

C.A. de Santiago

Santiago, veintinueve de septiembre de dos mil veintidós.

Vistos:

Por sentencia de dos de julio de dos mil veintiuno, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-7095-2020, se rechazó, en todas sus partes, la demandada interpuesta por doña Johanna Katherina Manfredi Novillo en contra de Latam Airlines Group S.A. y en consecuencia, se declaró que el despido del cual fue sujeto la demandante se encuentra ajustado a Derecho y que cada parte pagará sus costas.

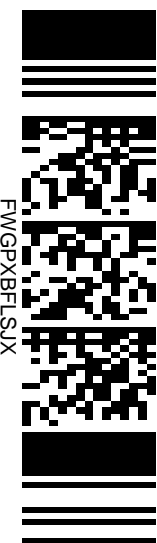
Contra ese fallo, la demandante dedujo recurso de nulidad basado en cinco causales; las tres primeras las deduce una en subsidio de la otra y las últimas dos las deduce de “forma simplemente conjunta”.

Respecto del rechazo de la demanda por despido injustificado, interpone las siguientes causales subsidiarias: la primera es la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo; la segunda, en subsidio de la anterior, es la del artículo 477, segunda hipótesis, del mismo Código y; la tercera, en subsidio de la anterior, es la del artículo 478 letra c) del mismo cuerpo legal.

En relación al rechazo de la nulidad del anexo de contrato, se interpone en forma simplemente conjunta, por tratarse de un acápite diverso del fallo, la causal del artículo 477, segunda hipótesis, del Código del Trabajo.

En cuanto al rechazo de cobro de cotizaciones de seguridad social y la sanción contenida en el artículo 162 incisos 5º y 7º, interpone también en forma simplemente conjunta la causal del artículo 477, segunda hipótesis del Código del trabajo.

Se hace presente que mediante escrito de fecha 11 de mayo de dos mil veintidós, en relación al rechazo de la acción de despido injustificado, la recurrente se desistió de la primera causal, esto, es, la del artículo 478 letra b) y de la tercera causal, esto es, la del artículo 478 letra c), dejando subsistente sólo la causal del artículo 477, respecto de todos y cada uno de los capítulos del recurso y por resolución de trece de mayo del año en curso se proveyó “téngase presente”.



Declarado admisible el recurso se procedió a su conocimiento en la audiencia del día uno de julio último, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

Considerando:

I.- En cuanto al desistimiento de las causales contenidas en el artículo 478 letras b) y c) del Código del Trabajo:

Primero: Que tal como se señaló en la parte expositiva previa, la recurrente y demandante se desistió de dos de las causales de nulidad deducidas en relación con la parte de la sentencia que se refirió al despido. En efecto, respecto de esta decisión, la impugnante interpuso tres causales de nulidad una en subsidio de la otra, a saber la del artículo 478 letra b), 477 y 478 letra c) todas del Código del Trabajo, para luego desistirse de la primera y tercera, perseverando solo respecto de la causal por infracción de ley.

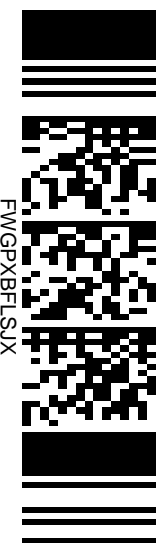
Segundo: Que el artículo 479 del Código Laboral solo establece, en lo que interesa, en el inciso segundo, que “Una vez interpuesto el recurso, no podrá invocarse nuevas causales”, de manera que no existe prohibición para desistirse de alguna de ellas, salvo que al hacerlo, se intente mejorar un recurso que formalmente estaba destinado al rechazo, por ejemplo, que no se haya indicado la forma de interposición de las causales y que del estudio apareciere su incompatibilidad.

Tercero: Que de esta forma, no existe razón para impedir al recurrente que se desista de parte de su recurso, por lo que se acogerá dicho desistimiento.

Cuarto: Que en lo demás, el recurso ataca diversas decisiones de la sentencia, a saber el despido, la nulidad del anexo de contrato y el rechazo del cobro de cotizaciones previsionales y nulidad del despido, por lo que serán analizadas por separado.

II.- En cuanto a la causal de nulidad referida al despido:

Quinto: Que, en relación al rechazo de la acción de despido injustificado, luego del desistimiento de dos de las causales interpuestas, solo quedó subsistente la contemplada en el artículo 477, segunda hipótesis, del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, denunciando como infringidos



los artículos 162, 168 y 454 N° 1 del Código del Trabajo, en relación al artículo 161 del mismo cuerpo legal.

