

En San Miguel, a veintisiete de enero de dos mil veintidós.

**Vistos:**

En estos autos RIT O-62-2020, del Segundo Juzgado de Letras de Talagante, por sentencia de dos de julio de dos mil veintiuno, su juez titular don Gerardo Mena Edwards, rechazó la demanda que dedujo don Felipe Sebastián Andrés Yany Núñez en contra de la Fábrica y Maestranzas del Ejército (FAMAE), sin costas, por la cual solicitó la declaración de despido injustificado, nulidad del despido, cobro de indemnizaciones y demás prestaciones que se indican.

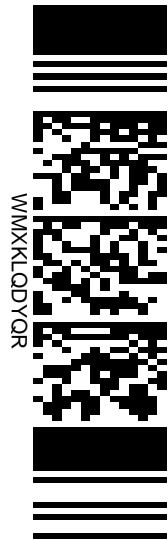
En contra de esta resolución, la parte del actor dedujo recurso de nulidad fundado en dos capítulos, el primero se sustenta en la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, en su hipótesis de infracción de ley que influye de manera sustantiva en lo dispositivo del fallo: mientras que el segundo, que se opone de manera conjunta, pero simplemente simultánea a la anterior, se afinca de manera principal, en la causal del artículo 478 e) en relación al 459 N° 5 del estatuto laboral; y, en subsidio, en la del artículo 477 del mismo cuerpo legal, solicitando se invalide el fallo impugnado y se conceda la demanda en todos sus extremos.

Esta Corte declaró admisible el recurso, y se procedió a la vista de la causa el día 21 de enero pasado; se escucharon a los abogados de las partes que comparecieron a estrados, y quedó la causa en estado de acuerdo.

Asimismo, se debe hacer presente, que durante la tramitación del presente recurso, el actor dedujo ante el Tribunal Constitucional, recurso de inaplicabilidad, razón por la cual el procedimiento se mantuvo suspendido hasta que en el mes de diciembre de 2021, se informó a esta Corte que dicho órgano jurisdiccional acogió el requerimiento referido, declarando inaplicable en la presente causa, el artículo 4° del Decreto Ley N° 2.067 y el artículo 2° del Decreto Ley N° 3.643.

**Considerando:**

**Primero:** Que en su primer capítulo, la recurrente plantea como sustento de su pretensión de nulidad, la denuncia de infracción de diversos preceptos legales, que surgen de la errada aplicación e interpretación de los artículos 4° del Decreto Ley N° 2.067 y el 2° del Decreto Ley N° 3.643, que provocó la vulneración de la cadena normativa que sirvió para concluir el rechazo de la demanda, correspondientes a los Decretos con Fuerza de Ley N° 1 de 1968 y N° 1 de 1997, que contienen respectivamente el antiguo y actual Estatuto de Personal de las Fuerzas Armadas, específicamente el artículo final y 244 del último cuerpo legal citado, también 167 del primero;

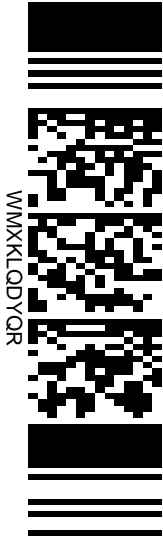


además se acusan vulnerados los artículos 52 y siguientes de la Ley N° 18.948 Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas, que consecuencialmente implicó la conculcación de los incisos segundo y tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, los principios del derecho laboral que cita, relativos a la estabilidad laboral, pro operario y de realidad, la Constitución Política de la República en lo concerniente a la libertad de trabajo y su protección, como a los tratados internacionales que informan la misma materia.

