

C.A. de Concepción

Concepción, jueves diecinueve de agosto de dos mil veintiuno.

VISTO:

En causa RUC 20-4-0264458-4 y RIT O-586-2020, del ingreso del Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, sobre demanda de declaración de despido improcedente, nulidad del mismo y pago de prestaciones e indemnizaciones, seguida en procedimiento ordinario, correspondiente al Rol 239-2021 de esta Corte, don Patricio Mella Cabrera, abogado, por el demandante –don José Manuel Hurtado Siervo-, dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de 26 de abril del año en curso, dictada por el juez titular, don José Gabriel Hernández Silva, mediante la cual decidió lo siguiente:

“I. Que se rechaza, sin costas, la excepción de finiquito opuesta por la demandada. II. Que HA LUGAR, a la demanda deducida por Patricio Mella Cabrera, abogado, en representación de JOSE MANUEL HURTADO SIERVO contra la UNIVERSIDAD SAN SEBASTIÁN, representada por su rector Carlos Williamson Benapres, ya individualizados, solo en cuanto estimándose improcedente el despido del actor, se condena a la demandada a pagarle la suma de \$4.385.129, correspondiente al recargo legal del 30% sobre su indemnización por años de servicios, según artículo 168 letra a) del Código del Trabajo. III. Que la suma antes señalada se reajustará y devengará intereses conforme al artículo 173 del Código del Trabajo. IV. Que se rechaza la demanda en cuanto se solicita declarar: a. Que existió relación laboral entre las partes entre agosto de 2009 y marzo de 2012. b. Que existen diferencias no pagadas correspondientes a indemnización por años de servicios derivadas de un supuesto periodo de informalidad. c. Que, el despido es nulo por falta de pago de cotizaciones previsionales del periodo comprendido entre agosto de 2009 a febrero de 2012 y aplicar las sanciones que provienen de ello. V. Que se rechaza además la demanda, en cuanto se solicita que la demandada restituya al actor la suma de \$2.949.124, descontada conforme al artículo 13 de la ley 19.728, permitiéndose mantener la imputación. VI. Que no se emite pronunciamiento por incompatible con lo resuelto, sobre la excepción de prescripción opuesta subsidiariamente por la demandada. VII. Que cada parte soportará sus costas.”.

Recurrió el demandante, con la finalidad que este tribunal anule la referida sentencia en virtud de la causal de infracción de ley del artículo 477 del Código del trabajo, y proceda a dictar una de reemplazo, donde se acoja la acción declarativa de existencia laboral



entre el actor y la Universidad San Sebastián, entre agosto de 2009 y marzo de 2012, y, consecuencialmente se ordene el pago de las cotizaciones previsionales por dicho periodo, se aplique la sanción de nulidad de despido y se ordene el pago de la diferencia por indemnización por años de servicio. En subsidio, se acoja el motivo específico de nulidad autorizada por la letra b) del artículo 478 del referido código y, en mérito de ello, invalide la sentencia impugnada, y dicte sentencia de reemplazo por la que se resuelva que se acogen las peticiones antes descritas para la causal principal, en la forma que se indica en la demanda de autos, salvo la de despido improcedente o injustificado que no es motivo de recurso; todo ello con costas del recurso.

Las causales invocadas para la petición de invalidación, fueron, según se esbozó, en primer lugar y en carácter de principal, la del artículo 477 de la codificación mencionada -infracción de ley con influencia sustancial en lo dispositivo del fallo impugnado-, y ello, acorde a la parte petitoria del recurso, en relación a las decisiones de dicha sentencia relativas a no reconocer la existencia de relación laboral entre agosto de 2009 y marzo de 2012, a denegar el pago de cotizaciones previsionales por dicho período, a rechazar la aplicación de la sanción de nulidad del despido y a desestimar el pago de una diferencia por indemnización por años de servicio. Y, en segundo lugar, y en subsidio, el motivo de la letra b) del artículo 478, es decir, la infracción a las normas de la sana crítica, según más adelante se dirá.

Se procedió a la vista del recurso en audiencia, asistiendo y alegando los abogados de ambas partes.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, como se dijo, el recurrente ha deducido su recurso de nulidad en contra de la sentencia más arriba singularizada, sosteniendo, como causal de invalidación, en carácter de principal, la del artículo 477 del Código del Trabajo, específicamente la de infracción de ley con influencia sustancial en lo dispositivo del fallo reclamado, aduciendo dos grupos de normas vulneradas:

El primero, relativamente a las reglas que se vinculan con lo decidido en cuanto a denegar aquellas pretensiones de la demanda asociadas a la declaración de una relación laboral entre las partes en el lapso ya mencionado.

Y, el segundo grupo, relacionado con la decisión contenida en el fallo reprochado en orden a denegar el reintegro del descuento -practicado al pagarse el respectivo finiquito-, por cuanto, según la



defensa de la demandada, ello correspondía a sus aportes al Fondo del Seguro de Cesantía, situación que, según el juez de la instancia, autorizaba al empleador a validar el descuento, aun cuando se declare improcedente la aplicación de la causal de despido por necesidades de la empresa, cuestión esta última que acaeció en el caso de autos.