Argumenta -previa exposición de los antecedentes del proceso- que la sentenciadora no dio una correcta aplicación a lo dispuesto en el artículo 162, toda vez que la norma establece requisitos esenciales para que pueda prosperar una demanda por despido injustificado.

Precisa que lo primero que debía determinar la sentencia, es si la misiva que comunicó el despido cumplía con el estándar legal de contener hechos suficientemente específicos como para poder fundar la causal de despido alegada, pues, de fundarse en hechos vagos, tal misiva no resulta idónea para justificar un despido.

Luego de citar jurisprudencia en apoyo de su posición, sostiene que la misiva hace alusión a bajas de la productividad, sin especificar a cuánto ascendieron, y que producto de lo anterior la actividad se ha visto reducida en un 95% y sin especificar absolutamente nada concreto en relación a la actividad que desarrollaba la demandante; luego indica que las medidas sanitarias han afectado gravemente los ingresos de la compañía, sin indicar nuevamente a cuánto ascendería.

Afirma que es evidente que al no cumplir la carta las circunstancias específicas y concretas propias del momento el despido, se deja en indefensión al trabajador y nada puede esclarecerse para justificar el despido, lo que bastaba para ser declarado injustificado.

Añade que relacionado con lo anterior, se vulnera además el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, pues para justificar el despido, supone la ocurrencia de hechos y su entidad, no expuestos en la carta del aviso, e incluso tiene por acreditados hechos que se oponen a lo expuesto en la misma.

Más adelante sostiene que se vulnera también el artículo 161 del Código del Trabajo, pues el despido debe obedecer a una real necesidad objetiva, externa y permanente y ser de última ratio, es decir, deben haberse agotado todas las medidas para evitar el despido de un trabajador y luego de haberse realizado, acreditar que aun resulta imprescindible para la subsistencia de la empresa, lo que no ocurrió en la especie.



Luego, señala que se ha vulnerado el artículo 168, pues al tenor de la carta de aviso de término de contrato, y los hechos que la propia sentenciadora tuvo por establecidos, debió necesariamente concluir que el despido era injustificado.

Concluye que si se hubieren aplicado correctamente las normas que se denuncian infringidas, habría concluido necesariamente que los hechos contenidos en el aviso de despido no permitían tener por acreditada la causal de necesidades de la empresa, por la vaguedad de los mismos y, no existiendo antecedentes en el proceso que permitan tener por configurada la causal en los términos exigidos por el legislador, habría necesariamente declarado injustificado el despido de la actora.

Sexto: Que como se ve, del texto del recurso, se cuestiona la conclusión que hizo la sentencia en orden a que se encontraba justificado el despido de que fue objeto la demandante por la causal necesidades de la empresa.

En primer término se acusa una vulneración a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, pues se considera que la carta contiene hechos vagos e inespecíficos en relación a las circunstancias invocadas para despedir a la trabajadora. Sin embargo, la sentencia luego de transcribir el contenido de la misiva en su motivación quinta, pasa luego a analizar la prueba aportada en el considerando sexto, refiriéndose en forma precisa a cada uno de los hechos invocados en el documento de despido, a saber, el estado de operaciones respecto del negocio de pasajeros tanto en vuelos domésticos como internacionales, el cese de operaciones de LATAM Airlines Argentina, la paralización del 95% de las operaciones realizadas, la baja de vuelos informada por la Dirección General de Aeronáutica, la pandemia por Covid 19 –aún latente a la fecha del despido- la disminución de ingresos, las pérdidas al segundo semestre del año 2020, todo lo cual llevó al tribunal a tener por acreditados los hechos invocados en la carta.

Es decir, el tribunal no tuvo cuestionamiento alguno en cuanto a una posible insuficiencia de la carta de despido, como tampoco lo planteó la demandante en su demanda, de manera que no resulta congruente levantar tal argumento, solo a propósito del recurso de



nulidad, debiendo desestimarse una eventual vulneración a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo en relación al artículo 454 N° 1 del mismo cuerpo legal, ya que la carta cumple con las exigencias legales, tanto es así que en la demanda la actora se limitó simplemente a rebatir la efectividad de los hechos y su suficiencia para justificar el despido, por lo que se procedió a la rendición de las pruebas de rigor tal como indica el artículo 454 N° 1.

Séptimo: Que en cuanto a la eventual infracción de lo señalado en los artículos 161 y 168 del Código del ramo, ello se plantea por cuanto el recurrente entiende que los hechos que fundaron el despido no configura la causal de necesidades de la empresa y por ende, estima que el despido debió declararse injustificado.

