativas de un fortalecimiento operacional durante 2021”.

Agrega que declaró en estrados la testigo doña Vanessa Solange Morales Martínez, Analista Comercial de Medcell: trabaja en el cargo desde diciembre de 2019, en ventas y negocios internacionales, indicando en lo pertinente que durante el año 2020 fueron desvinculados varios trabajadores por las afectaciones al negocio producto de la pandemia.

Explica que, pese a estos antecedentes, la juez a quo determinó que en este caso no se verificaron las necesidades de la empresa, según lo expuesto en la carta de despido comunicada a la demandante, exigiendo más antecedentes de los propios indicados en la misiva y desestimó la documental y testimonial por no estimarla suficientemente y concluye, contrariando la prueba rendida, que la recurrente no logró acreditar la necesidad contenida en la hipótesis del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, aun cuando, a su entender, toda la prueba allegada a estrados apuntaba a una conclusión completamente contraria.

Reclama la vulneración de las reglas de la lógica pues, el proceso de reestructuración del área de ventas de la compañía sí existió, de hecho así lo entiende la propia sentencia y, por ello, la desvinculación de la actora se encuentra amparada específicamente en la potestad de mando y dirección del empleador de elegir a quién desvincular, lo que sucede es que el sentenciador desecha sin razón justificada senda declaración de testigo y decisiva prueba documental que permitía dar por acreditada la causal invocada, infringiéndose así el principio de identidad y de la razón suficiente, ya que de la lectura de los

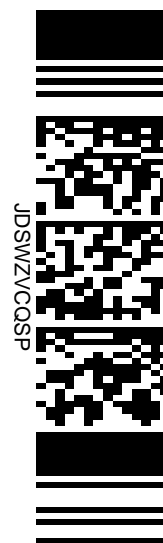


principales argumentos de la sentencia y de los hechos establecidos, se desprende que el fallo contiene errores lógicos que lo hacen inválido, infracciones que se producen, entre otros, en el considerando Noveno que establece: “Sin embargo, el hecho que la carta satisfaga los elementos mínimos que establece el artículo 162, conlleva una limitación probatoria importante, ya que fija el marco de los hechos que conforme el artículo 451 N°1 inciso segundo se pueden probar por el empleador. Entre los hechos, el primero de ellos es la existencia de una restructuración, que en términos generales la demandada ha pretendido acreditar con las cartas de despido de cuatro trabajadores distintos al actor y un listado de trabajadores despedidos en los años 2019 y 2020.

Esa prueba e, incluso la complementación que implica la declaración de testigo de la parte demandada, a lo más pueden acreditar que efectivamente se han despedidos a 45 trabajadores al interior de la empresa, pero que ello obedezca un plan, como refiere la carta, está lejos de ser probado.

Como lo deja entrever la testigo de la demandada, se trata una empresa internacional que forma parte de un holding de empresas y que debiera tener una estructura administrativa y financiera capaz de ponerse en distintos escenarios y trazar una línea de acción frente a contingencias como las señaladas en la carta de despido. En este punto, se echa de menos un listado de trabajadores por cada unidad de negocio o la organización anterior y actualmente vigente la empresa.

Una restructuración, al contrario de lo que sostiene la demandada, no puede simplemente implicar para una empresa grande, el despido de trabajadores, sino una forma distinta de trabajar, una reasignación de funciones y una estructura de costos que demuestre la utilidad del despido, porque la misma testigo de la demandada señaló que, las funciones del actor se siguen necesitando y las está realizando momentáneamente otra persona de manera remota.

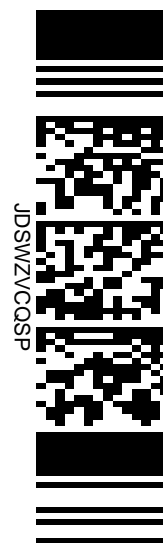


Que, aún en el evento que se estimare que el despido de varios trabajadores y la asignación temporal de las funciones del demandante a otro trabajador son constitutivas de una reorganización o reestructuración de la empresa, no basta acreditar esta circunstancia, sino que también el origen de dicha reestructuración y que no puede ser otra cosa que un hecho objetivo, externo y que no dependa de la sola voluntad del empleador.

En este sentido, la carta despido menciona que la reestructuración se ha hecho necesario porque no se han obtenido los resultados requeridos para este negocio, generando faltas de cumplimiento en las áreas y la dotación actual no es sostenible.