En síntesis, el recurrente reprocha que se haya rechazado su demanda, sobre la base de estimar que a su respecto, y en lo concerniente a la terminación de su contrato de trabajo, no procede la aplicación del código laboral, sino la normativa que regula la cesación de funciones propio del personal de las Fuerzas Armadas, no obstante desempeñarse, en virtud de un contrato de trabajo, como trabajador civil de FAMA E, y ello mediante el uso de normativa que considera derogada e improcedente. Explica que la referida entidad se encuentra regida por un entramado normativo compuesto por la Ley Orgánica de tal institución del año 1953, refundida por medio del Decreto N° 375, que fue modificada por la Ley N° 18.912, que no contiene regulación específica sobre sus trabajadores y por el Decreto Ley N° 2.067, cuyo artículo 4° establecer que el personal de FAMA E y sus obreros, respecto las modificaciones y terminaciones de sus contratos de trabajo, se regirán por las normas sobre término de los servicios del personal de las Fuerzas Armadas del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1968, texto que fue modificado por medio del artículo 2° del Decreto Ley N° 3.643 de 1981, que indica que el referido aspecto se regirá únicamente por el artículo 167 del Decreto con Fuerza de Ley antes citado, precepto que establece que el retiro temporal de los empleados civiles de las Fuerzas Armadas, procederá, básicamente, por las mismas causales de la cesación de funciones de su personal y oficiales.

Dicho panorama, continúa, sufrió una relevante modificación al dictarse, en el año 1997, el nuevo Estatuto de Personal de las Fuerzas Armadas mediante el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del año 1997, que derogó el estatuto del año 1968, pero mantuvo subsistente ciertas normas, entre las que no se encuentra el mencionado artículo 167, por lo que se generó un vacío legal que debe ser suplido por el artículo 1° inciso tercero del Código del Trabajo.

Sin embargo, el tribunal del grado, optó por considerar vigente la norma contenida en el artículo 167 ya mencionado, soslayando que el régimen que vincula a los trabajadores como el demandante, es el del código



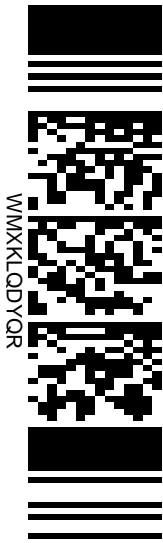
laboral, conculcando los preceptos ya indicados. Argumenta que la correcta comprensión del entramado normativo referido, es que la remisión que realiza el artículo 2° del Decreto Ley N° 3.643 al artículo 167 del Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas no produce efectos, pues tal norma se encuentra derogada, al no contemplarse su vigencia en el nuevo Estatuto del referido sector, por lo cual erradamente se le hace aplicable al actor, un régimen de cesación del vínculo laboral impropio, y que además, es incoherente con el sistema laboral chileno, sus principios y la garantía con que nuestra Constitución y los Tratados Internacionales protegen el trabajo, desde que dicho sistema permite la desvinculación sin causal, y sin las indemnizaciones con que se consagra en el ámbito común, la protección al trabajo.

Finaliza explicando la manera que los yerros denunciados influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por cuanto tal errada comprensión implicó el rechazo de la demanda de despido injustificado y su pretensión de concesión de las indemnizaciones pertinentes y el recargo legal que procede, que es lo que solicita se otorgue, una vez invalidado el fallo de instancia.

**Segundo:** Que por el segundo capítulo del recurso, que como se dijo, se opone de modo simultáneo y simplemente conjunto al anterior, se impugna la decisión del grado, en aquella parte que se rechazó la demanda de cobro de cotizaciones de seguro de cesantía y de nulidad del despido, mediante dos causales: como primer fundamento y de manera principal, se deduce la contenida en el artículo 478 letra e), en relación a los numerales 4 y 5 del artículo 459, todos del Código del Trabajo.

Se reprocha, en este extremo, la ausencia de fundamentación de la sentencia, en lo relativo a la expresión de la valoración de los medios probatorios aparejados, por cuanto el fallo se limitaría a enumerarlos, además de carecer de motivación jurídica en cuanto a la aplicación del Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas durante la relación laboral, al focalizarse sólo a lo relativo al término de la misma, y desestimar, sin mayores argumentos, la pretensión de condena a la sanción de la nulidad del despido, al descartar erradamente, incluso durante la relación laboral, la vigencia del Código del Trabajo.

En subsidio de lo anterior, se plantea la causal del artículo 477 del estatuto laboral, denunciando la infracción del Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, al extender su errada conclusión de la inaplicabilidad del Código del Trabajo no sólo a lo concerniente a la terminación del vínculo, sino también al desarrollo de la relación laboral, esto es, mientras estuvo vigente, por lo cual, la demandada sí se encontraba en la obligación de



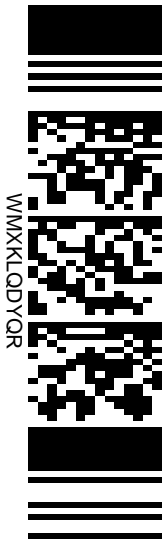
enterar las cotizaciones para los efectos del seguro de cesantía, y su incumplimiento acarrea la punición de la nulidad del despido.