Sobre el particular, la sentencia refiere el contexto de la causal y para dotarla de contenido cita doctrina y jurisprudencia, enseguida concluye que consta el carácter económico de la medida tomada por la empleadora atendida la baja productividad, sostiene que los hechos configuraron un cambio en las condiciones del mercado en el que se desenvuelve la demandada, alude a las restricciones impuestas por la autoridad por motivos sanitarios lo que provocó la disminución de los vuelos habituales. Aborda el fallo también la temporalidad de la medida y dice que si bien se han advertido variaciones, ésta se ha mantenido por más de un año sin que exista certeza acerca de cuándo podría retornarse a las operaciones previas a la pandemia. La sentencia a la vez trata el requisito de objetividad en la desvinculación de la trabajadora para lo cual cita un fallo de la Excelentísima Corte Suprema, califica además de grave la situación por la que pasa la empresa y finalmente en cuanto a la posibilidad de haber adoptado otras medidas reconoce que la empresa primero acudió a un plan de retiro voluntario, a permisos sin goce de sueldos, a anexos de contrato de disminución temporal de remuneraciones sin considerar los despidos de numerosos trabajadores tanto en Chile como en los otros países donde opera.

Todo lo anterior, permitió a la sentenciadora a considerar que el despido de la demandante fue una medida de *ultima ratio* como parte del proceso de reestructuración y racionalización acaecido por motivos



económicos y tuvo en cuenta la facultad de la empleadora para elegir discrecionalmente a quien desvincular dentro de los trabajadores de un mismo cargo, en tanto se cumplieran los supuestos que habilitan a despedir por necesidades de la empresa.

Además se refirió a la prueba documental en la que se demostraba que si bien hubo un incremento de vuelos entre septiembre y octubre de 2020, ello seguía siendo significativamente inferior a lo habitual.

Finalmente la sentencia abordó el tema del proceso concursal de reorganización, reconocido en Chile y luego alude al cierre de rutas a la *“baja cantidad de horas de vuelo que efectivamente realizaban los tripulantes, especialmente ésta última, mencionando que en un segundo anexo de rebaja de remuneraciones se les aseguraron 50 horas de vuelo, no alcanzando siquiera las 20 efectivas”*.

Octavo: Que los supuestos fácticos de la sentencia a los que se ha hecho referencia en el motivo anterior, impiden arribar al convencimiento sobre la existencia de una vulneración al artículo 161 del Código del Trabajo, como quiera que se han descritos circunstancias objetivas que se encuadran en aquellas citadas por vía ejemplar en el precepto indicado sumado al hecho de la baja de vuelos que realizaban los tripulantes, todo lo que permite aceptar el encuadre de los hechos con el precepto legal referido, sin que se advierta una transgresión legal a la norma.

Como consecuencia de lo anterior, tampoco es posible construir una violación al artículo 168, pues, de acuerdo a la valoración de la prueba, a los hechos establecidos como ciertos, el despido de la demandante se inserta en una situación objetiva de necesidades de la empresa y ello hace que el despido no pueda ser considerado injustificado.

En consecuencia, la presente causal de nulidad debe ser desechada.

III.- En cuanto a la causal de nulidad referida a la nulidad de anexo de contrato.

Noveno: Que, en relación al rechazo de la solicitud de nulidad del



anexo de contrato, en forma simplemente conjunta, se invoca la causal del artículo 477, segunda hipótesis, del Código del Trabajo, por infracción de ley, denunciando como infringidos específicamente los artículos 5, 6, 50, 220, 311, del Código del Trabajo, 19 N° 16 y 19 de la Constitución Política.

Fundamenta la causal señalando que en la demanda se indicó que los trabajadores fueron obligados a suscribir un anexo de rebaja de beneficios contenidos en los contratos colectivos y remuneraciones legales (gratificaciones), bajo la amenaza latente de ser despedidos si no lo suscribían y la demandada alega que la suscripción del anexo fue voluntario y que no dice relación con prestaciones estipuladas en un instrumento colectivo.

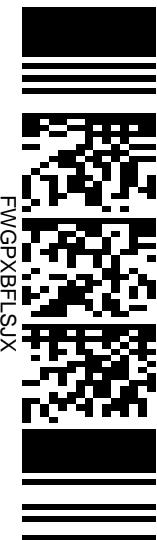
Expone -previa transcripción del motivo undécimo- que lo primero que llama la atención es que se tuvo por acreditado que la rebaja salarial dijo relación con beneficios de carácter colectivo y no individual, lo que constituía la principal o única defensa de la demandada.

Añade que, en efecto, se tuvo por acreditado que los beneficios están contenidos en el contrato colectivo -y en la ley en el caso de gratificaciones-, y que estos fueron rebajados mediante la suscripción de un anexo individual de contrato, y no mediante acuerdo con la organización sindical.

