

C.A. Santiago.

Santiago, veinticuatro de marzo de dos mil veinticinco.

**Vistos:**

Por sentencia dictada el doce de febrero de dos mil veinticuatro, en causa RIT O-6741-2023, seguida ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se resolvió acoger parcialmente la demanda interpuesta por don José Roberto Labraña Cofré en contra de Banco Santander Chile S.A., declarando injustificado el despido y condenando al pago del recargo legal del 30% sobre la indemnización legal por años de servicios con tope legal, rechazando la solicitud de declarar la nulidad de la cláusula del contrato colectivo que limita dicho recargo.

Contra dicho fallo recurrió la parte demandante por la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en su hipótesis de infracción de ley, con relación a los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, 168 letra a), 163 y 5, todos del Código del Trabajo y 10, 12, 1462 y 1682 inciso 1°, todos del Código Civil.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su conocimiento en la audiencia del 7 de febrero de este año, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

**Considerando:**

**Primero:** Que el demandante interpuso recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, argumentando que la sentencia incurrió en error de derecho al interpretar y aplicar erróneamente los artículos 6 y 7 de la Constitución Política, artículos 168, 163 y 5° del Código del Trabajo y artículos 10, 12, 1462 y 1682 inciso 1° del Código Civil.

Señala que el artículo 168 del Código del Trabajo establece una pena o sanción legal al empleador que invoca inadecuadamente una causal de término de contrato, constituyendo un mandato del legislador al juez para su aplicación. Sostiene que, siendo un mandato legal al juez, tiene plena aplicación lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política. En consecuencia, argumenta que ni el empleador ni el sindicato, aún a pretexto de su negociación colectiva, pueden ordenarle al juez que deje de aplicar las sanciones que establece la ley o las aplique de modo diverso.



Agrega que las materias de terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo constituyen normas de orden público laboral, por lo que la pretensión de modificar los efectos de la norma adolece de objeto ilícito, debiendo ser sancionada con nulidad absoluta conforme a los artículos 10, 12, 1462 y 1682 inciso 1° del Código Civil.

Luego, respecto a la interpretación del artículo 163 del Código del Trabajo, sostiene que la ley incorpora en todos los contratos de trabajo una cláusula o estipulación a favor del trabajador que obliga al empleador a pagar una indemnización por años de servicio, señalando que no existen dos indemnizaciones (legal y convencional) sino solo una, que corresponde a la pactada cuando es superior al mínimo legal. Argumenta que la ley únicamente establece un piso mínimo, pero una vez pactada una indemnización superior, ésta constituye el único derecho de indemnización por antigüedad del trabajador.

En relación al artículo 5° del Código del Trabajo, argumenta que la cláusula impugnada constituye una renuncia anticipada de derechos laborales, lo que está expresamente prohibido. Señala que dicho artículo no distingue entre derechos mínimos y superiores al mínimo legal, por lo que la interpretación de la sentenciadora resulta contraria a su tenor literal. Agrega que, siguiendo la interpretación del fallo, el empleador podría provocar la renuncia de cualquier beneficio superior al mínimo legal, como días adicionales de feriado o recargos superiores por horas extraordinarias, lo que resultaría intolerable e ilegal.

Concluye que el vicio influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por cuanto, de haberse aplicado correctamente las normas invocadas, se habría declarado la nulidad de la cláusula que limita el recargo legal y se habría condenado al empleador al pago del 30% sobre la indemnización efectivamente pactada y pagada al trabajador.

**Segundo:** Que de conformidad con lo dispuesto en la segunda parte del inciso primero del artículo 477 del Código del Trabajo, será procedente el recurso de nulidad cuando la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.



En términos simples la causal de nulidad señalada resulta procedente en el evento que el fallo aplique incorrectamente el derecho llamado a regir la cuestión que motiva la controversia y ello puede tener lugar, en primer término, en los casos de contravención formal de la ley, o sea, aquéllos en que el fallo prescinde de la ley o falla en oposición a su texto expreso. En segundo, en los casos de errónea interpretación de la ley, esto es, cuando la sentencia da al precepto legal un alcance diverso a aquel que debía haberle dado si hubiera aplicado correctamente las normas de interpretación de la ley que se establecen en los artículos 19 a 24 del Código Civil, y por último en los casos en que hay falsa aplicación de la ley, defecto que puede producirse cuando la ley se aplica a un caso no regulado por la norma o cuando la sentencia prescinde de la aplicación de la ley para los casos en que ella se ha dictado.