Finaliza explicando la manera en que los vicios acusados influyen en lo dispositivo del fallo, y solicita la invalidación de la sentencia en el aspecto referido, y la dictación de una de reemplazo que acoja la pretensión mencionada.

**Tercero:** Que, para efectos de resolver el presente recurso, se debe consignar que la causa se inició mediante demanda por la cual se solicita la declaración de despido injustificado, nulidad del despido, y la condena por el cobro de prestaciones e indemnizaciones que se señalan en contra de la empresa del Estado, FAMA E. Afirma su petición, señalando haber suscrito con dicha entidad, con fecha 1 de mayo de 2014, un contrato de trabajo, para desempeñarse como “Jefe de Sección Nivel Uno”, y que el 29 de octubre de 2020 se le informó la decisión de ponerle término al vínculo a contar del 1 de diciembre de ese año, con la siguiente misiva: *“Comunico a Ud., que en uso de las facultades concedidas a la Dirección de FAMA E, conforme al D.L. 3.643 de 1980, se ha decidido poner término a sus servicios en éstas Fábricas, a partir del 1 de Diciembre de 2020...”*, carta que no contiene referencia a causal de despido, ni a ninguna fundamentación que lo explique, tampoco el detalle de cotizaciones previsionales ni la indemnización que le corresponde. Expresa que por tratarse la demandada de una “empresa del estado”, sus empleados se rigen por el Código del Trabajo, conforme la normativa que refiere, de manera que tanto durante la duración del vínculo laboral, como en la regulación de su cese, deben sujetarse a los preceptos que dicho texto legal explicita, por lo que en tales condiciones, el despido deviene en carente de causal, pues la carta de despido no reúne los requisitos legales, haciéndose procedentes las indemnizaciones y el recargo que para dicho caso se establece. Asimismo, solicita la aplicación de la nulidad del despido, pues el empleador no realizó el entero de las cotizaciones por el seguro de cesantía ordenado en la Ley N° 19.728, las que también adeuda.

Al contestar la demanda, la recurrida solicitó el rechazo de la misma, fundado, básicamente, en la improcedencia de aplicación de las normas del estatuto laboral en lo relativo a la cesación de funciones del demandante. En relación a la nulidad del despido, señala que no procede, por cuanto al expirar el vínculo laboral por aplicación de una norma diversa a las contenidas en el estatuto laboral, no es exigible el seguro de cesantía.

**Cuarto:** Que el fallo impugnado, no obstante tener por establecido, al no existir controversia, que el actor prestó servicios de naturaleza laboral



para la demandada desde el día 1 de Mayo de 2014 y hasta la fecha de su despido el día 1 de Diciembre de 2020, desestimó la demanda, luego de considerar que el Código del Trabajo no es el estatuto legal aplicable a dicha vinculación, la que se encuentra regida por la normativa contenida en los artículos 2° del Decreto Ley N° 3.643 del año 1981 y 4° del Decreto Ley N° 2.067 del año 1977; además, por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 del Ministerio de Defensa del año 1997, en su artículo 244 y el artículo 52 y siguientes de la Ley 18.948, a propósito de las causales de término específicas procedentes a su respecto.

En efecto, concluyó, en línea con los fallos dictados por la Corte Suprema en sede de unificación de jurisprudencia que cita, que los artículos 2° y 4° de los Decretos Ley N° 3.643 y N° 2.067, señalan expresamente que el personal de FAMA E, no se somete al imperio de la Ley N° 16.455 y que en lo concerniente a la terminación de sus servicios, se regirá únicamente por el artículo 167 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1968, que contenía el antiguo Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas; añade que el nuevo Estatuto, dictado mediante el Decreto Ley N° 1 de 1997, derogó el anterior, con excepción de las normas que indica (entre las que no se cuenta el mencionado artículo 167), pero agregando que *“Toda referencia que las leyes vigentes efectúen al DFL N°1, de 1968, se entenderá hecha al presente Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas”*, por lo cual, tal normativa resulta aplicable en la especie *“...manteniéndose de esa forma un régimen especial de terminación de sus servicios tal como establecía primitivamente el DL 2067 de 1977, modificado por el DL 3643 de 1981, excluyendo así la aplicación del Código del Trabajo en su regulación y especialmente en lo que dice relación a la terminación del contrato de trabajo ya que así lo indica expresamente”*, por lo que no resulta procedente aplicar la normativa laboral.