Este es el aspecto más débil de la teoría de la demandada, porque si se invocan resultados, ellos no se han justificado de manera alguna en la causa. En efecto, resulta evidente que se refiere a resultados económicos, tal como se trata de complementar la carta despido en la contestación de la demanda (cuestión que no es posible) aludiendo a la baja en las ventas producto de las restricciones de la pandemia o incluso llegando hasta el estallido social. Frente a esto cabe preguntarse ¿cuánto se vendía antes y cuanto se vende ahora? ¿Cuánto se pagaba por remuneraciones antes y cuanto se paga ahora? ¿Cuál es el punto de equilibrio y la ganancia mínima aceptable para el negocio? Ninguna de estas preguntas puede responderse con el mérito de la prueba aportada en esta causa. En ese sentido, los documentos acompañados con los números 11, 12 y 13 de la documental de la demandada no pasan de ser antecedentes genéricos, no respaldados por documentos contables y mucho menos referidos a la empresa demandada.

Finalmente y, a propósito que en las observaciones a la prueba la demandada señaló que el estallido social y la pandemia son hechos públicos y notorios que no requieran prueba, debe indicarse que efectivamente esos hechos son conocidos por todos, pero los efectos que



ellos ocasionaron a la empleadora y que configurarían la razón por la cual se despidió finalmente al actor no lo son y debían ser probados.”

Así las cosas, refiere el recurrente que no hay identidad ni coherencia entre los elementos del razonamiento alcanzados por el sentenciador de la instancia al momento de acoger las pretensiones de la demandante, careciendo de los elementos formales de la identidad y no contradicción.

Aduce que el razonamiento de la sentencia contradice la prueba aportada, ya que extraña los hechos de la reorganización, y las manifestaciones de la misma, a pesar que tanto la prueba documental como testifical, apuntaba precisamente en aquella dirección, argumentando en cómo se reordenó el área del actor, y cómo se organizaron las funciones con menos trabajadores.

Con todo lo anterior, el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco debió haber arribado a la convicción de haber ocurrido los hechos señalados en la carta. De así haberlo hecho, la conclusión inequívoca era que el despido por la causal de necesidades de la empresa se encuentra justificado, rechazando con ello la demanda por concepto del recargo del 30% de la indemnización por años de servicio, y rechazando la solicitud de devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía de la actora.

Por lo anterior, solicita acoger el recurso de nulidad por esta causal, se anule la sentencia recurrida y se dicte una de reemplazo, que resuelva desechar la demanda intentada, no dando lugar al pago de indemnización por concepto de recargo y devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía, con expresa condena en costas.

SEGUNDO: Luego, en cuanto a la segunda causal alegada en subsidio de la anterior y que, consiste en la del artículo 477 del Código del Trabajo, indica que la sentencia ha sido dictada con infracción de ley contenida en los artículos 13 y 52 de la ley N°19.728 que establece el Seguro de Desempleo, lo que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.



En efecto, se alega la que infracción de ley que se denuncia, se produce específicamente en el considerando Décimo de la sentencia recurrida y, se incurre en dicha falta debido a que el legislador, al regular la materia en el artículo 13 de la referida ley, no realiza referencia alguna respecto de si el despido por necesidades de la empresa es o no justificado, remitiéndose únicamente a la potestad y determinación del empleador. El legislador no exige que la decisión patronal pase previamente por el cedazo de un Tribunal en orden a determinarlo conforme a derecho, sino que habilita directamente al empleador a realizar el descuento por el sólo hecho de invocar en la comunicación del despido la causal del artículo 161 del Código del Trabajo. Si con posterioridad a la desvinculación se determina que el despido es injustificado, la ley N°19.728 no dispone que se deba devolver el monto descontado y en base a ese mismo razonamiento, se descarta desde todo punto de vista que el sentenciador pueda aplicar sanciones no establecidas en la ley, como lo hizo en el caso de marras.

Expone que, independiente de los efectos que pueda conllevar la declaración de despido injustificado, su efecto siempre será el mismo, es decir, que al trabajador se le ha puesto término a su contrato de trabajo en virtud de lo prescrito por el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por la causal de "Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio", de manera tal que acogiendo o rechazándose la demanda que pretende declararlo injustificado, este concepto reclamado es del todo improcedente, en vista a que el despido no puede quedar sin causal.

