

C.A. de Temuco

Temuco, diecinueve de junio de dos mil veinticuatro.

**VISTO:**

En Causa RIT T-22-2022 del Juzgado de Letras del Trabajo de Villarrica, con fecha treinta de agosto de dos mil veintitrés se dictó sentencia definitiva por el Juez Rodrigo Alarcón Soto, por la cual se resuelve:

**I.- EN CUANTO A LA EXCEPCION DE PRESCRIPCION:**

1.- Que, se rechaza la excepción de prescripción planteada por la demandada **SERVICIOS AGRÍCOLAS, GANADERO Y FORESTALES AGRICAB LIMITADA.**

**II.- EN CUANTO A LA ACCION DE TUTELA:**

2.- Que se rechaza la acción de tutela por vulneración de derechos con ocasión del despido, nulidad del despido, y demás prestaciones e indemnizaciones deducida por don **JOSÉ WILFREDO ZAVALA BELTRÁN** en contra de su ex empleador **SERVICIOS AGRÍCOLAS, GANADERO Y FORESTALES AGRICAB LIMITADA.**

**III.- EN CUANTO A LA ACCION SUBSIDIARIA DE DESPIDO INJUSTIFICADO:**

3.- Que **SE ACOGE** la demanda subsidiaria deducida por don **JOSÉ WILFREDO ZAVALA BELTRÁN** en contra de su ex empleador **SERVICIOS AGRÍCOLAS, GANADERO Y FORESTALES AGRICAB LIMITADA**, y en consecuencia, se declara injustificado el despido del trabajador demandante ocurrido el 20 de septiembre de 2022, condenándose a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

a) La suma de \$727.941 (setecientos veintisiete mil novecientos cuarenta y uno) por concepto de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo.-b) la suma de \$8.007.351 (ocho millones siete mil trescientos cincuenta y uno) por concepto de indemnización por años



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XYXMXMRHH

de servicio más el recargo del 80% conforme lo dispone el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

4.- Que NO HA LUGAR a la acción de nulidad de despido deducida conjuntamente con la acción subsidiaria de despido injustificado.

5.- Que las prestaciones que se manda pagar en esta sentencia lo serán con los reajustes e intereses establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

6.- Oficiese en su oportunidad a las instituciones de seguridad social para los efectos del artículo 461 del Código del Trabajo.

7.- Que, no habiendo sido totalmente vencidas cada parte pagará sus costas.

En contra de dicha sentencia, ambas partes dedujeron recursos de nulidad:

El abogado Juan Pablo Carrasco Vergara, en representación de la demandada dedujo recurso de nulidad por la causal establecida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, en cuanto la sentencia declara que se acoge la demanda subsidiaria de despido injustificado. Pide se invalide la sentencia, en dicha parte, y se dicte la respectiva sentencia de reemplazo, declarando que se rechaza la demanda subsidiaria de despido injustificado.

El abogado Richard Ramírez Concha, en representación de la parte demandante dedujo recurso de nulidad por la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, en cuanto la sentencia rechaza la sanción de nulidad del despido. Pide se invalide la sentencia en aquella parte y, acto seguido, se dicte sentencia de reemplazo en conformidad a la ley, declarando que se acoge la acción conjunta de nulidad de despido condenando a la demandada al pago de las remuneraciones ascendentes a \$727.494 desde la fecha del despido hasta su convalidación, mediante el pago de las diferencias de cotizaciones que se hubieran producido desde mayo del 2022.



Se declaró admisible el recurso y se procedió a la vista de la causa, escuchándose los alegatos de ambas partes.

**CONSIDERANDO:**

**I.- RESPECTO DEL RECURSO DE NULIDAD DE LA PARTE DEMANDADA**

**PRIMERO:** Que, la demandada funda su arbitrio, en la causal de nulidad contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, haber sido dictada la sentencia con infracción manifiesta a las reglas de la sana crítica.

Sostiene “que se infringió el elemento lógico de las reglas de la sana crítica en cuanto se conculcó el principio de razón suficiente”.

Luego de referirse al sentido y alcance de la causal de nulidad invocada, señala que su parte contestó la demanda de despido injustificado sosteniendo que los hechos expresados en la carta de aviso se fundan en hechos verídicos, objetivos y justificados, y que fueron expresamente explicitados en dicha carta, a saber, las injurias graves proferidas por el ex trabajador en contra de su ex Jefe Cristián Angulo Bravo, en el contexto de una emergencia provocada por el mismo ex trabajador.

Cita al efecto lo señalado por el autor Pedro Irureta Uriarte en cuanto a que *“La regulación de la injuria como causal justificada de despido se ha llevado a cabo principalmente por la jurisprudencia, separando los criterios meramente penales de aquellos exigidos en el orden laboral. Desde esta perspectiva, la injuria ha servido para sancionar todas aquellas conductas del trabajador que supongan la ejecución de actos u omisiones que menoscaben la dignidad y el honor del empleador, sin exigir el cumplimiento de requisitos técnicos propios del Derecho penal. En consecuencia, la injuria laboral permite, eventualmente, el encuadre de la causal con el núcleo definitorio de los delitos de injuria o calumnia, pero no se agotan en dichos ámbitos.*

*A partir de la reforma introducida por la Ley N° 19.759 (2001), el núcleo de la infracción se centró en los actos injuriosos cometidos*



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XYXMXMRRRH

*por el trabajador en contra del empleador. Hasta dicha época, la jurisprudencia entendía que la causal también se podía invocar para sancionar otras conductas en que los sujetos pasivos eran los compañeros de labores, las personas que se relacionan con la empresa o incluso los familiares. No obstante, en la actualidad, nada impide que la injuria en contra de personas distintas del empleador (y que se encuentren conectadas con la actividad laboral) puedan ser sancionados por la causal del artículo 160 N° 7 CT; es decir, incumplimiento grave de las obligaciones.*

*El contenido de la injuria laboral es amplio: su aplicación práctica ha supuesto cubrir no solo las expresiones proferidas, sino que, también, gestos, amenazas, ademanes, morisquetas o imitaciones injuriosas que en rigor podrían ser encuadradas en otro tipo de hipótesis extintivas. En el fondo, la jurisprudencia le otorga al término injuria un alcance amplio y omnicomprendivo de cualquier conducta ofensiva o difamatoria del empleador. Ello no impide que la calificación de la injuria se vea afectada por eventuales atenuantes o agravantes, o incluso eximentes así evaluadas por el juzgador.*

*La procedencia de la injuria exige la concurrencia de un especial animus injuriandi, cuestión que ha sido ratificada mayoritariamente por la jurisprudencia y la doctrina. La existencia del animus injuriandi debe ser probado en sede judicial, aun cuando no cabe duda de que existen ciertas expresiones o gestos que son de por sí injuriosos, y que permiten presumir la existencia del animus injuriandi en atención a la gravedad de la conducta.*