Cabe hacer notar que las infracciones legales denunciadas se formularon en forma independiente y bajo el alero de la misma causal de invalidación, por lo que nada obsta para su análisis separado, y, por otro lado, en concepto de esta Corte tampoco se constituye aquí en un obstáculo procesal el hecho que en la parte petitoria del recurso de nulidad de que se trata nada se diga en cuanto a la referida solicitud de devolución del descuento, porque lo cierto es que esto último se colaciona con claridad del cuerpo mismo del escrito que contiene el citado recurso, y, por ende, ha de entenderse que se le ha entregado competencia a este tribunal para tales efectos.

SEGUNDO: Que, acorde a lo indicado, el primer aspecto que abarca el recurso en cuanto a la causal predicha, se vincula con la vulneración a los artículos 1º, 3º, 5º, 7º, 8º y 44, inciso tercero, todos del Código del Trabajo, sosteniendo sobre esto el impugnante, en síntesis, que el juzgador del *a quo* dejó de aplicar las normas contenidas en esos preceptos, partiendo de la base que en su fallo (considerandos décimo al decimoctavo) abordó la controversia en relación al período de informalidad alegada por su parte, es decir, agosto de 2009 a marzo de 2012, y luego, en los motivos decimocuarto y decimoquinto hace la inferencia que el actor, hasta el momento que se integra a la planta (suscribiendo su contrato de trabajo), no era empleado de la universidad, sólo concurría en ciertos horarios, hacía clases y se le pagaba según lo convenido; no tenía jornada completa, no era parte del equipo docente, no tenía estación de trabajo; y, posteriormente, en el considerando decimosexto, concluye que el hecho de que el demandante debía ajustarse a los horarios de la Universidad, seguir instrucciones en cuanto al contenido de la asignatura que impartía, fechas de exámenes y su corrección, no configuran indicios de subordinación y dependencia, señalando también en la sentencia que el actor no tenía sometimiento a instrucciones o directrices de cómo ejecutar el trabajo, sin exigencia de cumplir una jornada laboral, ni permanecer a disposición del empleador.

Estos hechos, argumenta el impugnante, son interpretados por el juez de base como insuficientes para tener por demostrada la relación laboral, y este yerro, explica, origina dejar sin aplicación los preceptos más arriba apuntados, porque basta que concurra un elenco



mayoritario de los llamados “indicios de subordinación” para tener por establecida aquella relación. Sin embargo, prosigue, los antecedentes (que particulariza) sí son constitutivos de indicios de subordinación suficientes para tener por demostrado que durante el segundo semestre de 2009 a marzo de 2012, el demandante prestó servicios subordinados de docentes para la Universidad San Sebastián, ya que de ellos aparece que aquél realizó en forma continua servicios de docencia, remunerados mensualmente, bajo la directriz y órdenes de dicho establecimiento.

Afirma el recurrente, que, de esta manera, sin alterar las conclusiones fácticas del fallo recurrido, queda en evidencia el error de juicio del juez, con lo que dejó de aplicar las normas señaladas, todas referentes y reguladoras de las relaciones laborales entre empleador y trabajador, como también aquella relativa a la posibilidad de pactarse una jornada parcial de trabajo.

Y todo ello, finaliza el letrado impugnante, influyó en lo dispositivo de la sentencia criticada, dado que de haberse aplicado tales preceptos, se habría tenido por establecida la relación laboral entre su representado y la entidad demandada, en el período agosto 2009 y marzo 2012, y, por tanto, se habría ordenado el entero de las cotizaciones previsionales, además de haberse aplicado la sanción de nulidad del despido y la condena a pagar la diferencia de la indemnización por años de servicio, la que se incrementaría en tres remuneraciones al agregarse el período de informalidad.

TERCERO: Que, ahora bien, y en lo que toca a la causal de invalidación predicha, preciso se hace desde luego consignar, que el recurso de nulidad fue instaurado en la legislación laboral con el propósito de invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda, tal como lo deja en claro la normativa contenida en el inciso tercero del artículo 477 del Código del Trabajo.

Y precisamente en el caso de la causal esgrimida en la situación *sub lite*, conforme la establece el inciso primero de esta misma norma, la infracción de ley alegada debe haberse producido en la propia sentencia, exigiéndose, además, que dicha vulneración haya tenido una influencia sustancial en lo resolutivo de la misma.

CUARTO: Que, asimismo, no está demás traer a colación que la infracción de ley, como tradicionalmente se sabe, puede consistir en una contravención formal a la misma, esto es, cuando se contradice directa y derechamente el texto de la norma; en su errónea aplicación, o sea, cuando se la interpreta de un modo incorrecto o con alcances



erróneos; o, en último término, en su falsa aplicación, vale decir, cuando se aplica a un caso no regulado en ella o se deja de aplicar a un caso reglado por ella.

Y ha de tenerse muy presente en relación a la causal que se viene comentando, que este tribunal en sede de nulidad se constituye única y exclusivamente en “juez de legalidad” y no en “juez de mérito”, pues los hechos establecidos en la sentencia por el fallador de la instancia, cabe recordarlo, son intangibles e inamovibles para estos sentenciadores.