Explica que, siguiendo el propio razonamiento del legislador, la ley cuya infracción se denuncia se ha aplicado erróneamente al ponerse en la situación que los trabajadores que demandaren por despido injustificado, como en el caso sub lite, señalando que el pago del seguro de desempleo se realizaría indiferente de las condiciones, de manera que en nada altera la posterior calificación que realice un tribunal en justificado o injustificado de los mismos. A mayor abundamiento, la



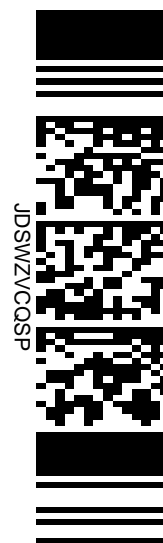
aplicación de la ley sobre seguro de desempleo es procedente sin lugar a dudas, por verificarse todas las exigencias legales para dicha situación, toda vez que el artículo 52 del mismo cuerpo legal contempla expresamente la posibilidad que los ex trabajadores deduzcan una acción de despido improcedente o injustificado, como ha sucedido en la especie, y luego esta propia norma establece que si el Tribunal acoge dicha pretensión, como también ocurre en este caso, “deberá” ordenar que el empleador pague las prestaciones conforme al artículo 13.

Por último, señala que, en orden a la normativa vigente aplicable al caso, de haberse dado correcta aplicación a las normas, dicha circunstancia debió generar indudablemente el rechazo de la solicitud de devolución del aporte del empleador al seguro de desempleo.

Así el orden de ideas, son dos las normas infringidas gravemente por la sentencia impugnada, tanto lo mandado por el artículo 52 de la ley N°19.728 que ordena en casos que los despidos sean declarados injustificados pagar el seguro de desempleo y las prestaciones que se deban a los trabajadores se paguen conforme al artículo 13 de la ley N°19.728.

Concluye que, la infracción denunciada en la segunda causal de nulidad alegada mediante el presente arbitrio, tiene una palmaria influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, por cuanto la errónea aplicación de la ley condujo al sentenciador a acoger la demanda en cuanto declarar que no corresponde el descuento del aporte patronal a la cuenta individual de cesantía del actor, que de haberse aplicado correctamente los artículos 13 y 52 de la ley 19.728, debió haberse rechazado, lo que consecuentemente produjo un perjuicio pecuniario directo en el patrimonio de la recurrente.

TERCERO: Que, es necesario dejar establecido que el recurso de nulidad, en materia laboral, constituye un medio de impugnación de la sentencia definitiva de carácter extraordinario y de derecho estricto, en que el legislador fijó en forma taxativa y rigurosa la causales que lo



hacen procedente y, como tal, en sus fundamentos el recurrente de nulidad debe ceñirse estrictamente a lo preceptuado en los artículos 477 y siguientes del Código del Trabajo, señalando el vicio que denuncia, las normas vulneradas y la forma en que la infracción denunciada influye substancialmente en lo dispositivo del fallo.

CUARTO: Que, para resolver acerca del primer motivo anulatorio, es necesario tener en consideración, en primer lugar, que el sr. Juez de primer grado, en el considerando Noveno del fallo impugnado, analiza pormenorizadamente la carta de despido por medio de la cual se comunicó la decisión de la empleadora de desvincular al demandante, concluyendo luego de un largo razonamiento que, en el caso particular, no se acreditó la existencia de una reestructuración, que obedezca a un plan, a una forma distinta de trabajar, con reasignación de funciones y una estructura de costos que demuestre la utilidad del despido. Agregó el sentenciador en el considerando décimo que, no basta acreditar el despido de varios trabajadores para demostrar una reestructuración, sino que se debe acreditar el origen de dicha reestructuración, que es un hecho objetivo, externo y que no dependa de la sola voluntad del empleador. Se reprocha asimismo que no se acreditaron los resultados económicos deficientes, pues no se sabe cuánto se vendía antes y cuanto se vende ahora, cuanto se pagaba en remuneraciones. Resalta que se ignora cual es el punto de equilibrio y la ganancia mínima aceptable para el negocio. Finalmente, el sentenciador, si bien reconoce que el estallido social y la pandemia son hechos públicos y notorios, no obstante, los efectos que ellos ocasionaron a la empleadora y que configuran la razón del despido no lo son y debían ser probados.