*Para que exista injuria laboral, resulta preciso que las expresiones o gestos se ejecuten en un contexto laboral. Por regla general, los actos injuriosos realizados en el lugar de trabajo o durante la jornada gozan de una cierta presunción de laboralidad en razón del contexto. Excepcionalmente, se acepta sancionar aquellas injurias cometidas fuera del lugar o de la jornada, siempre y*



*cuando se encuentren íntimamente vinculadas a la actividad laboral (cuestión que requiere un análisis caso a caso).*

*Para que la injuria adquiriera la cualidad de causa justificada de extinción resulta imprescindible que la conducta reprochada ostente una relevancia mínima que la separa del mero incumplimiento contractual. Esa relevancia deja en evidencia la gravedad de la falta, y la misma solo podrá ser evaluada judicialmente. Este análisis judicial se lleva a efecto de manera pormenorizada y mediante una evaluación*

*casuística del contexto y del desarrollo de los hechos, así como de las circunstancias objetivas y subjetivas. Ese examen permite concluir si el acto reúne o no las exigencias de gravedad a que se refiere el Código del Trabajo.*

*El trabajador, en tanto titular de derechos fundamentales, tiene derecho al ejercicio de su libertad de expresión. Este ejercicio no es absoluto o ilimitado, debe respetar el derecho ajeno, y en caso alguno puede servir de pretexto para legitimar el uso de palabras injuriosas.”*

Señala el recurrente, que el razonamiento que se realiza en los considerandos 26° al 28° del fallo, no se ajusta al examen y criterios que debió observar el sentenciador en la adopción de su decisión, en materia de aplicación de las reglas de valoración de la prueba de la sana crítica y lo expresado por el autor Pedro Irureta Uriarte.

Al respecto, discrepa de lo expresado por el Magistrado de que “no existe prueba concluyente de las que habría utilizado el trabajador, su magnitud o trascendencia, la forma en que acometió al empleador o cómo las profirió...”, por cuanto del tenor de la declaración de los testigos presenciales Cristián Leonardo Navarro Baeza y Mónica Andrea San Martín Salazar, respecto de la discusión entre José Wilfredo Zavala Beltrán y Cristián Angulo Bravo, ellos sí dieron cuenta o razón de sus dichos, relatando al efecto que el ex trabajador sí profirió duros epítetos y amenazas en contra de Cristián Angulo Bravo que afectaron gravemente su honra, profiriendo insultos o expresiones



de descrédito al empleador con ánimo de agredir. El señor Magistrado debe tener presente que la gran mayoría de las personas no son atrevidas, o se encuentran acostumbradas a usar lenguaje derechamente vulgar o soez, razón por la cual en muchas ocasiones la sensación de pudor y rectitud impide a las personas repetir expresiones tan vulgares que no forman parte de su vocabulario.

Asimismo, hace presente que la declaración del propio señor Cristián Angulo Bravo fue incorporada al proceso como consecuencia de la prueba de absolución de posiciones que la parte contraria solicitó, donde fue el propio afectado quien dio cuenta del contexto de la discusión y la dimensión de los improperios y amenazas que recibió de parte del ex trabajador José Wilfredo Zavala Beltrán, en presencia de su cónyuge, la testigo presencial Mónica San Martín Salazar, lo cual agrava aún más la situación, ya que fue avergonzado en frente de quien se presume fundadamente tiene un vínculo sentimental directo, provocando un daño moral o emocional a ambas personas como consecuencia de la agresión injusta de un tercero. El ánimo de injuriar del ex trabajador José Wilfredo Zavala Beltrán a Cristián Angulo Bravo sí existió, por cuanto los desafortunados epítetos eran emplazamientos directos que hacía José Wilfredo Zavala Beltrán a Cristián Angulo Bravo en presencia de testigos, que fueron los 2 testigos presentados por su parte, además de otro trabajador Jean Pierre Cid que también tuvo responsabilidad en el desafortunado incendio denunciado.

Consideración aparte merece la afirmación expresada por el Magistrado: *“Así, como se dijo para la cuestión principal, el altercado entre las partes se produce en un contexto especial y excepcional cruzado por la razonable ofuscación del empleador y la impotencia del trabajador, situación en la que estima este juez no es posible darle seriedad a las expresiones que se hayan utilizado.”*. Sobre el particular, no se entiende cómo se puede pretender normalizar una forma de comunicación totalmente inadecuada como lo es que un trabajador se refiera a su jefatura con garabatos y amenazas. Resulta totalmente



aberrante y no ajustado a derecho bajo ninguna circunstancia, con lo cual se contradice en el considerando Vigésimo Sexto al reconocer la existencia de las obligaciones de fidelidad, lealtad y respeto mutuo que emana del contrato de trabajo.

Al respecto, se supone que la sociedad en su conjunto, padres, familias y el Estado propenden una formación ético moral apropiada para las relaciones interpersonales, y sin embargo acto seguido el Juez, en el Considerando Séptimo valida formas de expresión que no se ajustan al lenguaje castellano aprobado por la Real Academia Española, y por sobre todo por los estándares éticos y costumbres mínimos exigibles a personas que tienen discernimiento para desenvolverse.

En consecuencia, el sentenciador yerra gravemente en los considerandos 26° y 27° de la sentencia al afirmar que de acuerdo al tenor de la prueba rendida no se habrían acreditado los insultos y el ánimo del trabajador, ni que tampoco habría existido “Animus Injuriandi” de parte del mismo, respecto de tan desafortunadas expresiones de José Wilfredo Zavala Beltrán.

En cuanto a las afirmaciones realizadas por el Juez en el considerando 28° de la sentencia en torno a que los hechos del incendio y la causal invocada de artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo son una mera cuestión accesoria no resulta efectivo, por cuanto dicho evento de acción, omisión e imprudencia temeraria provocado por el ex trabajador José Wilfredo Zavala Beltrán es una de las causas concurrentes a la decisión adoptada por el Empleador para despedirlo. Si el Trabajador no hubiera ocasionado el incendio, no se habría generado ningún encuentro con el empleador, ni menos un altercado con expresiones tan nefastas como aquellas que acontecieron esa fatídica tarde del día 16 de septiembre de 2022. No es cierto que su representada no se hubiera preocupado de investigar del incendio, por cuanto se acompañó un



Informe de Bomberos, además de que como se relató en la absolución de posiciones y en las declaraciones testimoniales, se logró determinar que José Wilfredo Zavala Beltrán fue uno de los causantes responsables del incendio en el tractor como consecuencia de la realización de un asado con una parrilla a muy corta distancia de sustancias inflamables, no obstante su experiencia en el conocimiento y manipulación de los artículos de trabajo.