Sostiene que, sin perjuicio de los hechos establecidos, la sentencia rechaza la demanda a este respecto dejando sin aplicación las normas que se denuncian infringidas, justificando la suscripción del anexo.

Menciona que, a pesar de tener por acreditados los hechos indicados en la demanda -que existió modificación de un contrato colectivo por la vía de un anexo de contrato individual- y no haber acreditado la demandada sus alegaciones para sostener la validez del anexo- esto es, que se trataba de beneficios de carácter individual y no colectivo- la sentencia incorpora argumentos que ni siquiera la empresa alegó en su contestación, tornado su decisión no solo en ilegal, sino abiertamente arbitraria.

Luego de explicar la infracción de las normas denunciadas como



infringidas, en síntesis, señala que si se hubiere dado una correcta aplicación a las mismas, necesariamente debió declararse la nulidad del anexo suscrito por la actora el 1 de abril de 2020, por dos razones.

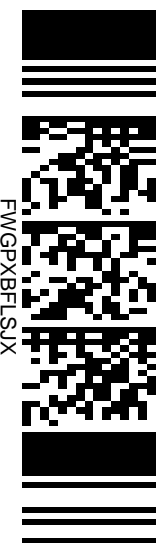
En primer término, porque constituye una modificación a un instrumento colectivo mediante un anexo de contrato individual, lo que no está permitido en la ley, dejando sin aplicación los artículos 6, 311 del Código del Trabajo y 19 N° 16 y 19 de la Constitución Política, que tienen precisamente por objeto velar por el cumplimiento irrestricto del derecho fundamental de la libertad sindical y negociación colectiva como parte esencial e inherente de tal derecho.

En segundo lugar, porque en el anexo se le compele al trabajador a renunciar a la mitad del anticipo de su gratificación legal, derecho que está consagrado en el artículo 50 del Código del Trabajo, dejando sin aplicación dicha norma y el artículo 5 del mismo cuerpo legal que establece la irrenunciabilidad de los derechos que aquel establece.

Sostiene que, como consecuencia de la declaración de nulidad debió ordenarse el pago de las diferencias de remuneraciones indicadas en la demanda, cuyos montos no fueron controvertidos, por la suma de \$3.369.555.

Concluye que la falta de aplicación de las normas indicadas, llevaron al rechazo de la demanda a este respecto, pues de haberse aplicado la normativa legal, necesariamente debió declararse nulo el referido anexo de contrato y ordenarse el pago de las diferencias de remuneraciones por la suma antes indicada y las respectivas diferencias de indemnizaciones al tenor de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo.

Décimo: Que en relación a este aspecto, la sentencia lo trata en su fundamentación undécima e indica que se refiere al contrato colectivo de agosto 2018 a agosto de 2021 celebrado entre el Sindicato Nacional de Tripulantes de Cabina de la empresa Latam Airlines Group S.A y ésta última, también se estableció que la demandante formaba parte del sindicato. A su vez, en lo que se refiere al anexo de contrato individual, la sentencia dice que es de fecha 1 de abril de 2020 que en la cláusula primera se deja constancia de la grave situación sufrida por la compañía,



con la consecuente disminución de ingresos y ello ha implicado “(...) *adoptar distintas medidas con el objeto de intentar mitigar los efectos de esta crisis, entre las cuales la empresa ha solicitado a sus trabajadores la disminución de la suma de su sueldo base, anticipo mensual de gratificaciones, asignación de antigüedad y el piso garantizado de horas de vuelo en un 50% durante los meses de abril, mayo y junio de 2020, lo que el trabajador ha aceptado en los términos del presente instrumento, autorizando a la empresa a efectuar dicha rebaja. De esta manera, la suma del sueldo base, el anticipo mensual de gratificaciones, asignación de antigüedad y el piso garantizado de horas de vuelo durante dicho periodo quedará rebajado en un 50%.*”

Se precisa, igualmente, que si producto de la rebaja indicada la suma de las remuneraciones referidas quedare bajo los \$750.000 brutos, la empresa incluirá en la liquidación de remuneraciones un bono compensatorio por la cantidad necesaria para asegurar que el trabajador recibía una remuneración mensual total de \$750.000 brutos en este periodo, y que se exceptúa de la rebaja el bono de asistente.

Adicionalmente, de acuerdo con la cláusula segunda, la rebaja pactada no alcanzará las cotizaciones de salud y previsionales que se paguen, las cuales serán solucionadas *sobre la base de la última remuneración íntegra pagada al trabajador.*

Undécimo: Que conforme a lo anterior, el tribunal estimó que el contrato colectivo en cuestión reguló múltiples materias, dentro de las cuales se encuentra el sueldo base, bono de antigüedad y mínimo de horas de vuelo garantizadas. En ese sentido, observó que existen materias tratadas en el anexo de contrato individual que coinciden con las del instrumento colectivo vigente.