QUINTO: Que, entonces, y como con el motivo de nulidad en comento no se pueden mutar los hechos establecidos por el juzgador del mérito, procede revisar sobre qué hechos o hechos –preestablecidos- podría descansar la postulación invalidatoria del impugnante.

Relativamente a esta cuestión, el fallo reprochado, en lo que para estos efectos resulta atingente, asentó, en su considerando tercero, los siguientes hechos pacíficos (no controvertidos): *“...la existencia de una relación laboral entre las partes, ejerciendo el actor las funciones que indica en su demanda; relación que terminó el día 31 de enero del año 2020, fecha en que el demandante fue despedido por la causal necesidades de la empresa. Fue pacífico que la base de cálculo que corresponde a la remuneración del trabajador al momento de su despido fue de \$1.740.662 y que se le descontó en su finiquito por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía, la suma de \$2.949.124.”* (sic).

SEXTO: Que, ahora, y en lo concerniente a la materia propiamente controvertida, resulta necesario resaltar lo que fue consignado en los considerandos décimo cuarto (sic) a décimo sexto (sic) de la citada sentencia, que señalan lo siguiente:

“DÉCIMO CUARTO: 2009-2012. Que, en el presente caso, la documentación aportada e incluso la conducta de las partes en aquel periodo que el actor denomina de “informalidad laboral”, dan la razón a la demandada, lo que se confirma incluso con el dicho de los testigos que citó el actor a estrados, es decir, no se logran configurar los elementos que se vienen mencionando. En efecto, entre el 4 de agosto de 2009 y el 15 de marzo de 2011 –salvo en febrero de cada año en que no figuran emitidas– el actor extiende regularmente a la demandada boletas de honorarios electrónicas por servicios profesionales relacionados con docencia en diferentes cátedras. Del examen de las boletas, se observa que comienza impartiendo solo una



asignatura entre agosto de 2009 y enero de 2010 (*Historia de Chile Republicano*), recibiendo un pago de \$145.800; a contar de marzo y hasta agosto de 2010 impartirá dos cátedras de *Historia del Derecho* a cambio de un honorario de \$145.800 y \$137.700, respectivamente; entre agosto de ese año y enero de 2011, asume las asignaturas de *Historia de Chile Republicano* en dos secciones, se le paga \$137.700 por una y \$145.800 por la otra, *Historia Universal Contemporánea* a cambio de \$105.300 (en octubre hay una boleta emitida por \$26.325), *Relaciones Internacionales* y *Filosofía Política* (\$145.800 cada una); entre marzo y julio de 2011, impartirá docencia en *Historia de Chile Republicano* (2 secciones), *Historia del Derecho*; *Fundamentos Filosóficos del Derecho*, recibiendo por cada una de ellas la suma de \$145.800 (en agosto de 2011 emite 2 boletas por la misma cifra y las mismas asignaturas); a contar de agosto de ese año y hasta enero de 2012, dictará las clases de *Historia de Chile Republicano* (2 secciones), *Relaciones internacionales* (2 secciones) por cada una de éstas se le pagará \$145.800 e *Historia Universal contemporánea* recibiendo por ésta última la suma de \$108.600; finalmente, en marzo de 2012 las boletas de honorarios dan cuenta que impartió cátedra en *Historia Universal contemporánea* a cambio de un honorario de \$111.858, *Historia de Chile Republicano* (2 secciones), *Historia del Derecho*, cobrando \$160.680 por cada una de ellas y *Fundamentos Filosóficos del Derecho*, por la cual recibió \$145.800. Todas las sumas indicadas son mensuales y en todas las boletas de honorarios se retiene un 10% como impuesto. No hay más elementos documentales en ese periodo.” (sic).

“DÉCIMO QUINTO: Insuficiencia probatoria. Que la prueba testimonial no permite desvirtuar el mérito de la documentación analizada, pues los testigos del actor simplemente confirman el carácter de contratación por horas o cátedra de que dan cuenta las boletas. En efecto, los testigos son contestes en que el actor en el periodo disputado tenía un contrato “part-time” o por horas, –adjunto según el testigo Muñoz Levasier– impartiendo las asignaturas que indican las boletas en el departamento de *Derecho Público* de la Facultad de Derecho y algunas en la Facultad de Ciencias Políticas. El testigo Juan José Calabrano no conoce, sin embargo, la jornada que ejerció el actor en aquella época, aunque menciona que alguna de las clases se impartió en vespertino. Si bien indica que el actor



