

Santiago, veinticuatro de octubre de dos mil veintitrés.

Vistos:

Se sustanciaron estos autos RIT N° O-2236-2022, RUC N° 22-4-0395714-7, ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulados “Leichtle / Colbun S.A.”, en procedimiento de aplicación general sobre cobro de indemnización convencional por término de contrato de trabajo.

Por sentencia de treinta de enero de dos mil veintitrés, el magistrado acogió la demanda sobre cobro de prestaciones. Consecuentemente, condenó a la demandada a pagar al demandante la suma de \$40.497.075.- por concepto de indemnización convencional por años de servicio.

Contra ese fallo la parte demandada dedujo recurso de nulidad, fundando su arbitrio en dos causales, las que interpone de manera **subsidiaria**; (i) causal de nulidad del artículo 478 letra e) en relación al artículo 459 N° 4, ambos del Código del Trabajo; (ii) vicio de nulidad del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior;

Solicita que se invalide el mencionado fallo, dictando la correspondiente sentencia de reemplazo, que, en definitiva, rechace la demanda de cobro de prestaciones (indemnización convencional por años de servicio) en todas sus partes, con costas.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los apoderados de ambas partes.

Considerando:

(i) Causal de nulidad del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo.

Primero: La parte demandada funda su recurso de nulidad, por haber sido dictada la sentencia con omisión del requisito contemplado en el artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo, explicando – previa exposición de los antecedentes del proceso – que si bien, el juez identifica correctamente el alcance del debate de autos en el considerando noveno al señalar que la controversia se centra “*en la interpretación de la mentada clausula*” – la que transcribe – omite el análisis de prueba determinante –



sin motivar el porqué de tal omisión– que demuestra fehacientemente cuál ha sido la intención del pacto convencional y que la indemnización acordada no aplica en caso de renuncia de un trabajador.

Sostiene que si la discusión es respecto a la intención de las partes en una cláusula contractual, deben aplicarse las reglas de interpretación del Código Civil (contenidas en los artículos 1560 y siguientes), pues estas tienen una aplicación general en tanto este cuerpo normativo, al ser derecho común, tiene aplicación supletoria con respecto al resto de las materias de derecho.

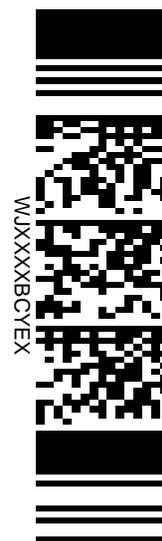
Luego, refiere que considerando que entre los requisitos del contrato de trabajo, el artículo 10 N° 7 del Código del Trabajo establece los “*demás pactos que acordaren las partes*”; y que una indemnización convencional por años de servicio es una materia que excede los mínimos que establece el Código del Ramo como orden público laboral, rige plenamente el principio de autonomía de la voluntad y de la fuerza obligatoria del contrato, los que se desprenden del artículo 1545 del Código Civil, el que detalla.

Hace referencia al artículo 1560 del Código Civil, afirmando que debe irse más allá de lo literal de las palabras para encontrar la intención de los contratantes. Precisa su parte acompañó prueba que demuestra la forma en que se ha aplicado dicha cláusula, excluyendo el pago de la indemnización convencional cuando hay renuncia y el juez *a quo* simplemente no la analizó. Es más, considera que también probó (y no se analizó la prueba) que solo se ha pagado en caso de renuncia cuando así se ha pactado expresamente, y así se grafica en una situación regulada en el instrumento colectivo.

Alega que concretamente, el juez *a quo* no analiza y tampoco motiva por qué descarta, la siguiente prueba:

a. Contrato y Finiquito de Antonio Manzor Mandiola, que bajo el mismo beneficio pactado con el actor y misma causal de término, no recibió el pago la indemnización convencional, por ser improcedente.

b. Contrato y Finiquito por renuncia voluntaria del Sr. Javier Moya Carrasco, que bajo el mismo beneficio pactado con el actor y misma causal



de término, no recibió el pago la indemnización convencional, por ser improcedente.

c. El contrato colectivo suscrito con el Sindicato N°2 Interprovincial de Trabajadores de la Empresa Hidroeléctrica Guardia Vieja S.A y Colbún S.A. de fecha 26 de diciembre de 2012, que da cuenta que cuando se ha querido regular una indemnización convencional por renuncia, se dice expresa y claramente la aplicación para el término del contrato por la causal de renuncia del trabajador; junto al finiquito del Sr Miguel Hernández Bórquez, socio del sindicato, que incluye la respectiva indemnización.