Sin embargo, desechó una vulneración a la norma citada (artículo 311 del Código del Trabajo) pues consideró que al anexo pactado concurrió la demandante con su suscripción, que se trataba de una situación excepcional que afectaba a toda la institución, que se estimaba que se proyectaría en el tiempo, pero que su aplicación se encontraba acotada a tres meses, bajo las condiciones en que fue pactado. Se tuvo además en consideración que la medida tenía como finalidad la



conservación de los empleos.

Conforme a lo anterior el tribunal estimó que se trató de una medida limitada en el tiempo, que contó con la firma voluntaria de la trabajadora, que no se contraviene una norma de orden público por lo que no supone un vicio susceptible de declaración de nulidad, desechando así la petición de la actora.

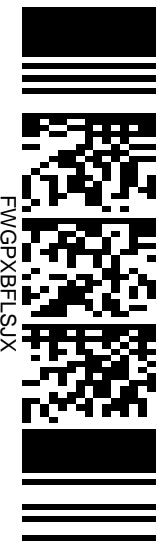
Duodécimo: Que en concepto de esta Corte la decisión jurisdiccional resulta acertada pues ponderó la situación excepcionalísima que se vivía al tiempo de la firma del anexo del contrato individual y es lo cierto que una medida transitoria en el tiempo –con una extensión acotada de tres meses- que pretendía mitigar los graves efectos de la crisis, que aseguraba un piso mínimo de remuneración, que tampoco afectaba el monto de las cotizaciones previsionales y de salud que seguían haciéndose de acuerdo a la última remuneración de la trabajadora, y que contó con la firma voluntaria de esta última no puede ser sancionada con la nulidad bajo el alero del artículo 311 del Código del Trabajo. En efecto, no se trató de una alteración permanente al contenido del contrato colectivo de trabajo, sino una situación de emergencia ante la paralización generalizada de la actividad que realizaba la empleadora y, como se dijo, transitoria.

De igual modo tampoco puede estimarse que con ello se haya visto violentada la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, pues se trató de una medida de emergencia que perseguía un fin mayor cual era mantener la viabilidad de la empresa.

Por todo lo anterior ha de desecharse la infracción de ley que se acusa.

IV.- En cuanto a la causal de nulidad relacionada con el cobro de cotizaciones.

Décimo tercero: Que, por último, en cuanto al rechazo de cobro de cotizaciones de seguridad social y la sanción contenida en el artículo 162 incisos 5º y 7º, del Código del Trabajo, derivadas de la nulidad del anexo y además no enteradas en la AFC, se interpone también en forma simplemente conjunta, la causal del artículo 477, segunda hipótesis del Código del Trabajo, denunciando que se ha dejado sin aplicación los



artículos 5 letras b) y 10 de la Ley N° 19.728 y artículo 3 de la Ley N° 17.322.

En lo relativo al rechazo de cobro de cotizaciones de seguridad social, previa transcripción del motivo duodécimo, argumenta que en relación a las cotizaciones adeudadas por concepto de diferencias de remuneraciones, el fundamento del rechazo sería que, al ser válido en anexo, no existe tal deuda, pues no se deben tales remuneraciones.

Sostiene que al acogerse la causal de nulidad precedente, necesariamente deberá ordenarse el pago de las remuneraciones, lo que conllevará a ordenar el pago de las cotizaciones de seguridad social correspondientes.

Precisa que distinto es el caso de las cotizaciones correspondientes al seguro de cesantía, ya que se indicó en la demanda que al término del contrato se encontraban impagas las cotizaciones que debieron enterarse en la AFC.

Expone que el 1 de febrero de 2010 la actora se afilió a la AFC, por lo que debieron estar pagadas todas las cotizaciones a la fecha del despido, sin embargo, se encontraban impagas aquellas correspondientes a los años 2010 a 2012; el 2013 sólo se cotizó por los meses de octubre a diciembre; el 2014 de enero a marzo y; no hay cotizaciones desde el 2015 al 2020. Añade que todo ello privó a la actora del Seguro de Cesantía al que hubiere tenido derecho.

Precisa que la sentenciadora, pese a tener por acreditado que las cotizaciones mencionadas efectivamente se encontraban impagas al término de la relación laboral, no ordena su pago, aduciendo que aparece de las liquidaciones de sueldo que no hubo descuento de la cotización, de lo que sigue que dicha cotización le fue pagada directamente a la trabajadora.