prestaba servicios en distintas áreas, siendo coordinador académico, encargado de ingreso de alumnos, ministro de fe en comisiones de exámenes grados, en comisiones investigaciones administrativas, no es claro que éstas actividades las realizara antes de firmar contrato de trabajo, lo mismo puede decirse del dicho de Janette Segura Galdames, quien afirmó “El hacía clases en la facultad de derecho... en algún momento no si hasta el momento que fue despedido era coordinador académico...”, sin referir periodo. Calabrano aclarará que en el periodo anterior a 2012 el demandante no era profesor de la planta sino que tenía un contrato de honorarios, “...él fue profesor part-time hasta el año 2012 cuando paso a ser profesor planta y ahí se integró a nuestro equipo... en el año 2012 él integró la planta de profesores en el mes de marzo o abril... pasó a ocupar una estación de trabajo frente a la mía a contar de esa fecha”. Segura Galdames dirá “...Él trabajó los primeros años como part-time, luego fue contratado por la Universidad San Sebastián en abril de 2012... como profesor titular para ya ejercer las funciones completas... no solo en algunos horarios sino que en jornada completa y con un escritorio, como un empleado cualquiera de la Universidad...”. En el mismo sentido las declaraciones de Felipe Muñoz Levasier, “El demandante... primero era profesor adjunto, es decir,... simplemente iba y hacía las clases y se le remuneraba en virtud del contrato a honorarios que existía en aquella época y después el pasa a integrarse a la planta con contrato de trabajo”. Dichos de los que se infiere que hasta el momento en que el actor se integra a la planta o suscribe un contrato de trabajo, no era empleado de la Universidad, solo concurría en ciertos horarios, hacía sus clases y se le pagaba de acuerdo a lo convenido con la Universidad, no tenía jornada completa, no era parte del equipo docente, no tenía estación de trabajo o escritorio en dependencias de la casa de estudios, conclusión acorde a la condición contractual que mantuvo en aquella época y que cambiará a contar de abril de 2012.”. (sic).

“DÉCIMO SEXTO: Ausencia de indicios. Que lo señalado por todos los testigos, en orden a que el actor debía ajustarse a los horarios de la Universidad, seguir instrucciones en cuanto al contenido de la asignatura que impartía, fechas de exámenes y su corrección, no configuran indicios de laboralidad o de subordinación y dependencia, toda vez que la naturaleza



del servicio prestado y la calidad de institución educativa de la demandada, (sometida además a la ley 20.129 que establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior), exige que quien quiera contratar con ella deba someterse a ciertas pautas o estructuras de trabajo, a seguir el programa académico que corresponda al curso que imparte y cumplir los horarios prefijados en que se dictará a los alumnos las clases, los que deben ser anunciados a la comunidad educativa con antelación, sin que pueda gozar de libertad en esos aspectos. El testigo Muñoz lo explica de la siguiente manera, “Una cosa es la docencia y libertad de cátedra, que cada docente tenga para desarrollar los contenidos de los programas, pero los contenidos de los programas igual que los horarios los fija las autoridades de la Universidad, se les señala el contenido y los horarios para que hagan las clases y lo que se hace es supervigilar a los docentes para que cumplan con esos horarios acordados entre la dirección de la Universidad y el docente y que vaya pasando los contenidos... Preocuparnos que las clases se hicieran...”. Es decir, no existe un control sobre el docente y su labor, solo se vela que imparta el contenido acorde a la cátedra y en el horario dispuesto. Pero la falta de autonomía en aquellas decisiones, no transforma la prestación de servicios en una regida por el Código del Trabajo, ya que no concurren las demás exigencias que la normativa impone, explicitadas en los considerando undécimo a décimo tercero, no hay sometimiento a instrucciones o directrices de cómo ejecutar el trabajo, no hay exigencia de cumplir una jornada laboral ni permanecer a disposición del empleador, el actor solo tenía obligación de presentarse en el horario en que debía dictar su clase y cumplir el programa académico, concluida la cual no tenía más obligaciones para con la demandada.” (sic).

SÉPTIMO: Que, a su vez, y en base a lo anterior, en la motivación décimo séptima (sic) se concluyó: “**DÉCIMO SÉPTIMO:** Relación civil. Que, de lo razonado se concluye que entre agosto de 2009 y marzo de 2012, las partes no se rigieron por un contrato de trabajo, sino por otro tipo de vínculo, por medio del cual el actor solo se obligó a concurrir en horarios y días determinados a las dependencias de la Universidad San Sebastián, impartir una o más cátedras según el programa educativo que determinó la Universidad, efectuar evaluaciones y entregar los resultados de ellas, tras lo cual no tenía otras obligaciones para con su co- contratante. No tenía asignado



un espacio físico en las instalaciones ni una estación de trabajo, no debía cumplir una jornada diaria, semanal o mensual, ni siquiera consta el tiempo efectivo que dedicaba a las labores docentes; no debía rendir cuenta del trabajo realizado ni seguir órdenes o instrucciones de la demandada en cuanto a la forma de prestar sus servicios, salvo en lo indicado (horarios y cátedra comprometida). El pago que recibía a cambio dependía de la cantidad de asignaturas que impartiera, variando semestralmente el número de ellas y como consecuencia el monto percibido.” (sic).

