

San Miguel, quince de octubre de dos mil veintiuno.

VISTOS:

En estos autos RUC: N° 21-4-0322449-6 RIT: O-36-2021 del Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto, caratulados “Rodríguez/Heinz Haufe Inversiones S.A.”, por demanda sobre despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, por sentencia de trece de agosto de dos mil veintiuno se acogió la demanda y se condenó a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: 1.- indemnización por falta de aviso previo, contemplada en el artículo 162 inciso 4o, en relación con el artículo 168 inciso 1o, ambos del Código del Trabajo, ascendente a \$754.146.-; 2.- indemnización por años de servicio, correspondiente al periodo que abarca entre el 01/06/2018 al 20/03/2020, esto es, por el monto de \$1.508.292.-; 3.- Incremento a la indemnización por años de servicios, por aplicación de lo mandado por el artículo 168 letra b), esto es, un 50% de incremento sobre los años de servicios por un monto de \$754.146.-. 4.- que la demandada será condenada al pago del feriado proporcional correspondiente al periodo enero de 2020 y 20 de marzo de 2020, por 4,86 días de feriado proporcional, por la suma de \$155.174.- (ciento cincuenta y cinco mil ciento setenta y cuatro pesos).

En contra de dicho fallo la demandada presentó recurso de nulidad invocando, en lo principal, la causal prevista en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo y, para el caso en que se desestimara la causal anterior, en forma subsidiaria, la causal del artículo 477 del mismo cuerpo legal.

Por resolución de treinta y uno de agosto de dos mil veintiuno se declaró admisible el recurso y el ocho de octubre se procedió a la vista del recurso, oportunidad en que se escuchó el alegato únicamente de la parte recurrente.

OÍDA LA PARTE Y CONSIDERANDO:

Primero: Que, previo al análisis del libelo de impugnación, cabe tener presente que el recurso de nulidad introducido en el Código del Trabajo tiene el carácter de un recurso de derecho estricto, que 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 las disposiciones en que se consagran las causales que lo hacen procedente -los artículos 477 y 478 del referido código-. Esta vía impugnativa de resoluciones judiciales tiene, además, un carácter extraordinario, que se evidencia por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales, lo que determina un ámbito restringido de revisión por parte de los Tribunales de alzada, por lo que no corresponde ante su interposición realizar una revisión total del conflicto ni de la decisión impugnada, sino que solo del asunto, que de acuerdo a los postulados de la recurrente, constituye el agravio específico materia de la impugnación. Se trata, en definitiva, de un recurso cuyo fin es obtener la invalidación total o parcial del procedimiento, junto con la sentencia definitiva, o solo esta última, pronunciada por un tribunal laboral. El recurso debe interponerse por escrito y se tiene que señalar el vicio o los vicios que se reclaman, la infracción de garantías constitucionales o de ley en que se haya incurrido y la forma como las mismas influyeron en lo dispositivo de la sentencia, además debe contener fundamentos de hecho y de derecho, peticiones concretas y en el evento que se funde en más de una causal, señalar si ellas se invocan conjunta o separadamente;

I. RESPECTO A LA PRIMERA CAUSAL

Segundo: Que, el presente recurso se interpone por la del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, esto es, *“Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, de este Código, según corresponda(...),”* en relación al requisito establecido en el numeral 4) del artículo 459 en cuanto al contenido de la sentencia definitiva, esto es: *“el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación”*.

En efecto, señala el recurrente que en la sentencia definitiva no se cumple con los requisitos establecidos en el artículo 459 del Código del Trabajo N° 4, dado que, al revisar su contenido, en especial su



considerando décimo tercero es posible constatar que no se analizó toda la prueba rendida que reproduce: **“DÉCIMO TERCERO:** *Que, así las cosas, en el empleador recae todo el peso de la prueba, para acreditar los fundamentos de hecho de la causal invocada –caso fortuito o fuerza mayor- lo que en el presente caso, no se cumple, pues el demandado, señala que se dedica al giro hotelero, actividad, que, de acuerdo a las reglas de la experiencia, decae en los meses de marzo, abril y mayo, por la propia estacionalidad, por lo que la prueba acompañada por el demandado, consistente en **Formularios 29 de Servicio de Impuestos Internos**, de los meses de enero de 2019 a junio-julio de 2019 y enero 2020 a junio-julio de ese mismo año, no ayuda a encontrar justificación para la causal invocada, es más, tiende, tal como lo alegó el demandante, a acreditar una causal distinta, aquella contemplada en el artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, esto es Necesidades de la Empresa.”*