Estima que hay ejemplos prácticos que demuestran lo siguiente: (i) que ante la misma cláusula de indemnización convencional e idéntica causal de término de contrato, la cláusula no ha tenido aplicación y; (ii) por otro lado, que solo se ha pagado la indemnización convencional por renuncia, cuando así se ha pactado, lo que ocurre particularmente con lo acordado en un instrumento colectivo.

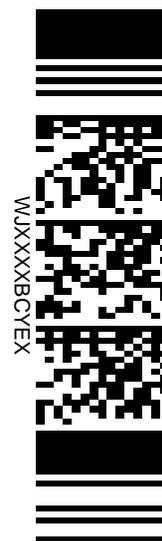
Señala que todo lo anterior, también fue corroborado por la prueba testimonial rendida en autos, prueba respecto de la cual el juez a quo tampoco manifiesta las razones para haberla desestimado.

Finalmente indica que el vicio influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por cuanto si se hubiese cumplido con el estándar que exige el artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo y se hubiese analizado la prueba mencionada; se hubiese llegado a la conclusión inequívoca que la cláusula de indemnización convencional no aplica por la renuncia voluntaria del trabajador, rechazando la demanda de autos.

(ii) En subsidio: vicio de nulidad del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo.

Segundo: La parte demandada funda su recurso, por estimar que es necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Argumenta que la sentencia dictada por el tribunal a quo incurre en la causal de nulidad bajo examen, puesto que respecto de aquellos antecedentes fácticos que se tuvieron por acreditados en el fallo, debió



efectuarse una calificación jurídica distinta de aquella vertida en estos autos, esto es, que en la especie no procede la indemnización convencional, al haber concluido el contrato por la renuncia del trabajador, lo que es imputable a aquel.

Hace referencia al siguiente silogismo jurídico: Premisa 1: La cláusula de indemnización convencional establece que procede cuando el contrato termina “*por causa no imputable al trabajador*”; Premisa 2: Se encuentra establecido que el término de contrato se produjo el 2 de enero de 2022 por la causal de renuncia del trabajador; Calificación jurídica correcta: la renuncia es *imputable al trabajador*, desde que el vocablo “imputabilidad” es un término jurídico entendido como la “*posibilidad de atribuir algo a alguien*”; y en consecuencia, una renuncia solo se le puede imputar a quien la presenta, que en este caso fue el propio demandante.

Señala que el demandante es abogado y se desempeñó como tal para su parte, precisando que si él decide, en forma autónoma y consciente presentar su renuncia, dicha decisión es imputable al propio trabajador.

Considera que, en la especie, se está otorgando la indemnización convencional en caso de renuncia del trabajador, pese a que en la cláusula no se menciona la palabra renuncia, de manera que es claro que existe una errada calificación jurídica.

Reitera los argumentos referidos respecto a que se está frente a una indemnización convencional por sobre los mínimos que regula el Código del Trabajo (artículo 10 N°7 del Código del Ramo), en que rige plenamente lo dispuesto por el artículo 1545 y 1560 del Código Civil y, en este caso, el sentenciador *a quo* en su labor interpretativa, se alejó completamente de la intención de las partes, calificando que una causal no imputable al trabajador solo se condice con aquellas establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, desnaturalizando el contenido de la convención, ya que la renuncia es un acto voluntario de la persona que la ejerce, ergo; imputable en este caso al trabajador.

Alega que la causal regulada en el artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo no deja lugar a dudas, pues dice expresamente que se trata de la “*Renuncia del trabajador...*”, por lo que la errada calificación jurídica del



juez a quo es patente, afirmando que si se hubiese querido pagar la indemnización convencional en caso de renuncia, se hubiese dicho expresamente, tal como ocurre en el contrato colectivo incorporado en autos; lo que no fue así.

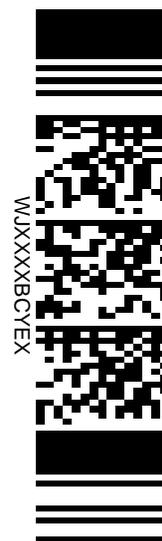
Finalmente indica que el vicio denunciado ha influido sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia, ya que si el juez *a quo* hubiera efectuado una correcta calificación jurídica de lo que implica una causal no imputable a la luz de la indemnización convencional pactada en autos, habría necesariamente sentenciado que dicha indemnización no es aplicable en caso de renuncia voluntaria del trabajador, pues la renuncia es imputable al trabajador; rechazando la demanda en todas sus partes.