Afirma que tal razonamiento supone desconocer y dejar sin aplicación las normas que rigen la materia, esto es, los artículos 5 y 10 de la Ley N° 19.728, que transcribe, porque respecto de las cotizaciones de la AFC, la mayor parte es de cargo del empleador, por lo que el no haber descontado aquella parte que le corresponde al trabajador, no le exime de la obligación de pagar la parte que es de su cargo. De lo



anterior fluye como consecuencia obvia, que no existe pago directo a la trabajadora por no habersele descontado su aporte, pues corresponde a una deuda de cargo del empleador que debía ser enterado en la Sociedad Administradora respectiva.

Luego, transcribe el artículo 3 de la Ley N° 17.322, sosteniendo que acreditado el pago ya sea parcial o total de la remuneración, se presume de derecho que se ha efectuado el descuento, debiendo el empleador proceder al pago de las referidas imposiciones, sin que le corresponda a la sentenciadora dar por pagadas cotizaciones que no lo están, en abierta contravención a la Ley.

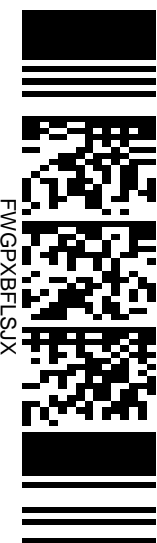
Añade que, en efecto, el artículo 58 del Código del Trabajo, impone al empleador la obligación de proceder al descuento, y de no hacerlo debe proceder a su pago.

Relata que al establecerse como hecho de la sentencia que sólo se encontraban solucionadas las cotizaciones de AFC correspondientes a las remuneraciones devengadas entre octubre de 2013 y marzo de 2014, debió ordenarse el pago de todas aquellas impagas.

Explica que de haberse dado aplicación a las normas que regulan la materia, la sentenciadora no pudo concluir que no hay evasión a las normas de seguridad social, desde el momento que no enteró cotizaciones que eran de cargo del empleador. De lo que sigue que, aún cuando no se hubiere efectuado el descuento correspondiente a la cotización del trabajador, ello no lo habilitaba para dejar de pagar el aporte que le correspondía, que por lo demás, equivale por lejos a la mayor parte.

Agrega que la cotización el seguro de cesantía, aún cuando sea de cargo del empleador, le pertenece al trabajador, por lo que al no haberse enterado, privó a la trabajadora del beneficio a que tenía derecho.

Indica que, por otra parte, al constatarse que existió pago de remuneraciones, debió presumir la existencia del descuento y no dar por pagadas cotizaciones en forma directa a la trabajadora, pues la ley no lo admite y en consecuencia, una aplicación correcta de las normas habría necesariamente llevado a acoger la demanda también en cuanto se



ordene enterar todas las cotizaciones adeudadas en la Administradora de Fondo de Seguro de Cesantía

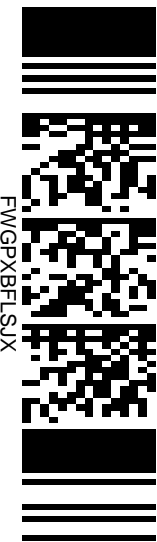
A continuación y en lo relativo al rechazo de la nulidad del despido, establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo “Ley Bustos”, argumenta que la sentenciadora, no obstante tener por acreditado que se encontraban impagas las cotizaciones de seguridad social al momento del despido, negó lugar a la demanda en cuanto al pago de las remuneraciones que se devenguen desde el despido y hasta su convalidación.

Sostiene que lo resuelto supone una flagrante vulneración a lo dispuesto por los incisos 5°, 6° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, que transcribe.

Expone que la sentencia para fundamentar el rechazo, estima que no obstante que la ley se presume conocida por todos y es deber del empleador efectuar los descuentos pertinentes y enterarlas a los organismos de seguridad social, no se trata de un empleador que haya evadido el cumplimiento ni se ha apropiado de los dineros porque al no descontarlos de la remuneración, ello supone que los ha pagado, pero directamente a la trabajadora.

Menciona que, como se señaló con ocasión de la causal anterior, aun cuando no se hubiere efectuado el descuento del aporte del trabajador, la sentencia tuvo por acreditado que el empleador no pagó las que eran de su cargo, sino sólo las correspondientes a octubre de 2013 a marzo de 2014, de lo que no cabe sino concluir que, al momento del despido no se encontraban íntegramente las cotizaciones de seguridad social de la trabajadora, correspondiendo aplicar el artículo 162 del Código del Trabajo, sin que sea admisible establecer ninguna “forma de pago” distintas a las establecidas en la Ley, esto es, ante los organismos de seguridad correspondientes.