Y el décimo octavo (sic), que: “**DÉCIMO OCTAVO:** Ingresos y obligaciones. Que resulta también acorde a la conclusión precedente las condiciones económicas que existían entre las partes previa a la contratación laboral y luego, posteriores a ella, ya que durante 2011 los ingresos del demandante llegaron a \$691.800 y en marzo de 2012 logró percibir \$739.698 (incluso menores en los años previos). Sin embargo, al firmar contrato de trabajo, el 1 de abril de 2012, sus ingresos aumentarán a \$1.395.478, casi el doble de lo promediado en el año anterior, aumento que solo se explica en el entendido que el actor ahora asumiría obligaciones que antes no tenía y se sometería a las reglas de una contratación laboral, cumpliendo, según el contrato exhibido, una jornada laboral de 45 horas distribuidas de lunes a viernes de 09:00 a 19:00 horas; obligándose a la exclusividad en la prestación del servicio; a cumplir bajo subordinación o dependencia, labores de académico, debiendo realizar todas las actividades y labores necesarias para el buen funcionamiento y el desempeño eficiente y eficaz de la Universidad; a cumplir labores de docencia, de investigación, de extensión, de perfeccionamiento académico disciplinar y pedagógico, de publicaciones y de gestión académica; a participar en organismos colegiados si es convocado, en reuniones de trabajo de las comunidades académicas; a cumplir obligaciones respecto de exámenes ordinarios y extraordinarios, incluidos exámenes de grado o defensa de tesis, dirección de tesis o memorias y su revisión; a elaborar registros académicos y de ayudas didácticas que se le asignen, todo lo cual no se ha acreditado que debiera realizar mientras estuvo en la modalidad de contratación “a honorarios.” (sic).

OCTAVO: Que, finalmente, y en lo que resulta atingente con lo que se viene exponiendo, en el raciocinio décimo noveno (sic) del citado fallo, se añadió la siguiente conclusión: “*Relación laboral. Que, descartadas las alegaciones del actor, se tendrá como un hecho de causa que la relación laboral entre las partes inició el 1 de abril de 2012, fecha en que se le contrató por la demandada en las condiciones*



que se indicó en la consideración que antecede. En cuanto a las condiciones vigentes al término del contrato, relacionadas con funciones contratadas y remuneración percibida, se estará a los acuerdos contenidos en el considerando tercero.”(sic).

NOVENO: Que, como puede observarse, no hay ningún hecho que se haya establecido en la sentencia recurrida que permita arribar a las conclusiones a que llega la parte demandante en su recurso y si lo que pretendía este litigante era demostrar un error fáctico en las apreciaciones de la juzgadora del grado a la hora de ponderar la prueba incorporada, lo cierto es que otra era la causal que debió haber esgrimido, esto es, una que permita mutar o variar los basamentos fácticos sobre los cuales se estructuró el discurso argumental en la sentencia reprochada y que condujo a la decisión que se discute, concretamente en lo relativo a la inexistencia de una relación laboral entre las partes en el período agosto de 2009 a marzo de 2012.-

Cabe recordar que en los considerandos a que más arriba se ha hecho referencia, el juzgador de base fue categórico al afirmar, entre otros aspectos, que los antecedentes aportados a los autos “*no configuran indicios de laboralidad o de subordinación y dependencia*”, como también que “*entre agosto de 2009 y marzo de 2012, las partes no se rigieron por un contrato de trabajo, sino por otro tipo de vínculo, por medio del cual el actor solo se obligó a concurrir en horarios y días determinados a las dependencias de la Universidad San Sebastián, impartir una o más cátedras según el programa educativo que determinó la Universidad, efectuar evaluaciones y entregar los resultados de ellas, tras lo cual no tenía otras obligaciones para con su co- contratante. E, igualmente, que: “se tendrá como un hecho de causa que la relación laboral entre las partes inició el 1 de abril de 2012, fecha en que se le contrató por la demandada en las condiciones que se indicó en la consideración que antecede.”*

Incluso el propio recurrente elucubra en relación a supuestos hechos que, partir de la prueba incorporada, tendrían que haberse dado por probados en la situación de autos, aduciendo al efecto que si el juez (de base) hubiere aplicado los preceptos legales que entiende infringidos, “*se habría tenido por establecida la relación laboral entre su representado y la entidad demandada, en el período agosto 2009 y marzo 2012*”, por lo que, en consecuencia, se habría accedido a las pretensiones de su demanda vinculadas con dicha declaración. Huelgan aquí comentarios.

DÉCIMO: Que resulta evidente, entonces, que la conclusión del fallador de la instancia se basa en la ponderación que hizo de la



prueba incorporada al juicio, y lo cierto es que nada tiene que ver el establecimiento de hechos que devino de esa ponderación con la inaplicación de la normativa legal particularizada en el recurso, por lo que lo argumentado aquí por el impugnante exorbita a todas luces el ámbito en que debe desenvolverse la causal de nulidad de infracción de ley (sustantiva) que se está revisando.

Consecuencialmente, no existe la pretendida vulneración legal acusada en primer lugar por la parte recurrente, por lo que su pretensión invalidatoria no habrá de prosperar y así se dirá sin mayores dilaciones.

UNDÉCIMO: Que, sin embargo, y en lo toca al mismo motivo de nulidad que se analiza, pero referido ahora a la infracción del artículo 13 de la Ley 19.728 –y vinculado esto con la decisión contenida en el fallo recurrido en orden al rechazo de condenar a la demandada a restituir la suma de \$2.949.124, que fuera descontada conforme a dicha disposición-, esta Corte comparte lo sostenido al punto por el demandante en su recurso y, por ende, difiere de todo lo que se argumentó en la sentencia reclamada para sustentar dicha negativa.