En atención a la concurrencia en el evento de otros hechos graves como fueron las injurias graves proferidas por el trabajador al empleador.

¿Acaso el empleador no iba a reaccionar con el inmediato despido del trabajador ofensivo y agravante? ¿Acaso el señor Magistrado no considera que si el empleador no despedía inmediatamente al trabajador podía operar la institución laboral de “perdón de causal de despido” que las mismas magistraturas laborales aplican usualmente en beneficio de los trabajadores, si su representada esperaba mayores antecedentes del incendio ocurrido? Lo cierto y probado es que de acuerdo a los antecedentes indagados en el lugar de los hechos, y que fue declarado por los testigos presenciales, los trabajadores involucrados en el asado reconocieron su responsabilidad en el origen del incendio la tarde del día 16 de septiembre de 2022.

Por ello, los hechos expresados en la carta de despido son absolutamente objetivos y justificados, y fueron explicitados en su carta de despido para fundamentar las causales invocadas de los artículos 160 N° 1 letra d) y 160 N° 5 del Código del Trabajo, vulnerando con ello el ex trabajador José Wilfredo Zavala Beltrán la obligación de fidelidad, lealtad y respeto mutuo que emana del contrato de trabajo, y al haber realizado actos, omisiones o imprudencias temerarias que afectaron a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos, transcribiendo los hechos referidos en la carta de despido.





Agrega que lamentablemente el Juez no otorgó el valor probatorio ni apreció en su mérito la prueba ofrecida por su parte en la audiencia preparatoria, que fue prueba rendida y debidamente incorporada en la de juicio, pruebas éstas que no fueron consideradas en lo dispositivo del fallo, vulnerando el principio de la razón suficiente, puesto que no da las razones o fundamentos que puedan explicar, por qué existiendo testigos presenciales, contestes y verídicos de lo acontecido, llega a la conclusión incorrecta de que el despido es injustificado.

Por tal razón, sostiene que el despido de José Wilfredo Zavala Beltrán está lejos de ser injustificado y, por consiguiente, es erróneo que se haya acogido la demanda subsidiaria, y que se condene a su representada a pagar el 80% de recargo sobre la cantidad pagada por indemnización por años de servicio, conforme a lo dispuesto al artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

Contrariamente a lo que se sostiene en la sentencia recurrida, la carta de término de contrato de trabajo satisface plenamente el estándar fáctico requerido por el legislador y la jurisprudencia.

Es así que la carta de aviso de término de contrato describe suficientemente los hechos que fundaron la causal invocada, tal como lo exige el inciso 1° del art. 162 del CT en relación con el art. 454 del mismo cuerpo legal, siendo inoficioso exigir una mayor precisión. De esta manera, la carta de aviso de término de contrato cumple con las exigencias legales para ser considerada como eficaz, por cuanto, en primer lugar, expresa la causal legal que se invocó para poner término al contrato de trabajo y, en segundo lugar, señala los fundamentos de hecho en los cuales se sustenta, todos los cuales fueron, por lo demás, debidamente acreditados por esta parte.

Contrariamente a lo sostenido en la sentencia, de acuerdo a las normas o reglas de la lógica, máximas de experiencia, conocimientos científicamente afianzados, y aplicación del derecho, el simple análisis



de toda la prueba aportada al proceso, llevaba indubitadamente a una conclusión distinta a la sustentada en el fallo.

De esta forma la sentencia infringe de forma manifiesta las reglas de la sana crítica, específicamente la regla de la lógica, respecto del principio de razón suficiente, ya que precisamente de la prueba rendida por su parte, se puede establecer con razón suficiente la procedencia del despido por injurias graves y acciones, omisiones e imprudencias temerarias que ocasionaron perjuicio a la empresa y riesgo a trabajadores.

Agrega que el derecho y jurisprudencia comparada también asiste en favor de los empleadores cuando los trabajadores profieren injurias en su contra, no obstante tener muchos años de relación laboral. Cita como ejemplo un caso de la República Argentina y lo contrasta con el caso de marras en que a la luz de los antecedentes puestos en conocimiento y las pruebas rendidas en la causa, no se entiende cómo el sentenciador no consideró la efectividad y gravedad de los hechos comprobados, objetivos y verídicos que acontecieron en la causa de autos, que fueron provocados por el ex trabajador en perjuicio de su ex empleador y de su ex jefe Cristián Angulo Bravo, que a diferencia del caso argentino fueron injurias proferidas personal y directamente por el ex trabajador al empleador afectado, en presencia de testigos, y no efectuó el mismo razonamiento realizado por la Magistratura Argentina para calificar el despido en virtud de las causales de los artículos 160 N° 1 letra d) y N° 5 del Código del Trabajo como justificados. Es decir, el Tribunal A Quo no realizó en su sentencia recurrida un análisis y evaluación correcta de la gravedad de los dichos y hechos directamente provocados por el ex trabajador en contra de su ex empleador y ex jefe, de acuerdo a los criterios mayoritariamente reconocidos por la legislación y jurisprudencia laboral, y que por lo demás se encuentra convenientemente tratado y sistematizado en el artículo de investigación del autor Pedro Irureta Uriarte.



Agrega que no se puede aceptar bajo ninguna circunstancia, ni aún por una resolución judicial, que el ejercicio de la libertad de expresión del ex trabajador se realice en términos absolutos o ilimitados sin medir los efectos de sus palabras y hechos, ya que al igual que todas las personas debe respetar el derecho ajeno, y en caso alguno puede servir de pretexto para legitimar el uso de palabras injuriosas.

Sostiene que la infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, específicamente la regla de la lógica en cuanto al principio de razón suficiente, influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo pues la decisión adoptada en el considerando 30° de la sentencia, no valoró ni apreció en su mérito la prueba ofrecida e incorporada y tuvo como consecuencia la condena a la demandada, lo que no hubiese ocurrido de aplicar correctamente las reglas de la sana crítica.

Reitera que en la causa se ha producido prueba, que conforme el artículo 456 del Código del Trabajo es: Múltiple, pues es prueba documental incorporada; Precisa, pues los medios de prueba aportados indican con claridad que el despido obedece a la causal establecida en el Artículo 160 N° 1 letra d) y N° 5 del Código del Trabajo; Concordante, con lo indicado tanto en el cuerpo de la contestación y en la prueba rendida.

Señala que según se aprecia en la sentencia recurrida, no se efectúa análisis alguno de la prueba rendida por su parte, omitiendo hacer el análisis de su multiplicidad, concordancia y conexión. Resulta manifiesto que el señor Juez no valoró gran parte de la documentación aportada en el proceso, lo que llevó equivocadamente al sentenciador a obtener conclusiones erradas, y decidir este caso sobre supuestos erróneos.