Asimismo, la causal supone por consiguiente que los hechos fijados en el fallo del tribunal a quo resultan inamovibles -salvo denuncia por infracción a las normas reguladoras de la prueba, que no viene al caso-, de modo tal que los supuestos de procedencia del recurso deberán referirse única y exclusivamente al derecho aplicable.

**Tercero:** Que, cabe indicar que constituyen hechos de la causa que el despido del actor se produjo por aplicación de la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa y que tal decisión, según se lee en el considerado sexto, fue calificada como improcedente.

En segundo lugar, en la sentencia se estableció que la demandada con el sindicato de trabajadores, al cual pertenecía el demandante, celebró el 16 de febrero de 2021 un convenio colectivo, el que se encuentra vigente.

**Cuarto:** Que el error de derecho que se atribuye al fallo consiste, en síntesis, en haber determinado que el recargo procedente es el 30% de la indemnización convencional que percibió la actora.

Al respecto, cabe recordar que el artículo 163 del Código Laboral dispone: “Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la



establecida en el inciso siguiente.

A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración”.

De la norma citada se determina que las indemnizaciones convencionales pueden tener su origen en una cláusula contenida en el contrato individual o instrumento colectivo. El acuerdo respecto de que la indemnización por años de servicio se pague sin límite -ya sea el tope legal por 330 días o por 90 UF-, debe ser claro y categórico, sin que sea posible inferirlo de estipulaciones genéricas o ambiguas que consten en el contrato individual o instrumento colectivo.

Pues bien, del artículo 163 del Código Laboral aparece como primer requisito legal para la procedencia del porcentaje del 30% agregado por el artículo 168 letra a) del Código Laboral, la necesaria preexistencia de la indemnización por años de servicio sea convencional –inciso primero- o legal –inciso segundo- según corresponda y, como segundo requisito, que la declaración previa de que el despido por la causal del artículo 161 del citado texto resultó injustificado.

**Quinto:** Que, conforme a las normas citadas, se determina que, si la indemnización por años de servicio es de un monto superior al contemplado en la ley laboral, el recargo se aplica sobre ella. Lo que no puede hacerse por medio del convenio colectivo, evidentemente, es acordar una indemnización inferior a la legal.

Pues bien, en el caso de autos en el convenio colectivo acordado entre el empleador y los trabajadores, de 16 de febrero de 2021 y al que se encontraba adscrita el demandante, se estableció en su cláusula Décima, párrafo cuarto, respecto de la indemnización por años de servicios: “La empresa pagará a los trabajadores con una antigüedad superior a un año, cuyo contrato termine por decisión del empleador, es decir, por la causal establecida en el artículo 161 o de la norma que lo reemplace, una



indemnización por años de servicios equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada sin topes legales por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses, que hubieren trabajado de forma continua para la empresa y/o sus antecesores reconocidos en sus respectivos contratos de trabajo. Respecto de las demás causales de despido se aplicará lo establecido en el Código del Trabajo. Para los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, sólo se incluirán las últimas remuneraciones mensuales devengadas los estipendios fijos que se hayan percibido periódicamente en los últimos tres meses anteriores del término del contrato de trabajo...”

“Las partes acuerdan que en el evento de que los tribunales de justicia declaren la causal del artículo 161 del Código del Trabajo es injustificada, el incremento legal del 30% o el que lo reemplace, no se aplicará sobre la indemnización por años de servicio establecida en el párrafo primero de esta cláusula, sino que sobre la indemnización por años de servicios, aplicándose en consecuencia para estos efectos los topes legales”.

Pues bien, y tal como ha resuelto esta Corte, la norma que rige entonces será la del artículo 168 del Código del Trabajo, que señala que, en caso de declararse el despido injustificado, “el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere (...) y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas: en un 30% si hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161”.

Tal como se indicó, las indemnizaciones por años de servicio pueden ser convencionales, esto es, aquellas que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que esta fuere de un monto superior al establecido a la legal. A falta de estipulación, entendiéndose, además, por tal la que no cumpla con el requisito de ser superior a la legal, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador, con el límite de 330 días de remuneración.

**Sexto:** Que, tal como se ha señalado anteriormente por esta Corte, en causas Roles N°246-2024, 2073-2023, N°2351-2023 y 3283-2023, la ley laboral da cuenta de topes mínimos irrenunciables por indemnización por



años de servicio, sin impedir a las partes pactar montos superiores por ese concepto.

Lo que la ley garantiza es una indemnización mínima y pactar una inferior constituiría una renuncia a derechos laborales que debería tenerse por no escrita. Ello no es lo que ocurre en la especie, en tanto lo convenido no implica renuncia a derecho alguno garantizado por la ley laboral, porque en todo caso se respetan los montos mínimos legales establecidos a título de indemnización.