Para lo anterior, estos sentenciadores tienen en consideración que el mencionado artículo 13 de la Ley 19.728 -que Establece un Seguro de Desempleo-, prevé que: *“Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso quinto del referido artículo, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última. Ley 21.269.”*. Y agrega en su inciso segundo que: *“Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15.”*. Y finaliza su inciso tercero normando que: *“En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior.”*.

Pues bien, de la norma predicha se colige que el requisito *per se* para que proceda el descuento, es que el contrato de trabajo haya terminado por la causal de necesidades de la empresa, empero en el



caso de autos nos hallamos de frente a un despido que fue expresamente declarado improcedente -.decisión no recurrida por la parte demandada-, razón por la que no cabe discurrir sobre la base del precepto recién transcrito, y, por tanto, no tiene cabida la argumentación que fuera sostenida en el proceso por la Universidad San Sebastián.

DUODÉCIMO: Que ha de tenerse en consideración en relación a lo explicitado precedentemente, que la Excma. Corte Suprema ha sostenido en distintos fallos (por ej. en causas roles N°s 2778-2015, N°12.376-2019 y N°.717-2019, esta última de 9 de abril de 2021) la tesis que se viene exponiendo, entendiendo que el precepto más arriba anotado contiene un beneficio a favor del empleador que le permite rebajar el monto que efectivamente debe desembolsar para el pago de las indemnizaciones que obligatoriamente debe solucionar, a través del descuento o compensación de las sumas que aportó para el seguro de cesantía; herramienta que encuentra su fundamento en la intención legislativa de facilitar el pago de dichos estipendios, en el contexto de la finalidad de la Ley N° 19.728, que, por su parte, tiene por objeto atenuar los efectos de la cesantía y de la inestabilidad en el empleo mediante un sistema de ahorro obligatorio que opera, en el fondo, como un seguro que garantiza un resarcimiento a todo evento, desde que opera con la sola presentación, por parte del trabajador, de los antecedentes que den cuenta de su despido. De esta manera, se logra equilibrar los intereses del trabajador, con las necesidades de los empleadores, especialmente aquellos que conforman la micro, pequeña y mediana empresa, para que en períodos de dificultad con la subsistencia de las mismas –contexto que configura y autoriza el despido por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo–, cuenten con un auxilio que facilite el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Así (y ha dicho también el Excmo. Tribunal), que para que opere la posibilidad de efectuar el descuento que previene el artículo 13 de la Ley 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.



Entonces, ante la existencia de una sentencia que declara improcedente el despido por necesidades de la empresa, el inciso segundo del artículo 13 de la aludida Ley 19.728, queda desprovisto de fundamento fáctico que lo haga aplicable, y, por ende, no concurre la condición legal para que opere, desde que el despido resulta, en definitiva, carente de la justificación que exige el artículo 13 ya mencionado. Y dar otra inteligencia a la norma mencionada, importaría un apoyo al actuar injustificado del empleador, constituyendo un incentivo perverso para que éste, a fin de obtener el beneficio descrito, invoque una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido indebido, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada.

DECIMOTERCERO: Que, a mayor abundamiento, y aun cuando en la temática en desarrollo pudiere sostenerse (en extremo) que nos hallamos en una de las que se han dado en llamar “zonas (casos) difíciles” de interpretación legal, la verdad es que de todas maneras se llega a la conclusión a que viene arribando, en la medida que el entendimiento de la norma debe ceder siempre en beneficio de la parte más débil de la relación laboral – la que sin duda es asimétrica-, esto es, en favor del trabajador, como una clara manifestación del principio protector que informa transversalmente toda nuestra legislación laboral.

DECIMOCUARTO: Que, así las cosas, al haberse declarado procedente en el fallo impugnado el descuento a los montos de la indemnización por concepto de aportes al seguro de cesantía realizados por la empleadora, el juez de la instancia ha infringido la normativa aplicable al caso de autos –en particular el artículo 13, citado-, razón por la que el recurso habrá de ser acogido según se dirá.

DECIMOQUINTO: Que, tal como ya se anotó, en subsidio de la causal de infracción de ley –específicamente en lo referente a la sección de la sentencia recurrida en que se denegó la postulación de declarar la existencia de relación laboral entre las partes entre agosto de 2009 y marzo de 2012, y, por tanto, la procedencia todas las pretensiones asociadas con dicha declaración-, la demandante esgrimió como causal de invalidación la del artículo 478 letra b) de la codificación laboral, es decir, aquella que dice relación con que el fallo impugnado haya sido dictado con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, la que funda esencialmente en la vulneración al principio de



“razón suficiente”, como también a las máximas de la experiencia, argumentando al efecto, en resumen y en cuanto a la citada ley formal del pensamiento, que el juez del *a quo* ignoró y no valoró el oficio de la Comisión Nacional de Acreditación, en el que se indica que el actor es profesor instructor desde el año 2009 en la carrera de Derecho de la Universidad San Sebastián, y se señalan, además, seis asignaturas dictadas por él en dicho período. Aduce, análogamente, que no se valoró la absolución de posiciones de la Directora de Personal del establecimiento demandado (doña Isabel Besoain), quien aportó antecedentes que constituyen una ‘prueba directa que las asignaturas que estuvieron a cargo del actor fueron diseñadas, organizadas en los planes de estudio y controladas por la misma demandada. Y tampoco, dice, se consideraron los dichos del testigo don Felipe Muñoz (a la sazón Director de la Carrera de Derecho y Jefe de Carrera en la época de la informalidad laboral alegada en la demanda), quien refirió que los contenidos del programa y horarios son fijados por las autoridades de la Universidad, vigilándose que las clases se hicieran y que se cumplieran los horarios. Según el recurrente, con estas probanzas se encuentra suficientemente establecido que el demandante se desempeñó como docente, en calidad de profesor instructor, desde el segundo semestre de 2009 hasta marzo de 2012, y en circunstancias (que anota) que demuestran irrefutablemente la existencia de la relación laboral postulada en relación a ese lapso.