Añade que respecto del aporte patronal no se acreditó pago alguno, lo que basta para aplicar la sanción, considerando el enorme perjuicio patrimonial causado y en relación al aporte del trabajador supuestamente no descontado, correspondía dar aplicación de lo dispuesto en el artículo 3 de la ley 17.322.



Concluye que el vicio denunciado influye en lo dispositivo del fallo, pues pese a establecerse la existencia de deuda previsional, no se dio aplicación con lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, rechazándose la demanda en cuanto al pago de las remuneraciones hasta la convalidación del despido y de haberse dado correcta aplicación a lo dispuesto en dicho artículo, como consecuencia de constatarse deudas de cotizaciones al momento del término de la relación laboral, necesariamente debió también ordenar el pago de las remuneraciones que se devenguen desde el despido y hasta su convalidación, como lo ordena la ley infringida.

Décimo cuarto: Que en lo que se refiere a la nulidad del despido, el recurrente cuestiona su no aplicación en dos aspectos. El primero, por la diferencia en el pago de cotizaciones previsionales y de salud fundado en la disminución de remuneraciones pactadas de acuerdo al anexo de contrato –el que califica de nulo- y en segundo término, por no haberse pagado en forma íntegra el monto correspondiente al seguro de cesantía.

En relación a lo primero, cabe desestimar el recurso pues, se construye contra los hechos de la causa. En efecto, la sentencia estableció que si bien se pactó una disminución de remuneraciones, el pago por cotizaciones previsionales se mantuvo por la última remuneración que percibía la trabajadora previa al anexo de contrato y según se expresa en el fundamento duodécimo de los certificados de cotizaciones previsionales se constata que ello fue cumplido. En consecuencia, no existe deuda por concepto de cotizaciones previsionales y de salud que hagan plausible la sanción de nulidad del despido y, en esta parte el recurso no puede prosperar.

Décimo quinto: Que no ocurre lo mismo por la falta de pago de las cotizaciones por AFC. En efecto, el fallo establece que si bien al inicio de la relación laboral -22 de octubre de 1996- dicha normativa no se encontraba vigente, en algún momento se informó a AFC la existencia del vínculo “en tanto se registra ante dicha entidad la duración del mismo entre el 1 de octubre de 2013 y el 25 de junio de 2020” para luego añadir que de acuerdo al certificado del saldo del aporte “solo



aparecen solucionadas las correspondientes a la remuneraciones devengadas entre octubre de 2013 y marzo de 2014, ambas inclusive”.

Décimo Sexto: Que la norma del artículo 162 inciso quinto y séptimo ha de ser entendida de manera integral con las restantes del Código Laboral, en especial con el artículo 58 que obliga al empleador a deducir de las remuneraciones, entre otros conceptos, “las cotizaciones de seguridad social”, que comprenden no solo las de índole previsional sino, tal como lo ha especificado la Dirección del Trabajo, en dictamen 5230/231 de 03.12.2003: a) Las cotizaciones para los fondos de pensiones, lo que incluye a las cotizaciones para financiar los regímenes de pensiones del antiguo sistema previsional (D.L. N° 3501, de 1980), como también las del nuevo sistema de pensiones, en este último tanto el 10% para la cuenta de capitalización individual, como la cotización adicional del inciso segundo del artículo 17 del D.L. 3500, de 1980, (para el seguro de invalidez y sobrevivencia) como también la del artículo 17 bis del mismo texto legal (cotización por trabajo pesado). b) La cotización del 7% de la remuneración imponible para salud, la que podrá ser superior en el caso de los afiliados a ISAPRE. La cotización del 0,6% con cargo al 7% aludido que se entera en una Caja de Compensación de Asignación Familiar en el caso de los trabajadores a FONASA, cuyos empleadores se encuentren afiliados a dichas entidades, en cuyo caso se entera a través del Instituto de Normalización Previsional el 6,4% restante c) La cotización para el seguro de desempleo, si así correspondiere.

Décimo séptimo: Que al no haberse enterado el monto correspondiente a AFC desde el mes de abril de 2014 hasta la fecha del despido, resulta procedente acoger el recurso de nulidad en tanto la sentencia ha vulnerado lo dispuesto en los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo al dejar de aplicarlo a un caso previsto por la ley, de manera que en dicha parte se acogerá el recurso de nulidad.

Por las razones anteriores, más lo dispuesto en los artículos 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, se declara:

I.- Se tiene por desistido al recurrente de los motivos de nulidad referidos a los artículos 478 letra b) y 478 letra c) relacionados con el



despido.