De esta manera, de haber aplicado las normas de la lógica y de la razón suficiente, hubiese establecido que la carta de aviso satisface plenamente los estándares legales, y que los hechos que la fundamentan fueron debida y plenamente acreditados por la parte demandada, y



habría concluido que el despido se encontraba justificado, por lo que correspondía rechazar también la demanda subsidiaria.

**TERCERO:** Que, el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal invocada, asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, todo lo cual evidencia su carácter extraordinario que se manifiesta por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de aquellas que invoca, como asimismo, de las peticiones que efectúa.

Igualmente, cabe tener presente que a esta Corte le está vedado efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, lo que corresponde únicamente a éste, el cual está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, siendo el cumplimiento de este límite lo que corresponde controlar, cuando se invoca la correspondiente causal de nulidad.

**CUARTO:** Que, como ya se planteó, la recurrente deduce la causal prevista en el artículo 478 letra b), del Código del Trabajo, que establece la procedencia del recurso de nulidad, cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, lo que ha de relacionarse con lo preceptuado por el artículo 456 del aludido Código, que estatuye que:

“El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.



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.”

**QUINTO:** Que, la causal de nulidad invocada se relaciona con la estructura sustancial de la sentencia y protege la garantía de razonabilidad de la misma, particularmente en la determinación fáctica del fallo, en la medida que exigiendo la ley valoración conforme a las reglas de la sana crítica, éste no puede contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados.

Dado el carácter de derecho estricto del recurso de nulidad laboral, reiteradamente se ha exigido, cuando se denuncia una infracción a los parámetros de la sana crítica, que el recurrente señale en forma explícita y detallada cómo se ha producido tal transgresión, debiendo indicar con precisión, cuál de los principios de la sana crítica son los que se estiman vulnerados, si los razonamientos jurídicos, los principios de la lógica, de las máximas de la experiencia o los conocimientos científicamente afianzados.

De esta manera si se denuncia la infracción a los principios lógicos, deberá explicitarse cuáles han sido vulnerados y cómo ello produce una alteración en el razonamiento del sentenciador que lo llevan a una conclusión equivocada, ya que si la sana crítica permite y faculta al juez para valorar las pruebas, construyendo su convicción con sujeción a los principios lógicos de identidad, de contradicción, del tercero excluido y de razón suficiente, el reproche sobre el incumplimiento de dichos principios y reglas en la apreciación de la prueba que formula quien recurre de nulidad, debe ser expresado de



manera fundada, explicando cuál de ellos fue inobservado y de qué forma lo fue.

**SEXTO:** Que, en lo que refiere a las reglas de la lógica, resulta importante traer a colación lo referido por el Profesor Omar Astudillo Contreras, en su texto “El Recurso de Nulidad Laboral”, en orden a que las reglas de la lógica están constituidas por leyes fundamentales de la coherencia y de la derivación. De la primera se deducen los principios de identidad, no contradicción y tercero excluido. De la segunda, se deduce el principio de razón suficiente.

La coherencia es entendida como la concordancia que ha de existir entre los elementos del pensamiento, de la que se deducen sus principios formales, o sea: i. el de identidad, conforme al cual una cosa sólo puede y debe ser igual a sí misma, lo que significa que si se atribuye a un elemento un contenido determinado, debe mantenerse en todo el curso racional; ii, el de la no contradicción, que nos indican que si dos juicios se contraponen, implica que ambos no pueden ser verdaderos, porque una misma cosa no puede ser dos cosas a la vez o algo que es, no puede no ser al mismo tiempo, e iii. Del tercero excluido, que dictamina que si una cosa sólo puede explicarse dentro de una de dos proposiciones contrapuestas, una debe ser falsa y la otra verdadera, pero no puede haber una tercera posible.

La derivación es concebida como una regla que expresa que cada pensamiento debe provenir de otro con el cual está relacionado, ley de la que se extrae el principio de razón suficiente según el cual, para ser verdadero, todo juicio necesita de una razón suficiente. En términos más comunes nada es “porque sí” sino que debe estar suficientemente fundado.

**SÉPTIMO:** Que, la recurrente sostiene en su recurso, que se ha infringido el principio lógico de la razón suficiente, toda vez que el sentenciador “no da las razones o fundamentos que puedan explicar, por qué existiendo testigos presenciales, contestes y verídicos de lo acontecido, llega a la conclusión incorrecta de que el despido es



injustificado”, explayándose en los antecedentes que, a su juicio, permiten establecer los hechos reseñados en la respectiva carta de despido, constitutivos de las dos causales de término de la relación laboral que se invocaron.

Sostiene, en el mismo orden de ideas, que se infringen las reglas de la sana crítica, específicamente la regla de la lógica, respecto del principio de razón suficiente, ya que precisamente de la prueba rendida por su parte, se puede establecer con razón suficiente la procedencia del despido por injurias graves y acciones, omisiones e imprudencias temerarias que ocasionaron perjuicio a la empresa y riesgo a trabajadores.

Corresponde determinar, en consecuencia, si el sentenciador ha infringido el principio de razón suficiente, según el cual, para ser verdadero, todo juicio necesita de una razón suficiente, o dicho en términos más comunes nada es “porque sí” sino que debe estar suficientemente fundado, en la forma que se sostiene en el recurso.

**OCTAVO:** Que, en el considerando 24° del fallo impugnado, se deja constancia del contenido de la carta de despido de fecha 20 de septiembre de 2022, por la cual se puso término a la relación laboral del actor, en que se invocan dos causales que no dan derecho a indemnización y que son las siguientes:

Aquella contemplada en el artículo 160 N°1 letra d) del Código del Trabajo, esto es, injurias proferidas por el trabajador al empleador, y la contemplada en el artículo 160 N°5 del mismo Código, es decir, actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos.

En cuanto a los hechos en que se fundan son los siguientes:

*“El día 16 de septiembre Ud. agravió verbalmente al empleador profiriendo insultos, garabatos y amenazando para que se le despidiera, esto a razón de la situación sucedida en dependencias de la empresa, en la cual, por omisión o negligencia, dejaron el fuego encendido al*



*término de la jornada laboral de ese día, lo que ocasionó un incendio en tractor, afectando el funcionamiento de la empresa, lo que agrava la situación fue su actitud frente a esto, enfrente de la persona que habita en la casa que está en la parcela y frente a la esposa de su empleador, reaccionando de mala manera y ofendiendo a su empleador, con tono agresivo e improprios sin mediar provocación alguna por parte del empleador.”*

**NOVENO:** Que, en el considerando 26°, de la sentencia impugnada, por su parte, el sentenciador razona en torno a que la causal del artículo 160 N°1 letra d) del Código del Trabajo, exige para su configuración, que el trabajador impute un delito o una conducta inmoral o profiera insultos o expresiones de descrédito al empleador con ánimo de injuriar, concluyendo que respecto de las expresiones injuriosas que se atribuyen al trabajador, no existe prueba concluyente de las que habría utilizado el trabajador, su magnitud o trascendencia, la forma en que acometió al empleador o cómo las profirió, lo que estima de suyo relevante, pues no cualquier discusión configura la causal, que exige que las expresiones ofensivas y agraviantes vulneren la obligación de fidelidad, lealtad y respeto mutuo que emana del contrato; de tal suerte que es absolutamente imprescindible la prueba de las expresiones utilizadas, lo que en la especie no ha resultado establecido con claridad.