QUINTO: Que el referido razonamiento del fallo en alzada resulta acertado y, resulta suficiente para desestimar este primer motivo de nulidad desde que, no se ha desconocido la existencia de fenómenos sociales como las movilizaciones sociales de octubre de 2019 ni la pandemia, sino que debía acreditarse los efectos que produjo en la

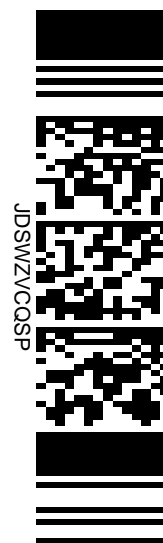


empresa y que justifican el despido del actor. Explica el sentenciador de base que la restructuración debe obedecer a hechos objetivos ajenos a la voluntad del empleador, nada de lo cual se acreditó en autos.

Así, preciso es concluir que el sentenciador llega a la conclusión que se ataca por esta causal, sin infringir la reglas de la sana crítica que se han denunciado vulneradas puesto que, como se dijo, el Sr. Juez razona detallada y pormenorizadamente acerca de su decisión y explicando por qué las necesidades de la empresa, invocada como causal de despido, no han sido probadas en juicio, no existiendo, en consecuencia, vulneración alguna a las reglas de valoración de la prueba en la forma que se plantea en el recurso.

SEXTO: Que por otra parte y, a mayor abundamiento, el recurrente hace alusión al principio de la razón suficiente, sin embargo, no lo desarrolla ni explica cómo y por qué se habría vulnerado en este caso, limitándose a fundar su recurso en que existió una valoración incorrecta y parcial de las pruebas allegadas, lo que implicó una conclusión errada en la sentencia que se traduce, en el recurso, en un mero cuestionamiento genérico e impreciso, que no dice relación con los fundamentos que entrega el fallo, argumentos que se apartan de la finalidad que postula el principio que se invoca como vulnerado. En efecto, contrario a tal transgresión, el tribunal, para asentar los hechos analiza la prueba rendida y concluye que la demandada no logró acreditar los hechos en que funda el despido del actor, declarándolo injustificado.

SÉPTIMO: Que, asimismo, hay que tener presente que, si en una sentencia existe infracción a las reglas de la sana crítica, ésta debe ser manifiesta y, sólo concurre cuando los hechos que sustentan la sentencia recurrida aparecen desprovistos de todo fundamento en relación a la prueba rendida o, están claramente controvertidos por ella, lo que en el caso en concreto no ha ocurrido, por lo que no se puede imputar al fallo la infracción denunciada

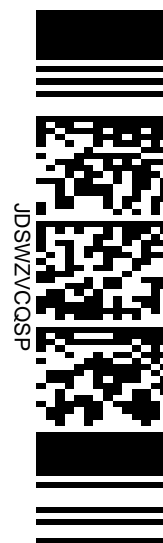


OCTAVO: Que, además, resulta pertinente destacar que el recurso de nulidad es uno de impugnación y no de mérito, de lo que se sigue que importa una revisión de la validez del fallo dictado y, en particular y por la causal aquí esgrimida, significa un control sobre la aplicación de los conocimientos jurídicos, técnicos, científicos o de experiencia y las reglas de la lógica, al tiempo de valorar la prueba. De ahí que no resulte aceptable que la impugnación se construya, como ocurre en este caso, a partir de la interpretación y valoración que el recurrente hace de la prueba rendida, aseverando que la desvinculación del demandante fue justificada, pues con ello evidencia el propósito que se revisen directamente por esta Corte tanto las pruebas incorporadas como su mérito, que es cosa distinta al real supuesto de la causal esgrimida que se relaciona el razonamiento probatorio vertido en el fallo.

De lo expuesto es posible concluir que lo pretendido por el recurrente es que esta Corte valore nuevamente la prueba, pretensión que no cabe en un sistema recursivo como el laboral, en que no se contempla la apelación como forma de impugnar las sentencias definitivas, motivos por lo que esta causal deberá ser rechazada.

NOVENO: Que, corresponde ahora analizar la causal del artículo 477 del Código del Trabajo invocada en forma subsidiaria a la anterior y, cuyos fundamentos han sido expuestos en el considerando segundo del presente fallo, pidiendo a este respecto el recurrente que la sentencia de reemplazo solamente declare que no procede la devolución del mencionado aporte del empleador al seguro de cesantía por aplicación de la ley 19.728.