En ese entendido no yerra la jueza del grado al decidir que el recargo del 30% de la indemnización por años de servicio debe aplicarse con el tope legal.

En efecto, acceder a la solicitud del demandante en orden a aplicar el recargo legal sobre la indemnización convencional significaría, en este caso, transgredir lo acordado en forma expresa por las partes en el convenio colectivo, teniendo además presente que, de conformidad al artículo 311 inciso final del Código del Trabajo, las estipulaciones de un instrumento colectivo vigente sólo podrán modificarse mediante acuerdo entre el empleador y la o las organizaciones sindicales que lo hubieren suscrito.

En otras palabras, y tal como ha sido resuelto por esta Corte, el convenio colectivo constituye ley para las partes que lo celebran y no puede ser dejado sin efecto sino por mutuo acuerdo o por causas legales y sucede que, en este caso, tal como indica la jueza en el motivo duodécimo, no se ha acreditado que el convenio colectivo que contiene la cláusula en cuestión, haya sido modificado.

**Séptimo:** En ese entendido, no yerra la sentencia recurrida al establecer que el recargo sobre la indemnización por años de servicio debe aplicarse con el tope legal. En efecto, en el motivo décimo sostuvo que: *“...la cláusula que es objeto de cuestionamiento y de declaración de nulidad del convenio colectivo (...) solo establece un pacto en relación al monto que ha de servir de base para dicho cálculo, respetando siempre el mínimo establecido por el legislador.*

*Así, las partes, a través del convenio colectivo, convinieron en su oportunidad el pago de una indemnización por años de servicio superior a la mínima legal, circunstancia que se encuentra permitido por nuestra*



legislación, pero acordaron limitarla para el evento de accionar judicialmente, siempre respetando el marco legal mínimo, de tal manera que no existe a nuestro juicio ilegalidad o contradicción con la ley, específicamente con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 5° del Código del Trabajo, que se refiere a la irrenunciabilidad de las normas laborales, puesto que el Código del Trabajo regula en diversas normas un piso mínimo a partir y solo desde el cual las partes pueden libremente convenir, siempre que en dicho pacto no se contraríe el texto expreso.

*Luego, al no encontrarse expresamente regulada esta circunstancia, se debe proceder a la interpretación de la normativa a que se ha hecho referencia, y a nuestro juicio, el 30% establecido como sanción, lo puede ser en relación a la indemnización por años de servicio de carácter legal (...), o en su defecto, aquella pactada convencionalmente, siempre que ésta sea superior a aquélla, pero no existiendo imposibilidad para que las partes puedan negociar en relación a los montos sobre los cuales se ha de calcular dicho recargo cuando éste no es inferior al mínimo legal permitido.”*

Concluyendo que deberá calcular el recargo legal conforme a la interpretación establecida en el convenio colectivo, por lo que rechaza este acápite de la demanda.

**Octavo:** Que, conforme a lo antes dicho, se concuerda con lo sostenido por la jueza del grado, y por tanto, la cláusula décima del convenio colectivo no es nula por cuanto no vulnera lo dispuesto en el artículo 5° del Código del Trabajo, ya que de su tenor se advierte que se apega a la ley, desde que establece expresamente que en la cuestión del recargo legal -en caso de declararse el despido como improcedente- se estará al límite legal.

Por tanto, la jueza correctamente aplicó de forma íntegra lo estipulado en convenio colectivo y, consecuentemente, el recargo legal que procede es el 30% de la indemnización legal por años de servicio con los topes legales.

**Noveno:** Que, en consecuencia, la sentencia no ha infringido las normas indicadas en el recurso y, consecuentemente no ha incurrido en un vicio de nulidad, sino que, al contrario, la jueza aplicó correctamente el aumento del 30% contemplado en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo sobre la indemnización por años de servicio establecida legalmente, por lo que necesariamente se deberá rechazar el presente arbitrio de nulidad.



Por las razones anteriores, más lo dispuesto en los artículos 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza**, sin costas, el recurso de nulidad deducido por la parte demandante, contra la sentencia de doce de febrero de dos mil veinticuatro dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-6741-2023, la que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redacción de la ministra (s) doña Erika Villegas Pavlich.

No firma la abogada integrante señora Sara Moreno, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, por haber cesado su integración en esta Corte.

**Rol Laboral-Cobranza N° 722-2024.**



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

Código: XSCTXTWXTMN

Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministro Jaime Balmaceda E. y Ministra Suplente Erika Andrea Villegas P. Santiago, veinticuatro de marzo de dos mil veinticinco.

En Santiago, a veinticuatro de marzo de dos mil veinticinco, 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: XSCTXTWXTMN