Una argumentación similar utiliza para descartar la petición asociada con la falta de entero de las cotizaciones de seguro de cesantía y nulidad del despido.

**Quinto:** Que, como se observa, la controversia en el presente caso corresponde a un asunto estrictamente jurídico, relativo a determinar si respecto del despido del trabajador se deben aplicar las normas del Código del Trabajo o, en cambio, debe estarse a la regulación especial que invoca la recurrida, decantándose el juez de la instancia por esta última hipótesis, al considerar la plena aplicación de los artículos 2° del Decreto Ley N° 3.643 y 4° del Decreto Ley N° 2.067, que remite al ya mencionado artículo 167 del antiguo Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, y al actualmente en



vigor, que contiene una norma que les hace aplicable la regulación propia en materia de cese de funciones.

Sin embargo, como se anotó en la parte expositiva, concurre en la presente causa, una sentencia del Tribunal Constitucional que acogiendo el requerimiento de la recurrente, declaró la inaplicabilidad por inconstitucional, en la presente causa, de los artículos 2° del Decreto Ley N° 3.643, y 4° del Decreto Ley N° 2.067.

Ello, como es sabido, tiene como efecto práctico para los efectos de resolver el presente recurso, la exclusión de tales preceptos del ordenamiento jurídico, lo que significa que la cuestión sometida al conocimiento de esta Corte, deberá ser dirimida desconsiderando tales normas, pero, *“al no quedar dispensado del deber de inexcusabilidad que le empece, debe resolver el caso concreto con aquellas disposiciones legales no afectadas por la decisión, correspondiéndole de modo exclusivo y excluyente determinar en tal caso la norma aplicable”* (como lo expresa la Corte Suprema en los antecedentes N° 37.905-17).

**Sexto:** Que, en tales condiciones, el entramado normativo que propuso el juez de la instancia, ha quedado desprovisto de sustento al excluirse las referidas normas, no pudiendo entonces, sostenerse racionalmente, por cuanto, los preceptos declarados inaplicados, son aquellos que permitían conducir el razonamiento a la idea de sujeción de los empleados de FAMA, vinculados mediante contrato de trabajo, al régimen especial de cese de funciones de la normativa especial citada, pues sin la disposición que ordena expresamente a dicho personal registrarse *“... únicamente por los artículos 167, respecto de los empleados, y 172 y 173, respecto de los obreros, del D.F.L. N° 1, de 1968, del Ministerio de Defensa Nacional.”*, resulta imposible considerar su vigencia, e incluso, su remisión al actual Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, siendo irrelevante la consideración de la correcta hermenéutica de su artículo final, que dispone que *“Toda referencia que las leyes vigentes efectúen al D.F.L. (G) N°1, de 1968, se entenderá hecha al presente Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas*, pues dicha mención ya no existe para los efectos de resolver la presente controversia.

Así las cosas, y no existiendo disposición especial que regula la situación del actor, quien corresponde a un trabajador que suscribió un contrato laboral, cuya situación no es homologable a los militares o empleados civiles que integran las Fuerzas Armadas, sino que se trata de un funcionario que se desempeña en una empresa del Estado, respecto el cual se hace plenamente aplicable el artículo 1° del Código del Trabajo, que en



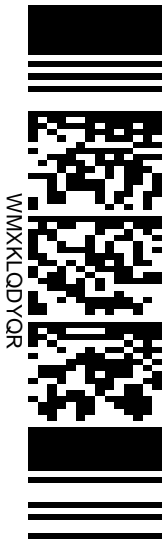
sus incisos segundo y tercero que al referirse a los trabajadores de empresas del Estado, ordena la sujeción de dicho cuerpo legal, “...*en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos*”. Justamente, el efecto que provoca la declaración de inaplicabilidad que recae en estos antecedentes, es la exclusión de la norma que regulaba el aspecto discutido en el acápite que se analiza, esto es, la regulación aplicable en materia de cesación de funciones. En tales circunstancias, es evidente que ante tal vacío legislativo, y tratándose el actor de un trabajador que se incorporó al servicio mediante contrato de trabajo, se concluye que su terminación se rige por las reglas del estatuto laboral.