DÉCIMO: Que, para un adecuado análisis de esta segunda causal esgrimida subsidiariamente por la recurrente, es necesario tener en consideración que la Ley N°19.728 obliga al trabajador a cotizar para su Cuenta Individual de Cesantía un 0,6% de sus remuneraciones y al empleador a aportar el 1,6% de su cargo. El empleador, además de cotizar el porcentaje señalado, debe cotizar de su costo, para un



JDSWZVCOASP

Fondo Solidario de Cesantía, el 0,8% de la remuneración del trabajador, fondo que se complementa con el aporte mensual que hará el Estado.

A su turno, en lo relevante al presente recurso, la referida ley estableció, en el inciso 2º del artículo 13 que, la eventual indemnización por años de servicios a que tendría derecho el trabajador, en el caso de ser despedido por necesidades de la empresa según el artículo 161 del Código del Trabajo, no se ve afectada, pero se imputa a esta indemnización la parte del Saldo de la Cuenta Individual de Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador (1,6%), más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan. De esta manera, el empleador se encuentra facultado para descontar de la indemnización por años de servicio la parte correspondiente al 1,6% que se ha aportado a la cuenta individual del trabajador. Con todo, el empleador que pretende imputar a la indemnización sus aportes al sistema de cesantía, deberá solicitar a la Administradora de Fondos de Cesantía que le determine el monto de tales aportes, así como la rentabilidad que generó.

DÉCIMO PRIMERO: Que, la expresión: “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo”, utilizada en el artículo 13 ya referido, no alude a la causal eventualmente invocada por el empleador para poner término al contrato de trabajo, sino a la que real y jurídicamente ha tenido lugar y, cuando el despido es declarado injustificado, lo que se determina es que no ha existido causal, razón por la cual la declaración del empleador efectuada al tiempo del despido, se estima como inexistente y para todos los efectos, la relación laboral terminó irregularmente sin que exista causal válida para ello

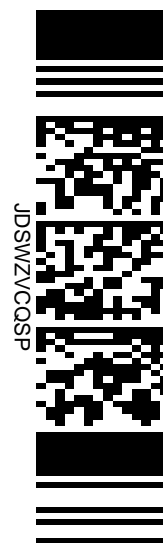
DÉCIMO SEGUNDO: Que, en este contexto, habiéndose declarado judicialmente injustificado el despido que afectó al demandante, no es posible estimar que la relación laboral terminó por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo, sino que, por el



contrario, ésta concluyó porque el empleador puso fin irregularmente la misma, razón por la cual el empleador carece del derecho a retener el seguro de cesantía en los términos autorizados por el artículo 13 de la Ley N°19.728.

DÉCIMO TERCERO: Que, por lo demás, este ha sido un criterio sustentado por la Excma. Corte Suprema de Justicia en distintos recursos sobre unificación de jurisprudencia, entre ellos, esta Corte posee un criterio asentado, que ha sido expresado en sentencias previas, como son las pronunciadas en los autos Rol N° 2.778-2015, 12.179-2017 y 23.180-2018, entre otros, y más recientemente en los antecedentes N°29.717-2019, 36.657-2019 y 174-2020, al sostener 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”, agregando 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”.

Se agrega por el máximo Tribunal, además, que “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, si se considerara la interpretación contraria, constituiría un incentivo a invocar 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 que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada.



Mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado injustificado, entenderlo de otra manera tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación, se le otorgara validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia”.

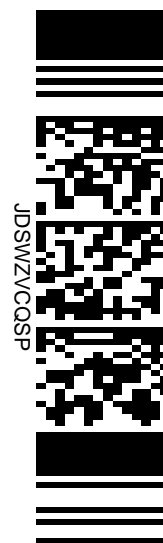
DÉCIMO CUARTO: Que, atento lo dicho, la infracción de ley que denuncia la parte recurrente en este capítulo de nulidad, en concepto de estos sentenciadores, resulta inexistente y, por ende, no configurándose la vulneración en que se funda el arbitrio de nulidad deducido, éste necesariamente deberá ser rechazado.

Y atendido, además, lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478 y 479 del Código del Trabajo, se declara:

Que, **SE RECHAZA** el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Román Gómez Contreras, en representación de Farmacéutica Medcell Limitada en contra de la sentencia definitiva dictada por Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco en este procedimiento, con fecha tres de marzo de dos mil veintidós, la que en consecuencia no es nula.