En cuanto a las razones que sustentan la conclusión del sentenciador, éstas son expuestas en la misma motivación a la que se viene haciendo referencia, en que se señala *“En efecto, la testimonial de la demandada es conteste en señalar que se produjo una discusión entre las partes debido al incendio de un tractor de la demandada y que en ésta el trabajador habría actuado en forma prepotente y ofuscado, sin embargo ninguno señaló con nitidez qué fue lo exactamente dijo el demandante. Se indica una actitud agresiva, y que señaló que ahora tenían motivo para despedirlo; sin embargo ninguna*





*de estas aseveraciones configura la injuria a que se refiere la causal invocada”.*

De esta manera, no resulta ser efectivo que la sentencia carezca de razonamiento en torno al motivo por el cual se estimó insuficiente la prueba rendida por la parte demandada para acreditar los hechos descritos en la carta de despido, de manera tal que no se ha infringido el principio cuya conculcación se reclama, siendo una cosa distinta, que el recurrente no comparta el razonamiento del sentenciador, lo cual, sin embargo, no constituye la causal de nulidad que se ha esgrimido.

A lo anterior cabe agregar, que en el considerando 27° del fallo impugnado, el Juez razona en torno a que no es posible evidenciar el ánimo de injuriar en el trabajador, exponiendo los motivos que sustentan dicha aseveración, señalando que *“Así, como se dijo para la cuestión principal, el altercado entre las partes se produce en un contexto especial y excepcional cruzado por la razonable ofuscación del empleador y la impotencia del trabajador, situación en la que estima este juez no es posible darle seriedad a las expresiones que se hayan utilizado.”*

**DÉCIMO:** Que, por otra parte, y en lo que respecta a la segunda causal de término del contrato esgrimida en la carta de despido, contemplada en el artículo 160 N°5 del Código del Trabajo, en el considerando 28° del fallo impugnado el sentenciador razona en torno a *“que de la relación de hechos contenidos en la carta de despido, aparece esta causal como una cuestión accesoria a las injurias proferidas. Así, se refiere al incendio y a la omisión o negligencia como un elemento que agrava la conducta agresiva que se le atribuye al trabajador, sin especificar la conducta directa imputada al demandante, hecho esencial para configurar la causal, atendido que había otros trabajadores en la obra que participaron de los hechos que habrían generado el incendio sub judice.”*

Y se agrega por el sentenciador *“que las causales de caducidad exigen que las conductas imputadas estén debidamente comprobadas al*



*momento de invocarse la causal. Y en el caso de autos, si bien es razonable concluir que fue la parrilla mal apagada la que provocó el incendio, no ha sido comprobado que el responsable directo de dicha conducta sea el trabajador despedido. Es más, no ha mediado en la decisión del empleador un proceso de comprobación de las causas del siniestro que se haya acreditado en autos, sino que aparece que éste determinó prácticamente el mismo día del incendio la decisión de terminar el contrato del demandante.*

*Corrobora esta conclusión el hecho que la demandada y la carta de despido refieran este episodio (incendio) como el marco en el que el demandante agredió verbalmente al empleador, y funden principalmente la decisión de despido en dichas injurias. Así también lo indica el Sr. Angulo al absolver posiciones cuando indica que la causa del despido fue porque el Sr. Zavala lo increpó y trató mal de forma amenazante e intimidante.*

*En síntesis, es evidente el perjuicio que el incendio produce en el empleador, sin embargo no se ha comprobado debidamente la causa del mismo, y particularmente lo atribuido específicamente al demandante; sin perjuicio que además este hecho se ha agregado como un agravante de la supuesta conducta injuriosa del actor; toda cuestiones desechadas. En definitiva, los hechos contenidos en la carta no se han verificado debidamente, y en todo caso no configuran las causales invocadas, razón por la cual se acogerá la demanda de despido injustificado.”*

**UNDÉCIMO:** Que, como puede advertirse del examen de la transcripción de la sentencia impugnada, el Juez también exterioriza las razones que sustentan sus conclusiones para no dar por establecida la causal de término de la relación laboral contemplada en el artículo 160 N°5 del Código del Trabajo.

Así, destaca que la antedicha causal aparece en la carta como una cuestión que agrava la conducta agresiva que se le atribuye al trabajador, y que resulta fundamental para no dar lugar a la misma, la



circunstancia de que en la antedicha carta, no se especifique la conducta directa imputada al demandante, en circunstancias que había otros trabajadores en la obra que participaron de los hechos que habrían generado el incendio sub judice.

Destaca, además, que las conductas imputadas deben estar debidamente comprobadas al momento de invocarse la causal y si bien sostiene que es razonable concluir que fue la parrilla mal apagada la que provocó el incendio, relevando que no ha sido comprobado que el responsable directo de dicha conducta sea el trabajador despedido, así como la ausencia de un proceso de comprobación de las causas del siniestro, todo ello en circunstancias que el jefe del actor, al absolver posiciones indica que la causa del despido fue porque el Sr. Zavala lo increpó y trató mal de forma amenazante e intimidante.

**DUODÉCIMO:** Que, conforme a lo anterior, no existe la vulneración al principio de razón suficiente que se reclama, sino que las múltiples aseveraciones que se efectúan en el recurso de nulidad, sólo dan cuenta de la disconformidad de la demandada con la valoración de la prueba y el razonamiento del sentenciador, lo que no constituye la causal de nulidad que se invoca.

En efecto, lo anterior queda de manifiesto cuando se sostiene en el recurso, en relación a la primera causal de despido invocada, que se *“discrepa de lo expresado por el Magistrado de que “no existe prueba concluyente de las que habría utilizado el trabajador, su magnitud o trascendencia, la forma en que acometió al empleador o cómo las profirió...”*, y acto seguido, se pretende una nueva valoración de la prueba rendida por parte de esta Corte, lo que como ya se ha señalado, es del todo ajeno al recurso de nulidad, máxime que la decisión del sentenciador no dijo relación con la circunstancia expresada en el recurso de que los testigos de la demandada no hubiesen dado razón de sus dichos, sino con la falta de precisión de lo que exactamente dijo el demandante. Y lo mismo cabe señalar en



cuanto el recurrente asevera, desde su perspectiva, que existió ánimo de injuriar.