Como se puede constatar expresa que para descartar la causal de término invocada el tribunal *a quo* únicamente tuvo en consideración los **Formularios 29 de Servicio de Impuestos Internos** acompañados por su parte, sin que, en pasaje alguno, siquiera genéricamente, se analizará la restante prueba

Agrega que en lo que respecta al caso fortuito o fuerza mayor invocado, su parte ofreció e incorporó: Decretos Supremos N°102/2020; N°104/2020; N°107/2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública; b) Decreto Supremo N°04/2020, del Ministerio de Salud; c) Resoluciones (E) N°180/2020; N°183/2020; N°194/2020; N°200/2020, y N°212/2020, del Ministerio de Salud.

Actos administrativos, no analizados, en parte alguna, por la sentencia recurrida, y cuyo análisis pudo dar por acreditada la causal de término del contrato de trabajo, dado que aquellos actos de autoridad afectaron substancialmente al rubro turístico-hotelero que explota mi representada, dado que limitaron el derecho de locomoción, esencial para su explotación, configurando con ello caso fortuito o fuerza mayor, lo que tuvo influencia sustancial en lo dispositivo del fallo.



Por lo que solicita se acoja esta causal de nulidad y se anule la sentencia recaída en esta causa y se dicte una de reemplazo que, efectuando una correcta aplicación de las normas infringidas, analizando la totalidad de prueba, rechace la demanda por concurrir en la especie el caso fortuito o fuerza mayor alegado.

Tercero: Que de la lectura del fallo recurrido, si bien no se observa ninguna alusión expresa a los documentos acompañados por la demandada emanados de la autoridad administrativa que limitaron según indica la libertad de desplazamiento, sí se refiere este a la situación de pandemia y de catástrofe conocida en el país, y sin perjuicio de ello, la recurrente no precisa en su líbelo de qué manera en lo particular dichos documentos pudieron alterar de manera sustancial la conclusión arribada por el tribunal en el considerando décimo quinto del fallo en análisis para tener por no acreditada la causal de término de la relación laboral de caso fortuito o fuerza mayor invocada por la empleadora, en el cual se explica por lo demás de manera pormenorizada los fundamentos considerados por el juzgador para llegar a tal aserto, descritos no solo en la señalada sino además en las motivaciones decima tercera y decima cuarta del mismo.

A mayor abundamiento, tales documentos dan cuenta por lo demás de actos de notoriedad pública, dictados en el marco del estado de excepción constitucional derivado de la pandemia por covid-19, que en nada sirven para alterar las conclusiones del tribunal.

Atendido lo señalado y además con lo dispuesto en el inciso penúltimo del artículo 478 del Código del Trabajo, que señala que no producen nulidad aquellos defectos que no influyen en lo dispositivo del fallo, este capítulo principal de nulidad no podrá prosperar.

II.- RESPECTO A LA SEGUNDA CAUSAL (subsidiaria)

Cuarto: En subsidio, invoca la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por haberse dictado sentencia con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, al haber infringido, de manera conjunta, el artículo 159 N° 6 del Trabajo; artículo



9°, 45 del Código Civil, y artículo 26 de la Ley N°21.227, invocando doctrina para el correcto entender de la causal.