Al no considerarlo así, es palmario que el fallo recurrido incurre en infracción de ley al considerar preceptos que fueron declarados inaplicables por inconstitucionales en el caso concreto, y al dejar de darle vigor a las normas del código laboral, razón por la cual, el recurso deberá ser acogido en el presente extremo, por el cual se impugna la decisión que desestimó la demanda de despido injustificado y el cobro de las indemnizaciones y prestaciones consecuentes.

**Séptimo:** Que en lo relativo al segundo capítulo del arbitrio analizado, al haber sido deducido de manera conjunta pero simplemente conjunta, corresponde pronunciarse, no obstante al conclusión estimatoria del primer acápite del mismo.

En este capítulo, se dedujo como causal principal, la del literal e) del artículo 478 del Código del Trabajo, por haberse omitido en la sentencia las exigencias de los numerales 4 y 5 del artículo 459 del mismo cuerpo legal. Como se explicó precedentemente, se reprocha la falta de fundamentación en lo relativo a la denegación de la pretensión de cobro de las cotizaciones del seguro de cesantía y la consecuente nulidad del despido; sin embargo, del análisis del fallo impugnado se verifica que ello no es así, por cuanto, al revisar las consideraciones vigésimocuarta a la vigésimosexta, se advierte que si existe un desarrollo argumentativo en el cual se afinca la desestimación de la pretensión referida, al señalarse que el seguro de cesantía sólo procede respecto los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, fundamento del cual eventualmente se puede predicar su equivocación, pero no es el objetivo de la causal impetrada, razón por la cual deberá ser desestimada.

**Octavo:** Que a una conclusión diversa se arriba respecto la causal subsidiaria, por cuyo intermedio se reprocha la infracción de ley en que incurre la sentencia impugnada, relativa a la pretensión antes citada, al



concluir que la legislación aplicable al demandante, no sólo en lo concerniente a la cesación de sus servicios, sino también durante la relación laboral, es el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, inferencia, que en su entender carece de fundamento normativo expreso y concreto.

En efecto, conforme lo ya expresado, la duda jurídica que se resolvió en el primer capítulo del presente recurso, decía estricta relación con el marco jurídico aplicable en el preciso margen de la terminación de la vinculación laboral existente entre las partes, pero no del régimen vigente durante su desarrollo, cuestión que no fue discutida por las partes, que se sujeta al código laboral; en efecto, la demandada, en su contestación, al referirse a la petición de pago de cotizaciones de seguro de cesantía y de la nulidad del despido, se limitó a citar pronunciamientos de Contraloría General de la República, que si bien expresan que tal seguro se concede a todos los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, se trata de un beneficio que exige que el vínculo laboral haya terminado por alguna de las causales establecidas en los artículos 159, 160, 161, o 171 del Código del Trabajo, mientras que en la especie, los funcionarios de FAMA E expiran en funciones en virtud de las normas contenidas en la ley 18.948, concluyendo de ello, que el actor no puede percibir el seguro de cesantía.

Como se observa, tal defensa no contiene razonamiento que justifique el no pago de dichas cotizaciones, sino que reconoce tal omisión, sobre la base de una supuesta falta de aplicación, por otro lado, conforme se viene razonando, no hay razón de texto alguna, que sirva de sustento para excluir la vigencia del Código del Trabajo durante el desarrollo del vínculo laboral, razón por la cual, el recurso también debe ser acogido en lo expuesto.

Por estas razones y de conformidad, además, con lo previsto en los artículos 477 a 482 del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de nulidad interpuesto por la parte del demandante, en contra de la sentencia definitiva de dos de julio de dos mil veintiuno, el Juez Titular del Primer Juzgado de Letras de Talagante, la que es nula.

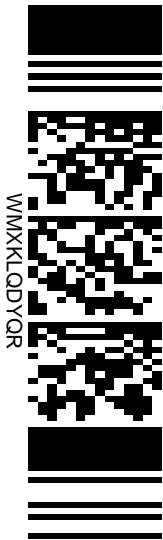
En razón de lo ya decidido, y de conformidad a lo dispuesto por el artículo 478 del Código Laboral, se procede a dictar la correspondiente sentencia de remplazo con esta misma fecha, sin nueva vista de la causa.