Tercero: Que el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo señala que *“El recurso de nulidad procederá, además: e) Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue”*. Por su parte, el N° 4 del artículo 459 del mismo texto legal refiere que la sentencia definitiva debe contener *“El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación”*.

Cuarto: Que, el juez realiza una interpretación del “Anexo de Beneficios” *“3.8 Beneficios por Desvinculación Laboral redactada en los siguientes términos:*

“En caso de término del contrato de trabajo el trabajador tendrá derecho a la siguiente indemnización por años de servicio: a) Si el término del contrato de Trabajo se produce por causa no imputable al trabajador, éste recibirá una indemnización equivalente...”

Quinto: Que la prueba que el recurrente señala como omitida, no inciden en la estricta interpretación que el juez realiza de la cláusula del Anexo de Beneficios, para lo cual solo centró su atención en dilucidar su literalidad y en especial en el término “Imputabilidad”.



En efecto, de acuerdo a lo señalado en el considerando décimo, “*el juez entiende que la voz “imputabilidad” en el escenario de la terminación de la relación laboral, se refiere necesariamente a aquellos despidos en que el trabajador, por su conducta, ha generado el quiebre de la relación laboral, y esas causales no son otras que aquellas enumeradas en el artículo 160 del Código del Trabajo. Es así, que si se revisan las causales de despido enumeradas en dicha norma legal se observa que todas ellas se refieren a conductas del trabajador que pugnan con el normal desarrollo de la relación laboral, tales como ausencias, abandonos del trabajo, incumplimientos del contrato de trabajo y faltas de éticas, entre otras. A eso se refiere la imputabilidad en materia laboral, al despido disciplinario a que se refiere el artículo 160 del Código del Trabajo.*”

Agrega en el párrafo tercero: “*Todas las otras formas de terminación del contrato de trabajo, referidas en los artículos 159 y 160, no apuntan a la imputabilidad del trabajador, sino a otras circunstancias, cuestión que incluye a la renuncia voluntaria del trabajador, causal contemplada en el artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo.*”

Finalmente, en el párrafo cuarto añade: “*Este juez estima en consecuencia que, en la especie, la terminación del contrato de trabajo habida entre el demandante y demandada de estos autos, no se ha producido por una causa “imputable al trabajador”, en los términos antes explicitados, por lo cual este capítulo de defensa planteado por la demandada será también desestimado.*”

Sexto: Que, de este modo, la prueba que indica el recurrente, no ha podido tener influencia sustancial en lo dispositivo de la sentencia, porque el juez en su exegesis se concentra en la literalidad de la cláusula que fue convenida por las partes y no en elementos externos como son los propuestos por el recurrente, por lo que la causal impetrada corresponde que sea rechazada.

Séptimo: Que la causal invocada de manera subsidiaria, establecida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, para su procedencia se requiere que el recurrente indique de manera precisa cuál es la incorrecta aplicación del derecho que ha efectuado el tribunal del grado, en torno a



determinados hechos, y cuál es la correcta aplicación del derecho que propone. Siendo causal de derecho, debe fundarse en normas legales, puesto que de otro modo se trataría de una impugnación de hechos. En consecuencia, se debe señalar cuál es la incorrecta aplicación del derecho que ha efectuado la sentencia que se impugna, y cuál la correcta aplicación que patrocina el recurrente.

Octavo: Que la causal invocada supone el respeto irrestricto de los hechos que se han tenido por establecidos y que se consignan en el motivo tercero en los siguientes términos:

- 1.-El demandante prestó servicios para la demandada a contar del 01 de julio de 2013 con un contrato de carácter indefinido.
- 2.- El 02 de enero de 2022 el actor presenta su renuncia voluntaria de acuerdo al artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo, cumpliendo las formalidades legales.
- 3.-Que el demandante firmó finiquito con reserva de derechos con fecha 23 de febrero de 2022.
- 4.-Que efectivamente la cláusula 3.8 “Anexo de beneficios” es aplicable al demandante.

Noveno: Que, la cláusula 3,8 del “Anexo de Beneficios”, resulta aplicable al trabajador y está redactada en los siguientes términos:

“3.8 Beneficios por Desvinculación Laboral

En caso de término del contrato de trabajo el trabajador tendrá derecho a la siguiente indemnización por años de servicio:

- a) *Si el término del contrato de Trabajo se produce por causa no imputable al trabajador, éste recibirá una indemnización equivalente a 1 (una) Remuneración Bruta Mensual por cada año de servicios y fracción superior a seis meses.*

Esta indemnización es incompatible con cualquier otra indemnización de origen legal o convencional y de ella se deducirán todas las obligaciones que el trabajador tenga pendiente con la empresa, a esa fecha.