De esta manera, toda la argumentación del recurrente gira en torno a su disconformidad con lo resuelto, pero no permite sustentar la infracción al principio de razón suficiente que se ha invocado, lo que se evidencia cuando el recurrente asevera que el sentenciador “*yerra gravemente en los considerandos 26 y 27 de la sentencia al afirmar que de acuerdo al tenor de la prueba rendida no se habría acreditado los insultos y el ánimo del trabajador, ni que tampoco habría existido “Animus Injuriandi”...*

En el mismo orden de ideas, no obstante quedar de manifiesto que el recurrente no comparte la decisión del sentenciador para desechar la causal de despido del artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, no explica cómo se habría infringido el ya tantas veces aludido principio de razón suficiente, máxime que uno de los motivos expuestos por el Juez para arribar a tal decisión, es la falta de determinación de la conducta imputada efectuada en la carta de despido.

Así las cosas, no basta con aseverar que la sentencia infringe de forma manifiesta las reglas de la sana crítica, específicamente la regla de la lógica, respecto del principio de razón suficiente, como se indica en el recurso, y fundar tal aseveración en que “de la prueba rendida por su parte, se puede establecer con razón suficiente la procedencia del despido por injurias graves y acciones, omisiones e imprudencias temerarias que ocasionaron perjuicio a la empresa y riesgo a trabajadores.”, pues lo anterior, como ya se ha señalado, sólo es una manifestación de una disconformidad con lo resuelto.

**DÉCIMO TERCERO:** Que, de esta manera, de un simple examen de la sentencia impugnada, ésta no aparece dictada con vulneración de las reglas de la valoración de la prueba, que influya en lo dispositivo del fallo, en tanto se han respetado los principios de la



lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicos y técnicos afianzados, estando lejos de advertirse una infracción manifiesta a las normas de apreciación de la prueba.

**DÉCIMO CUARTO:** Que, por las razones expuestas y no configurándose el vicio de invalidación de la sentencia que ha sido invocado, el recurso de nulidad deducido por la parte demandada será rechazado en la forma que se dirá.

## **II.- RESPECTO DEL RECURSO DE NULIDAD DE LA PARTE DEMANDANTE:**

**DÉCIMO QUINTO:** Que, la demandante dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia, en aquella parte que no dio lugar a declarar la nulidad del despido, fundado en la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo.

Señala que la sentencia acogió la demanda subsidiaria de despido indebido, condenando a la demandada al pago de las prestaciones por concepto de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, indemnización por años de servicios y el correspondiente recargo del 80% establecido en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, pero, asimismo, rechazó la sanción de nulidad de despido.

Sostiene que el vicio denunciado se concretiza en el numeral 4° de la parte resolutive de la sentencia que se impugna y, principalmente, en el considerando 31° que reproduce.

Argumenta que el artículo 162 del Código del Trabajo establece que para proceder al despido de un trabajador deben encontrarse íntegramente pagadas sus cotizaciones previsionales, de lo contrario dicho despido carece de efectos, es nulo, por lo que corresponde que el empleador, no obstante la separación del trabajador, debe seguir pagando las remuneraciones y prestaciones pertinentes hasta que se subsane el incumplimiento referido, convalidando así el despido.

Refiere que de la sola lectura del considerando 31° de la sentencia, se puede constatar que el sentenciador estableció como hecho cierto que, al menos, desde mayo del 2022 el empleador pagó



las cotizaciones del trabajador a las instituciones previsionales respectiva por una suma inferior a la fijada como remuneración en la sentencia. Lo indicado, puesto que como se desprende del considerando 29°, el juez estableció en base a la prueba rendida en juicio, que la demandada transfería sumas de dineros mensuales superiores a la pactada en el contrato y que en promedio, al menos a partir de mayo del 2022, la remuneración al término del contrato (20 de septiembre del 2022) ascendió a \$727.941.

Es decir, pese a que el sentenciador estableció que la remuneración del trabajador desde mayo del 2022 ascendió a \$727.494 y que el empleador declaró y cotizó por el sueldo mínimo a las instituciones previsionales, es decir, no hizo el entero íntegro de las cotizaciones previsionales del trabajador a la fecha del despido ya que las efectuó sobre la base de una remuneración inferior a la que correspondía, de igual manera decidió no aplicar la sanción contemplada en el artículo 162 del Código del trabajo.

Para lo anterior, el Juez argumentó su decisión en virtud que la remuneración superior pagada al trabajador, ascendente a \$727.494, sólo fue establecida en la sentencia, que la deuda previsional no excedería el 10% del total de las cotizaciones y que el trabajador no reclamó durante la relación laboral dicha diferencia remuneracional. lo que vulneraría el principio de buena fe, estableciendo de esta manera, requisitos para el trabajador que el artículo 162 del Código del Trabajo no contempla.

En primer lugar, por cuanto la sentencia tiene un carácter inminentemente declarativo, jamás constitutivo. En consecuencia, estableciéndose por el sentenciador que el empleador declaró y cotizó las cotizaciones previsionales del trabajador desde mayo del 2022 hasta el 20 de septiembre del 2022, fecha de su despido, por una suma inferior a su remuneración real (\$727.494), debió acoger la acción de nulidad de despido, puesto que no se pagaron las cotizaciones previsionales de forma íntegra a la data del despido.



En segundo lugar, por cuanto el porcentaje de deuda previsional a la fecha del despido resulta absolutamente irrelevante para los supuestos fácticos del caso, toda vez que dicha excepción opera, en beneficio del empleador, siempre que dicho monto sea pagado por éste dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda, situación que no aconteció.

Y en tercer lugar, por cuanto tampoco es relevante para la aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo el hecho de la antigüedad laboral o que el trabajador no haya reclamado dichas diferencias remuneracionales en el pago de sus cotizaciones previsionales, toda vez que el sentenciador constató que al menos desde mayo del 2022 éstas no se pagaron como la ley ordena.

Adiciona que el pago parcial de las cotizaciones previsionales por parte del empleador al trabajador, es decir, por un monto menor al que efectivamente corresponde o calculado sobre una base remuneracional menor, es una hipótesis típica prevista en la ley para imponer la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo, a tal punto, que la Excelentísima Corte Suprema lo ha resuelto de esa manera reiteradamente en diversos recursos de unificación de jurisprudencia.

Cita las sentencias dictadas por la Excma. Corte Suprema, en causas Rol N°31.166-2016 y 43.698-2017, en base a las cuales se evidencia que el sentenciador infringió el artículo 162 del Código del Trabajo, puesto que al establecer como supuesto fáctico que la remuneración del trabajador ascendía a un monto mayor al que el empleador declaraba y pagaba en las instituciones previsionales, al menos desde mayo del 2022 a la fecha del despido, 20 de septiembre del 2022, correspondía, sin duda alguna, aplicar la sanción de nulidad de despido.