**Redacción del ministro señor Martínez.**

**Regístrese, notifíquese y comuníquese.**

**N° 347-2021 Laboral.**

Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte de Apelaciones de San Miguel, integrada por los Ministros señora Ana Cienfuegos Barros y señor Patricio Martínez Benavides y Fiscal Judicial señora Tita Aránguiz Zúñiga.





## SENTENCIA DE REEMPLAZO

San Miguel, veintisiete de enero de dos mil veintidós.

De conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 478 del Código del Trabajo, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo.

### **Vistos:**

Se reproducen la sentencia anulada, con excepción de sus motivos duodécimo a vigesimoséptimo, que se suprimen; manteniéndose sus demás fundamentos, al no verse afectados por la sentencia de invalidación.

### **Y se tiene, en su lugar, y, además, presente:**

**Primero:** Que conforme fluye del mérito de los antecedentes y de lo expuesto en el fallo de nulidad, aparece que no se controversió en la causa la existencia de una relación laboral entre el actor y la demandada, fundado en un contrato de trabajo suscrito por las partes, que se extendió desde el 1 de mayo de 2014 y hasta el 1 de diciembre de 2020, incorporándose al personal de empleados civiles de FAMA E, y percibiendo como última remuneración mensual la suma de \$1.994.131, que sirve como base de cálculo.

Asimismo, se debe tener por probado, al no discutirse en juicio, que el despido se verificó mediante la entrega de una escueta comunicación, que se limita a consignar que “...conforme al D.L. 3.643 de 1980, se ha decidido poner término a sus servicios en estas Fábricas, a partir del 01 de diciembre de 2020”.

Por otro lado, la demandada reconoce no haber pagado las cotizaciones relativas al seguro de cesantía, lo que también debe tenerse por acreditado.

**Segundo:** Que, conforme se concluyó en el fallo de nulidad, teniendo en especial consideración la decisión de inaplicabilidad del Tribunal Constitucional que afecta esta causa, tanto la vigencia como cese de la relación laboral reconocida entre las partes, se somete al Código del Trabajo, de manera que la desvinculación de la cual fue objeto, debió sujetarse a las reglas de terminación del contrato de los artículos 159, 160, 161, 162, 163 y 168 del Código del Trabajo, por lo que corresponde entender que el despido carece de causa legal, siendo entonces menester otorgar la indemnización por años de servicio que se demanda, con el recargo del 50% de dicho monto, conforme lo prevé el legislador establece en el literal b) del último artículo citado.



**Tercero:** Que, por otro lado, y conforme los razonamientos expuestos en el fallo de nulidad, al regirse el desarrollo de la relación laboral por el Código del Trabajo, es inconcuso que el trabajador es sujeto de todos los derechos que se le vinculan, entre ellos se encuentra el beneficio que dispone la Ley N° 19.728 que establece un seguro de cesantía, que obliga al empleador a aportar un porcentaje para su financiamiento, el cual, como se señaló, no fue pagado, por lo que corresponde oficiar a las entidades pertinentes para que persiga su cobro.

**Cuarto:** Que, consecuente con lo anterior, aparece que en la especie se verifica el supuesto el inciso quinto del artículo 162 ya mencionado, señala expresamente que *“para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”*, por lo que procede ordenar el pago de las remuneraciones postdespido hasta la convalidación del mismo.

En efecto, acreditada la existencia de cotizaciones previsionales –en este caso, de seguro de cesantía–que no fueron pagadas, y por las cuales no se realizaron los enteros correspondientes, se hace procedente la aplicación de la “nulidad del despido”, por cuanto se trata del incumplimiento de una obligación que emana de la ley, que por lo mismo, se presume por todos conocida, de modo que el empleador, al emplear un trabajador sometido a las reglas del Código del Trabajo, debió dar cumplimiento a la Ley N° 19.728, y realizar su aporte y las deducciones pertinentes de los ingresos del actor, y enterarlos en el organismo previsional respectivos y al no cumplir con esta exigencia se hace acreedor de la sanción establecida en el artículo 162, incisos 5°, 6° y 7°, del Código del Trabajo, recordando, que la sentencia que declara la existencia de una obligación de este tipo, no es de naturaleza constitutiva sino declarativa, al constatar una situación preexistente.