La Remuneración Bruta Mensual para los efectos de los numerales 3.7 y 3.8 de este Anexo de Beneficios serán la suma del Sueldo Base



Mensual, un doceavo de la Gratificación Anual y un doceavo de los aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad.

Todos los montos establecidos en el presente contrato son Brutos, siendo de cargo del trabajador los impuestos, leyes sociales y cualquier otro gravamen que corresponda.”

Décimo: Que, en el caso sub lite el juez del grado en uso de sus facultades exclusivas y excluyentes y procedió a interpretar una cláusula contractual que establece una indemnización convencional por años de servicio, con la condición que se es acreedor del beneficio en el caso que el término por despido sea por causas no imputables al trabajador.

En este escenario, en discrepancia de las partes, el juez procedió a otorgarle un determinado sentido y alcance a dicha cláusula para darle aplicación práctica al caso concreto y solucionar la controversia suscitada entre las partes y entre varias exégesis posibles eligió la literalidad de las palabras empleadas. Al efecto esta Corte comparte lo aseverado por el sentenciador en relación a que la doctrina denomina las causales del artículo 159 del Código del Trabajo como causales objetivas no imputables al trabajador, entre las cuales se encuentra el numeral 2, la renuncia voluntaria del trabajador.

Por otra parte, el juez no ha podido infraccionar el artículo 1545 del Código Civil, porque éste es una convención celebrada entre las partes y solo genera derechos y obligaciones para los que han intervenido en él y en lo que concierne al juez su labor es interpretarlo, y darle un sentido en discordia de aquellas.

Tampoco resulta aplicable la norma contenida en el artículo 1560 del Código Civil, según la cual la jurisprudencia ha sostenido que el primer aspecto básico a considerar es la especificación de lo pactado, esto es, su texto o su literalidad, que es la regla utilizada por el sentenciador. Y la prevalencia de la intención de los contratantes por sobre lo literal de las cláusulas o términos de su acuerdo, queda supeditado a aquella que se conozca claramente, es decir, de modo manifiesto, descartando cualquier ambigüedad sobre el particular, y centra su atención en elementos que están fuera de dicho texto, lo que no aparece justificada en estos antecedentes.



Finalmente, cabe tener presente que la jurisprudencia ha sostenido de manera reiterada que la fijación del alcance y sentido de las cláusulas de un contrato concierne a un aspecto de hecho y no de derecho, en la medida que los jueces la establecen o deducen del mérito de la propia convención y de los demás antecedentes reunidos en el proceso, motivo por el cual no procede impugnarla por vía de casación o, en este caso de nulidad, pues el reproche es error de derecho. Sin embargo, el juez tiene la obligación de someter a la ley su criterio jurídico, aplicando las reglas especiales que ésta señala para su interpretación sobre el alcance de la cláusula en desacuerdo y la infracción de estas reglas pudieran dar lugar a un recurso de fondo, lo que no ha ocurrido en el caso sub lite con las normas que el recurrente señala como transgredidas.

Undécimo: Que de acuerdo a lo antes señalado, se procederá a rechazar la causal interpuesta.

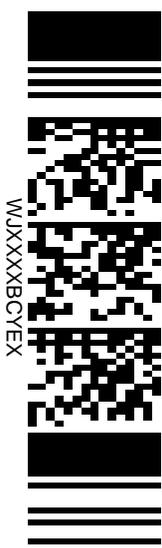
Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** sin costas, el recurso de nulidad deducido por el abogado de la parte demandada Colbun S.A., en contra de la sentencia de treinta de enero de dos mil veintitrés, dictada por el juez del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en causa RIT O-2236-2022, la que en consecuencia, no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redacción de la Fiscal Judicial Ana María Hernández Medina.

Nº Laboral-Cobranza 513-2023.

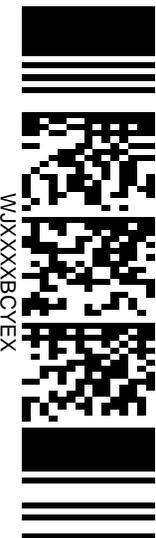




WJXXXXBCYEX

Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministro Hernan Alejandro Crisosto G., Fiscal Judicial Ana Maria Hernandez M. y Abogado Integrante Sebastian Ramon Hamel R. Santiago, veinticuatro de octubre de dos mil veintitrés.

En Santiago, a veinticuatro de octubre de dos mil veintitrés, 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 03 de septiembre de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>