Y en lo concerniente a la vulneración a máximas de experiencia, esta aseveración se la sustenta en que un juicio hipotético y general (procedente de la experiencia) permite sostener y establecer que las personas que realizan estudios universitarios deben someterse a la aprobación de un plan de estudios compuestos por asignaturas dictadas por profesores que realizan las clases en forma regular y metódica, y sujetos al control y dirección de las autoridades de la Universidad.

Termina indicándose en el recurso, el modo que las infracciones denunciadas habrían influido en lo decisorio del fallo impugnado relativamente a la declaración de la relación laboral que se pretende en el período mencionado y en cuanto a las peticiones vinculadas con tal declaración.

DECIMOSEXTO: Que planteado así el recurso y en lo tocante a la causal de nulidad predicha, se hace necesario dejar previamente asentado que el artículo 456 del Código del Trabajo, prevé que: “*El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica*”; y añade que: “*Al hacerlo, el tribunal 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”.

La ley, como se aprecia, no entrega un concepto de lo que es la “sana crítica”, empero aporta algunos parámetros que deben tenerse en cuenta a la hora de efectuar el análisis y la correspondiente ponderación de los diversos medios probatorios legalmente incorporados al juicio.

Sin embargo, puede desde luego decirse, en términos generales, que la sana crítica racional es un método razonado y reflexivo de analizar el material probatorio allegado al juicio, análisis que debe enmarcarse esencialmente dentro de los límites de la lógica formal, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados (así ya se dicho reiteradamente por esta misma Corte a partir de la causa laboral Rol 249-2010, en sentencia de 19 de octubre de 2010).

DECIMOSÉPTIMO: Que teniendo presente lo recién dicho, cabe hacer notar, desde ya, que el impugnante yerra en su postulación invalidatoria, comoquiera que (en una primera aproximación) el material probatorio analizado y ponderado por el juez del *a quo* -tarea que hubo de hacer en forma libre y sólo con las limitaciones más arriba apuntadas-, conduce razonablemente a la conclusión que se reprocha en el recurso, esto es, en desestimar la concurrencia de indicios de relación laboral en el primer período en que prestó sus servicios el actor para la Universidad demandada; circunstancia que implica que en la construcción silogística, el “antecedente” (medios de prueba) lleva sin ambages hacia el “consecuente” (decisión reclamada), por lo que las críticas desarrolladas por la recurrente carecen de sustento.

En otros términos, el discurso valorativo utilizado en su sentencia por el juez del mérito, no contiene las falencias formales denunciadas por el impugnante.

DECIMOCTAVO: Que, en efecto, revisada la sentencia reclamada, aparece que en sus considerandos tercero a sexto y décimo a décimo noveno (sic), se desarrolla lógicamente la cuestión materia de la controversia (concerniente al recurso deducido), analiza toda la prueba aportada por los litigantes y entrega las razones por las cuales adscribe a unas y desestima otras, explicando el porqué arriba a la convicción que lo conduce a acoger sólo parcialmente la demanda



incoada, denegando la misma en lo relativo al lapso que en la demanda se ha dado en llamar de “informalidad laboral”.

En otros términos, se llegó a la conclusión que se reprocha concretamente en el recurso mediante la utilización de un procedimiento lógico que permite la reproducción del razonamiento utilizado al efecto y, por ende, que admite su control intersubjetivo, lo que implica que se cumplieron con los parámetros formales del mencionado artículo 456, y, en lo particular, no se vulneró la regla de “razón suficiente” (derivación) indicada en el recurso.

DECIMONOVENO: Que una cosa es que la conclusión a la que se llega sea defectuosa en la construcción del respectivo silogismo – cuestión que en la especie no ocurrió- y otra muy distinta que el impugnante no esté de acuerdo con el contenido de la misma, que es precisamente lo que, en concepto de esta Corte, acaece en este caso con ocasión del recurso incoado.

Asimismo, y vale traerlo a colación aquí, ha de tenerse muy presente que la infracción que exige nuestra codificación laboral debe ser “manifiesta” –evidente y cierta- y no cualquier tipo de vulneración, lo que tampoco podría discurrirse en la situación de autos.

VIGÉSIMO: Que relativamente a la máxima de experiencia aludida en el recurso, y aún de aceptar pura y simplemente su existencia, resulta que no aparece de autos que la misma haya sido transgredida manifiestamente como se postula por el recurrente, en la medida que ella podría ser constitutiva de un indicio de una relación laboral, empero no llena el estándar de convicción necesario para formar convencimiento en tal sentido, y, por lo tanto, a partir de su eventual vulneración no puede construirse seriamente un contexto de transgresión a la sana crítica con la gravedad y consecuencias denunciadas por el impugnante.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, por consiguiente, de lo que se venido explicando se desprende, con claridad, que el recurso de que se trata no puede prosperar basado en la última causal de invalidación en análisis.