Por estas consideraciones y, visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 5, 6, 7, 41, 159 a 173, 425 a 432, 434 a 438 y 446 a 459 del Código del Trabajo, se declara que:

I.- Se **hace lugar** a la demanda y **se declara** que el despido del cual fue objeto el actor, carece de causa legal, y se condena al pago de la indemnización por años de servicios sobre la base de una remuneración



mensual de \$1.994.131 (un millón novecientos noventa y cuatro mil ciento treinta y un pesos), según se determinará en la etapa de cumplimiento del fallo, sin costas.

II.- Asimismo, se le **condena** al pago del recargo legal del 50% de la indemnización antes establecida, conforme liquidación que se realizará por el tribunal encargado de la ejecución

III.- Se **condena**, también al pago de las cotizaciones correspondientes al seguro de cesantía, para tales efectos, se el tribunal de instancia oficiará al órgano administrador de dicho beneficio para los fines pertinentes.

IV.- Finalmente, se **condena** a la demandada a la punición de la nulidad del despido, debiendo proceder al pago de las remuneraciones devengadas desde la época de la separación del trabajador, hasta que se convalide el despido.

V.- Las sumas ordenadas pagar deberán ser con reajuste e intereses de conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo.

VI.- Se **rechaza** en lo demás demandado.

**Acordada, en cuanto hace efectiva la sanción de nulidad del despido, con el voto en contra de la ministro Sra. Ana Cienfuegos Barros**, quien estuvo por rechazar dicha pretensión, teniendo para ello en cuenta que, en lo que dice relación con la sanción prevista en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, en orden a suspender los efectos del despido, el sentido de dicha norma no resulta suficientemente claro como para limitarse a interpretarla conforme a su tenor literal, sobre todo si se tiene en cuenta que la jurisprudencia de la propia Corte Suprema no ha sido uniforme sobre la materia.

En tal evento, las normas generales sobre interpretación de la ley autorizan para recurrir a su intención o espíritu, manifestados en ella misma o en la historia fidedigna de su establecimiento. Y, en cuanto a esta última, cabe tener presente el mensaje con que se remitió al Congreso la ley 19.631, que introdujo modificaciones al artículo 162 del Código del Trabajo, que expresa que “la finalidad del proyecto consiste en que el empleador, quien ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes, cumpla con la subsecuente obligación de pago, a la que lo obliga la ley, antes de dar por terminada la relación de trabajo.” La circunstancia de haberse descontado y no enterado las cotizaciones fue aludida prácticamente por todos los diputados que intervinieron en la discusión del proyecto, el cual fue aprobado por unanimidad tanto en la Cámara como en el Senado, luego de algunas modificaciones que le introdujera este último, que no se relacionan con el punto.



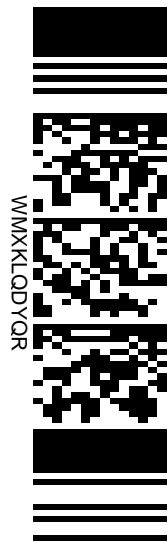
Por ello, entiende la disidente que el sentido de la ley fue impedir la morosidad respecto de cotizaciones que le fueron descontadas al trabajador de su remuneración y no castigar el incumplimiento de una prestación que era de cargo exclusivo del empleador, como lo es el seguro de cesantía, respecto del cual aparece suficiente disponer la obligación de enterarlo, estimándose desproporcionada la sanción para un incumplimiento que no tuvo relevancia alguna durante la vigencia del contrato y sólo la cobra a su terminación.

**Regístrese, notifíquese y comuníquese.**

**Redacción del ministro señor Martínez, y la disidencia, por su autora.**

**N° 347-2021 Laboral**

Pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte de Apelaciones de San Miguel, integrada por los Ministros señora Ana Cienfuegos Barros y señor Patricio Martínez Benavides y Fiscal Judicial señora Tita Aránguiz Zúñiga.



Pronunciado por la Cuarta Sala de la C.A. de San Miguel integrada por los Ministros (as) Ana Maria Cienfuegos B., Patricio Esteban Martinez B. y Fiscal Judicial Tita Aranguiz Z. San miguel, veintisiete de enero de dos mil veintidós.

En San miguel, a veintisiete de enero de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