Finalmente, señala que el vicio denunciado influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, puesto que de haberse aplicado de forma correcta el artículo 162 del Código del Trabajo, en



base a los mismos hechos asentados en el proceso, se debió haber acogido la sanción de nulidad de despido, condenando a la parte demandada a pagar las remuneraciones desde la fecha del despido (20 de septiembre del 2022) y hasta la de su convalidación, mediante el pago de las diferencias de cotizaciones que se hubieran producido desde mayo del 2022.

**DÉCIMO SEXTO:** Que, la causal del artículo 477, sobre infracción de ley, tiene como finalidad velar por una correcta aplicación del derecho a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. Su propósito esencial está en fijar el significado, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos tenidos por probados.

Las normas que se denuncian como infringidas, por otra parte, deben tener influencia en lo dispositivo del fallo, esto es, deben revestir el carácter de ser decisoria litis.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, para resolver, se tendrá presente que en el considerando 29° del fallo recurrido se establece que *“para determinar las indemnizaciones a que da lugar el despido injustificado se abordará el monto de la remuneración pactada por las partes. En esta parte el actor sostiene que la remuneración es superior a la pactada en el contrato pidiendo se declare que ascendía a \$727.941.- Para estos efectos acompañó copias de cartolas bancarias del demandante en la que aparece una transferencia el 11 de mayo de 2022 por la suma de \$781.964, otra el 13 de junio de 2022 por \$837.797, el 13 de julio de 2022 por \$743.389 más \$100.000; el 16 de agosto por \$375.190, \$307.610 y \$100.000; y el 12 de septiembre por \$323.800, \$123.833 y \$100.000.- Estos antecedentes evidencian que la demandada le transfería sumas de dinero mensuales superiores a la pactada en el contrato y que en promedio, al menos a partir del mayo de 2022, la remuneración al término del contrato era la indicada por el demandante. Por otro lado no resulta plausible entender que esas sumas de dinero correspondan a conceptos distintos a la remuneración. Dicha alegación debía ser probada por la demandada lo que no hizo.*





*En efecto, se indicó por el absolvente que se le hacían devoluciones al demandante por pagos de petróleo y otros que no constituían asignaciones remuneratorias, no obstante no se presentó ningún otro antecedente que haga verosímil dicha aseveración.*

*La relación laboral está caracterizada por la asimetría de poder, y por ello le es exigible al empleador dar cumplimiento estricto a sus obligaciones procesales como compensación al poder de dirección de que dispone. Así lo habitual es que existiendo una relación laboral el pago de sumas de dinero por el empleador tengan por causa la prestación de servicios del trabajador, razón por la cual se tendrá por remuneración la suma de \$727.941 mensuales, como lo solicitó el demandante.”*

**DÉCIMO OCTAVO:** Que, en el considerando 31, a su vez, se razona en los siguientes términos: “*Que en cuanto a la sanción de nulidad se dirá que a la fecha del despido estaban pagadas íntegramente las cotizaciones previsionales del demandante, pero calculadas en una suma inferior a la fijada como remuneración en esta sentencia.*

*Sin embargo, de acuerdo a los antecedentes agregados a los autos, sólo es posible establecer que la diferencia de remuneración para efectos del cálculo de las cotizaciones del demandante se ha producido a partir de mayo de 2022, y no antes; fecha a partir de la cual se constatan transferencias de dinero del empleador al trabajador en sumas superiores a la pactada en el contrato. Antes de esa época no hay indicios de dichas diferencias y no puede el Tribunal suponerlas. Así el trabajador prestaba funciones para el empleador desde marzo de 2009, y no existe antecedente alguno que el demandante haya reclamado durante la vigencia de la relación las diferencias que se acreditaron a partir de mayo de 2022. Suponer lo contrario importaría una vulneración al principio de buena fe y permitir una ventaja que no se condice con la antigüedad laboral del trabajador y la buena percepción de su trabajo por el empleador.*



*En esas circunstancias, entonces, solo es posible concluir que existen diferencias de pago de cotizaciones a partir de mayo de 2022 y no antes; y en virtud de la duración del contrato (09 de marzo de 2009 a 20 de septiembre de 2022), que dicha deuda previsional no excede del 10% del total de las cotizaciones, que el empleador las ha retenido y pagado ininterrumpidamente desde marzo de 2009 y que la diferencia de remuneraciones sólo ha sido establecida en virtud de esta sentencia, razón por la cual se rechazará la petición de nulidad y los efectos de la misma”*

**DÉCIMO NOVENO:** Que, el artículo 162 del Código del Trabajo, cuya infracción se reclama, en lo que interesa al recurso, establece en sus incisos 5°, 6° y 7° lo siguiente:

“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 integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, 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. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2



unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda.

**VIGÉSIMO:** Que, se ha sostenido por la Excma. Corte Suprema en sentencias sobre unificación de jurisprudencia, entre ellas, la dictada en causa Rol 139.753-22, con fecha veinticuatro de mayo de dos mil veintitrés, lo que esta Corte comparte, que *“si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional y no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, sea sobre el total o parte de la remuneración, corresponde imponerle la sanción que el mismo contempla en el inciso séptimo, haya efectuado o no la correlativa retención.”*

En efecto, tal como se sostiene por el Máximo Tribunal, la cotización previsional es un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, que es descontado por el empleador con la finalidad de ser enterado ante el órgano previsional al que se encuentren afiliados sus dependientes, junto al aporte para el seguro de cesantía que le corresponde sufragar, dentro del plazo que la ley fija.

Por otro lado, la naturaleza imponible de los haberes es determinada por ley, de modo que es una obligación inexcusable del empleador, atendida la naturaleza de las remuneraciones, realizar las deducciones pertinentes y luego enterarlas en forma íntegra en los organismos previsionales desde que se comenzaron a pagar las remuneraciones y sobre su monto total, postura reafirmada por el artículo tercero, inciso segundo, de la Ley 17.322, el que establece que *“Se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos a que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden”*.



Tampoco puede sostenerse que por un hecho imputable a la empleadora, como es el no pago de remuneraciones que debieron pagarse en tiempo y forma, se permita evadir el efecto de la nulidad del despido, especialmente si la cuestión formó parte de lo discutido en el juicio y, por consiguiente, fue decretada en la decisión que se impugna, atendido el carácter declarativo que tiene la sentencia laboral, que la Excma. Corte Suprema ha reconocido en forma invariable como se advierte de las sentencias dictadas en los antecedentes Rol 6.604-2014, 9.690-15, 40560-16, 76.274-16, y 3.618-17, entre otras, en las que se ha expresado que el pronunciamiento judicial sólo constata una situación preexistente, de manera que la obligación siempre estuvo vigente.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Que, de esta manera, la sentencia recurrida ha incurrido en la infracción de Ley que se denuncia, al rechazar la acción de nulidad de despido, en tanto concurren los requisitos de su procedencia, al haberse establecido que la demandada no cumplió con la obligación que le impone el artículo 58 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 17 y 19 del Decreto Ley 3.500, lo que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo en la forma que lo sostiene el recurrente.