Acordada con el voto en contra del abogado integrante señor Roberto Fuentes Fernández, quien fue de opinión de acoger el recurso de nulidad, sólo respecto de la causal invocada de manera subsidiaria, en atención a las siguientes consideraciones:

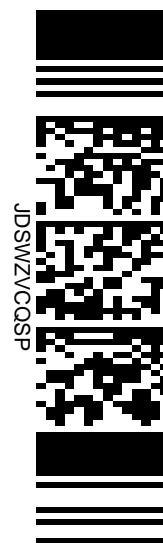
1°.- Que, en forma previa, conviene tener presente que el seguro obligatorio que consagra la Ley N°19.728 persigue atenuar los efectos de la cesantía y de la inestabilidad en el empleo, estableciendo un sistema de ahorro obligatorio sobre la base de la instauración de cuentas individuales por cesantía,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



aporta el empleador y otra que es de origen estatal. Corroborra lo señalado el Mensaje que dio origen a dicha ley, en la medida que indica: “... Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación. De este modo, por una parte, se otorga al trabajador una mejor protección, por el mayor grado de certeza de los beneficios que percibirá y, por otra, facilita al empleador su obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda, lo cual tiene particular trascendencia en el ámbito de la micro, pequeña y mediana empresa...”.

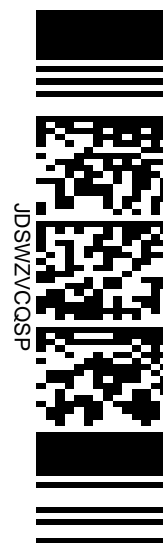
2°.- Que, en consecuencia, tratándose de las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, dicho seguro actúa como una suerte de resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador, con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación, tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N°19.728.

3°.- Que, sin embargo, conforme lo prescribe el artículo 13 de la citada ley, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del citado Código, calculada sobre la última remuneración mensual que define el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última, prestación a la que se debe imputar la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que efectuó el empleador, más su rentabilidad, deducidos los costos de



administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15 de la misma ley, no pudiendo, en ningún caso, tomarse en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador. Por lo tanto, lo que el empleador está obligado a solucionar, en definitiva, es la diferencia que se produce entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la citada cuenta y el equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

4°.- Que, además, corresponde considerar que el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que, si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% o 80%, según sea el caso. Entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, ya sea que fue la primitivamente esgrimida, o es aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%. Por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo, sin incidir a los fines de la imputación de que se trata, razón por la que se debe colegir que, si el contrato de trabajo terminó por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728, ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama, a juicio de este disidente, es errada la interpretación que sobre la materia asumió el sentenciador.

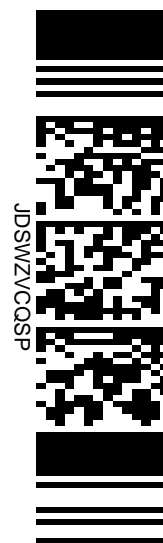


5°.- Que, en tal circunstancia, yerra el tribunal a quo al estimar que no procede el descuento alegado por la demandada, motivo por los cuales estuvo por acoger en esta parte el recurso por haberse dictado con infracción de ley.

Regístrese, incorpórese en su oportunidad en la carpeta digital y devuélvase, en su oportunidad.

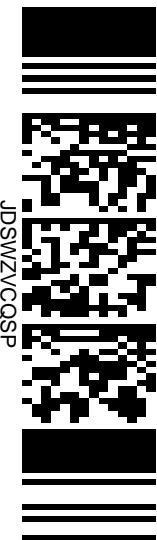
Redactada por el Abogado Integrante Sr. Roberto Fuentes Fernández.

Rol N° Laboral - Cobranza-86-2022.(jog)



Pronunciada por la Tercera Sala de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco, integrada por su Ministra (s) Sra. Viviana Ibarra Mendoza. Se deja constancia que no firman el Ministro Sr. José Marinello Federici y el Abogado Integrante Sr. Roberto Fuentes Fernández, no obstante concurrir a la vista y acuerdo de la presente causa, por encontrarse haciendo uso de su permiso compensatorio y por encontrarse ausente, respectivamente. Temuco, diez de junio del año dos mil veintidós.

En Temuco, a diez de junio 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 02 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>