Por estas consideraciones, normas citadas y de conformidad, además, con lo previsto en los artículos 474, 477 y 482 del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que **se acoge** el recurso de nulidad deducido por la parte demandante en contra de la señalada sentencia definitiva de veintiséis de abril de dos mil veintiuno, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, en razón de lo explicitado en los considerandos undécimo a decimocuarto precedentes, y, en



consecuencia, **SE LA ANULA** en cuanto a la materia específica indicada en esos motivos, debiendo dictarse, acto seguido, sin nueva vista y separadamente, la sentencia de reemplazo correspondiente con arreglo a la ley y según lo que fue postulado en el citado recurso;

II.- Que se desestima, en todo lo demás pedido, el referido recurso, y

III.- Que no se condena en costas a la parte demandada, por estimarse que tuvo motivos plausibles para oponerse al acogimiento del recurso.

Regístrese, notifíquese y devuélvase, en su oportunidad, por la vía correspondiente.

Se deja constancia que para la dictación de este fallo, según consta de lo obrado en la carpeta virtual respectiva, se hizo uso de la facultad establecida en el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

Redacción del ministro titular don César Gerardo Panés Ramírez.

Rol N° 239-2021 - Laboral-Cobranza.-

Carlos del Carmen Aldana Fuentes
MINISTRO
Fecha: 19/08/2021 14:29:27

Cesar Gerardo Panes Ramirez
MINISTRO
Fecha: 19/08/2021 14:35:21

Hugo Fernando Tapia Elorza
ABOGADO
Fecha: 19/08/2021 16:31:44



Pronunciado por la Quinta Sala de la C.A. de Concepción integrada por los Ministros (as) Carlos Del Carmen Aldana F., Cesar Gerardo Panes R. y Abogado Integrante Hugo Tapia E. Concepcion, diecinueve de agosto de dos mil veintiuno.

En Concepcion, a diecinueve de agosto de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



C.A. de Concepción

Concepción, jueves diecinueve de agosto de dos mil veintiuno.

VISTO:

De la sentencia de instancia anulada, de data 26 de abril del presente año, se reproduce su parte expositiva y, asimismo, su parte considerativa, con excepción de sus motivos vigésimo noveno a trigésimo tercero, que se eliminan.

Se reproducen, análogamente, los siguientes considerandos del fallo de nulidad dictado con esta misma fecha: el undécimo -en sus párrafos segundo y tercero-, el duodécimo y el decimotercero.

Y TENIENDO, ADEMÁS, PRESENTE:

PRIMERO: Que, según se indicó en las motivaciones de la sentencia de nulidad que fueron reproducidas, una condición *sine qua non* para que opere el descuento a que se refiere el artículo 13 de la Ley 19.728, es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

De esta forma, la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del referido artículo 13.-

SEGUNDO: 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 el juez 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.

La jurisprudencia mayoritaria emanada de nuestra Excma. Corte Suprema así lo ha venido determinando (fallos citados en la sentencia de nulidad que antecede).



TERCERO: Que, en consecuencia, la pretensión de la demandante en orden a la restitución de la suma descontada al actor en virtud del aporte al seguro de cesantía, habrá de prosperar.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo previsto en las disposiciones legales señaladas en el fallo anulado, las que se dan por expresamente reproducidas para estos efectos, se resuelve:

I.- Que se mantienen, en forma expresa, las decisiones contenidas en los resueltos I, II, III, IV, VI y VII de la parte dispositiva de la mencionada sentencia invalidada, salvo en cuanto a la locución “solo” consignada en el recién aludido resuelto I, la que se elimina, y

II.- Que se acoge, asimismo, la demanda incoada, en cuanto la demandada deberá restituir al actor la suma de dos millones novecientos cuarenta y nueve mil ciento veinticuatro pesos (\$2.949.124), cantidad que le fue descontada por concepto del aporte por seguro de cesantía, monto que habrá de serle solucionado con los reajustes e intereses regulados en el artículo 63 del Código del Trabajo.

Regístrese y devuélvase, en su oportunidad, por la vía que corresponda.

Redacción del ministro titular don César Gerardo Panés Ramírez.

Rol N° 239-2021 - Laboral-Cobranza.-

Carlos del Carmen Aldana Fuentes
MINISTRO
Fecha: 19/08/2021 14:29:30

Cesar Gerardo Panes Ramirez
MINISTRO
Fecha: 19/08/2021 14:35:23



Hugo Fernando Tapia Elorza
ABOGADO
Fecha: 19/08/2021 16:31:47



Pronunciado por la Quinta Sala de la C.A. de Concepción integrada por los Ministros (as) Carlos Del Carmen Aldana F., Cesar Gerardo Panes R. y Abogado Integrante Hugo Tapia E. Concepcion, diecinueve de agosto de dos mil veintiuno.

En Concepcion, a diecinueve de agosto de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