En cuanto a lo señalado en la sentencia en orden a que solo es posible concluir que existen diferencias de pago de cotizaciones a partir de mayo de 2022 y que en virtud de la duración del contrato (09 de marzo de 2009 a 20 de septiembre de 2022), dicha deuda previsional no excede del 10% del total de las cotizaciones, que el empleador las ha retenido y pagado ininterrumpidamente desde marzo de 2009 y que la diferencia de remuneraciones sólo ha sido establecida en virtud de esta sentencia, tal situación no constituye un motivo para no dar lugar a la nulidad del despido, en tanto no se condice con lo estatuido en el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, a lo cual se debe aunar el carácter declarativo que tiene la sentencia laboral, conforme se ha razonado en los motivos precedentes.



**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Que, por lo anterior ha de acogerse el recurso de nulidad deducido por la parte demandante y deberá dictarse, sin previa vista y, a continuación, sentencia de reemplazo conforme lo ordena el artículo 478 del Código del Trabajo.

En mérito de lo expuesto, y visto además, lo dispuesto en los artículos 474, 477, 478, 480 y 482 del Código del Trabajo, se declara;


I.- Que **SE RECHAZA**, el recurso de nulidad deducido por el abogado Juan Pablo Carrasco Vergara, en representación de la demandada en contra de la sentencia definitiva de fecha treinta de agosto de dos mil veintitrés dictada en causa RIT T-22-2022 del Juzgado de Letras del Trabajo de Villarrica.

II.- Que **SE ACOGE** el recurso de nulidad deducido por el abogado Richard Ramírez Concha, en representación de la demandante, en contra de la antedicha sentencia, en cuanto no se hace lugar a la acción de nulidad de despido y se dicta a continuación sentencia de reemplazo, en forma separada, manteniéndose íntegramente lo demás de la decisión.


Redactada por la Ministra Suplente Sra. Cecilia Subiabre Tapia.


Notifíquese, incorpórese a la carpeta digital y devuélvase.

NºLaboral - Cobranza-549-2023. (cwm)





**Carlos Iván Gutiérrez Zavala**  
Ministro  
Corte de Apelaciones  
Diecinueve de junio de dos mil veinticuatro  
17:59 UTC-4






**Cecilia Elena Subiabre Tapia**  
Ministro(S)  
Corte de Apelaciones  
Diecinueve de junio de dos mil veinticuatro  
15:10 UTC-4





**Sergio Rolando Oliva Fuentealba**  
Abogado  
Corte de Apelaciones  
Diecinueve de junio de dos mil veinticuatro  
15:09 UTC-4



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Temuco integrada por Ministro Carlos Ivan Gutierrez Z., Ministra Suplente Cecilia Subiabre T. y Abogado Integrante Sergio Rolando Oliva F. Temuco, diecinueve de junio de dos mil veinticuatro.

En Temuco, a diecinueve de junio de dos mil veinticuatro, 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>

Código: XYXMXMRHH

C.A. de Temuco

Temuco, diecinueve de junio de dos mil veinticuatro.

Vistos:

Se reproduce la sentencia invalidada en todo aquello no afectado por el recurso acogido, a excepción de su considerando 31º, el que se elimina, al igual que su decisorio contenido en el N°4 del numeral III. Se elimina también la frase “nulidad del despido”, contenida en el N° 2 del numeral II de la parte resolutive.

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

**PRIMERO:** Que, se tiene presente lo expresado en los motivos 15º y siguientes del fallo de nulidad.

**SEGUNDO:** Que, se ha constatado que al momento del despido no hubo retención ni pago íntegro de las cotizaciones previsionales del actor, considerando que se determinó que a partir del mes de mayo del año 2022, su remuneración era superior a aquélla por la cual se efectuaba dicha retención y pago, lo que obliga a estimar que la demandada no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, de modo que corresponde aplicarle la sanción que dicha norma contempla, esto es, el pago de las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido hasta su convalidación mediante el entero de las diferencias de cotizaciones adeudadas.

Por estas consideraciones, visto, además lo dispuesto en los artículos 162, 477, 478 y 482, todos del Código del Trabajo, y, sin perjuicio de mantener las restantes decisiones no afectadas por el recurso, **SE DECLARA:**

I.- Que se acoge la acción de nulidad del despido y, en consecuencia, la demandada queda, además, condenada al pago de las remuneraciones que se devenguen desde el despido del demandante y hasta que se le convalide el mismo, mediante el pago de las diferencias de cotizaciones que se hubieran producido desde el mes de mayo del año 2022.



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XJGBXXNRRRH

II.- Que se reproducen las decisiones consignadas en el N° 1 del resuelvo I; N° 2 del resuelvo II, eliminándose la frase “nulidad del despido” y N°s 3,5, 6 y 7 del resuelvo III de la sentencia que ha sido anulada.

Redactada por la Ministra Suplente Cecilia Subiabre Tapia.

Regístrese y devuélvase, en su oportunidad.

N°Laboral - Cobranza-549-2023. (cwm)

<div><div></div><div><div><b>Carlos Iván Gutiérrez Zavala</b></div><div>Ministro</div><div>Corte de Apelaciones</div><div>Diecinueve de junio de dos mil veinticuatro</div><div>17:59 UTC-4</div></div></div> <div></div>	<div><div></div><div><div><b>Cecilia Elena Subiabre Tapia</b></div><div>Ministro(S)</div><div>Corte de Apelaciones</div><div>Diecinueve de junio de dos mil veinticuatro</div><div>15:10 UTC-4</div></div></div> <div></div>
<div><div></div><div><div><b>Sergio Rolando Oliva Fuentealba</b></div><div>Abogado</div><div>Corte de Apelaciones</div><div>Diecinueve de junio de dos mil veinticuatro</div><div>15:09 UTC-4</div></div></div> <div></div>	



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: XJGBXXNRRRH



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Temuco integrada por Ministro Carlos Ivan Gutierrez Z., Ministra Suplente Cecilia Subiabre T. y Abogado Integrante Sergio Rolando Oliva F. Temuco, diecinueve de junio de dos mil veinticuatro.

En Temuco, a diecinueve de junio de dos mil veinticuatro, 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>

Código: XJGBXXNRRRH