II.- Se acoge parcialmente el recurso de nulidad deducido por la parte demandante en contra de la sentencia de dos de julio de dos mil veintiuno, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-7095-2020, sentencia que, en consecuencia **es nula** en la parte que rechaza la aplicación de la sanción de nulidad del despido por falta de pago de AFC la que se reemplaza por la que se dicta a continuación.

III.- Se rechaza en lo demás, el referido recurso de nulidad.

Regístrese y comuníquese.

Redactó la Ministra Mireya López Miranda.

Nº Laboral - Cobranza-2452-2021.

Pronunciada por la **Duodécima** Sala, presidida por el Ministro señor Hernán Crisosto Greisse, e integrada además, por la Ministro señora Mireya López Miranda y la Ministro (S) señora Lidia Poza Matus.

HERNAN ALEJANDRO CRISOSTO
GREISSE
MINISTRO
Fecha: 29/09/2022 13:08:58

MIREYA EUGENIA LÓPEZ MIRANDA
MINISTRO
Fecha: 29/09/2022 12:03:07

LIDIA VIRGINIA POZA MATUS
MINISTRO(S)
Fecha: 29/09/2022 12:32:58



FWGPRXBFLSJX

Pronunciado por la Duodécima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por los Ministros (as) Hernan Alejandro Crisosto G., Mireya Eugenia Lopez M. y Ministra Suplente Lidia Poza M. Santiago, veintinueve de septiembre de dos mil veintidós.

En Santiago, a veintinueve de septiembre de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



C.A. de Santiago

Santiago, veintinueve de septiembre de dos mil veintidós.

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 478 del Código del Trabajo se dicta la siguiente sentencia de reemplazo.

Vistos:

Se reproduce la sentencia anulada con excepción del último párrafo del considerando 12.

De la sentencia de nulidad que antecede, se reproduce los considerandos 15°, 16° y 17°.

Y se tiene además, presente:

1°) Que se logró acreditar que a la fecha del despido de la trabajadora, las cotizaciones previsionales de AFC, no se encontraban íntegramente pagadas.

2°) Que, para proceder al despido de un trabajador por la causal a que se refiere el artículo 161 del Código del Trabajo, 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.

3°) Que conforme al artículo 162, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las cotizaciones morosas, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.

4°) Que el monto de las cotizaciones por seguro de cesantía equivalen al 3% de la remuneración mensual imponible (artículo 5 de la Ley N° 19.728) con un tope que es informado cada año por la



Superintendencia de Pensiones, y que no fue pagado desde el mes de abril de 2014 hasta el mes previo al despido.

Por estas consideraciones y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 1°, 3°, 7°, 10, 159 y siguientes, y 425 y siguientes del Código del Trabajo, SE DECLARA:

- I. Que se rechaza la demanda declaratoria de despido injustificado, cobro de prestaciones y nulidad de anexo de contrato incoada por doña Johanna Katherina Manfredi Novillo en contra de Latam Airlines Group S.A.
- II. Que la demandada deberá pagar la suma correspondiente por AFC entre el mes de abril de 2014 y el mes anterior al despido.
- III. Que conforme a lo anterior, se acoge la demanda de nulidad del despido por no pago de cotizaciones de AFC, debiendo el empleador pagar las remuneraciones y demás prestaciones al actor, de conformidad al contrato, desde la fecha del despido hasta su convalidación de conformidad a la ley.
- IV. Que cada parte pagará sus costas, por estimarse que la actora contaba con motivos plausibles para litigar.

Regístrese, notifíquese a las partes, otórguese copia autorizada a la parte que lo requiera y archívense los antecedentes en su oportunidad.

Redactó la Ministra Mireya López Miranda.

N° Laboral - Cobranza-2452-2021. (Sentencia de reemplazo).

Pronunciada por la **Duodécima** Sala, presidida por el Ministro señor Hernán Crisosto Greisse, e integrada además, por la Ministro señora Mireya López Miranda y la Ministro (S) señora Lidia Poza Matus.

HERNAN ALEJANDRO CRISOSTO
GREISSE
MINISTRO
Fecha: 29/09/2022 13:09:08

MIREYA EUGENIA LÓPEZ MIRANDA
MINISTRO
Fecha: 29/09/2022 12:03:09



LIDIA VIRGINIA POZA MATUS
MINISTRO(S)
Fecha: 29/09/2022 12:33:01



Pronunciado por la Duodécima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por los Ministros (as) Hernan Alejandro Crisosto G., Mireya Eugenia Lopez M. y Ministra Suplente Lidia Poza M. Santiago, veintinueve de septiembre de dos mil veintidós.

En Santiago, a veintinueve de septiembre de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