Señala que en efecto, la sentencia de autos expresa en su considerando décimo quinto, lo siguiente: **“DÉCIMO QUINTO:** *Que, en consecuencia, esto es la causal invocada, resulta injustificada, por cuanto no reúne los requisitos señalados en el considerando décimo primero de este fallo, esto es **inimputable**, a esa fecha, 20 de marzo de 2020, como ya se indicó, nada se sabía respecto de la duración de la pandemia y los efectos económicos en la demandada, por lo que la decisión de desvincular a la trabajadora resulta precipitada y, por ende, de exclusiva responsabilidad del empleador, pues no se contaban con antecedentes fácticos asociados a la decisión de declaración de estado de catástrofe, que hicieran entendible y justificable la decisión de invocar, a esa fecha, el caso fortuito, para despedir, sin derecho al pago de las indemnizaciones, a la trabajadora demandante; **imprevisible**, este requisito concurre, pero no es suficiente para efectos de acreditar la causal invocada, al efecto, deben concurrir los tres requisitos, en análisis, de manera copulativa.*

*En cuanto al tercero, esto es **irresistible**, tampoco se estableció, mediante medio probatorio alguno, que, a esa época haya sido un hecho imposible de resistir, pues como se ha señalado, la decisión, el empleador la adopto a dos días de declararse el estado de catástrofe, esto es, en su origen, sin que se pudieran visualizar que los efectos de aquellas medidas adoptadas por la autoridad, pudiesen ser irreversibles para su parte, como lo exige la causal invocada; tampoco se sabía si iban a existir las ayudas estatales para efectos de no dejar en indefensión a los trabajadores. Todo lo cual impide, a este Tribunal, tener por acreditada la causal, que priva al trabajador de sus indemnizaciones legales, por lo que acogerá la demanda, en los siguientes términos.”*

Agrega que en tal contexto, el tribunal a quo hace una errónea interpretación del artículo 45 del Código Civil y del artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, al considerar que a la empresa demandada le



resultaba imputable y resistible las consecuencias derivadas del estado de calamidad declarado producto del covid, lo que resulta del todo errado dado que tal contexto afecto particularmente al rubro turístico hotelero que explota, configurando en consecuencia la eximente en análisis, resultándole inimputable e irresistible, dado que el flujo de turistas se redujo a cero producto de la pandemia y los actos de autoridad que restringieron el derecho de locomoción, sobre cuya ocurrencia responsabilidad alguno tuvo su representado.

Indica asimismo, que la sentencia recurrida vulnera el artículo 9° del Código Civil y el artículo 26 de la Ley N° 21.227, contravirtiéndolas formalmente. En efecto, su considerando décimo segundo, señala: ***“DÉCIMO SEGUNDO: Que, a propósito de la pandemia, tomando además en cuenta la Ley de Protección del Empleo, Ley N° 21,227, a partir del 6 de abril prohibió los despidos por esta causa. Por lo que la fuerza mayor debe tomarse en consideración según la realidad concreta de la empresa, y en segundo término que no pueden traducirse los riesgos asociados a la fuerza mayor exclusivamente en el trabajador, por tanto, debe tratarse de algo permanente en el tiempo, y además de una envergadura suficiente que implique la terminación de los servicios”.***

En tal supuesto, sostiene que el artículo 26 de la Ley N°21.227, **de fecha 06 de abril de 2020**, que establece: “Durante el plazo de 6 meses o bien, existiendo el Estado de Catástrofe decretado por el *Presidente de la República*, no se podrá poner término a los contratos de trabajo por la causal del numeral 6° del artículo 159 del Código del Trabajo, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19.

Si durante el período comprendido entre la declaración de Estado de Catástrofe, por calamidad pública, de fecha 18 de marzo de 2020, en virtud del decreto supremo N° 104, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y la entrada en vigencia de la presente ley, las partes hubieren dado término a la relación laboral, cualquiera fuere la causal, estas podrán resciliar dicha terminación, en cuyo caso podrán acogerse a las disposiciones de la presente ley.”



Precisa que la causal de termino se aplicó el pasado 20 de marzo de 2020, es decir con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N°21.227 (6/4/20), y por tanto, la prohibición contenida en el inciso primero de su artículo 26 no resulta aplicable en la especie, a lo sumo su inciso 2°. En otros términos, la Ley N°21.226 prohibió la invocación del artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, desde el 06 de abril de 2020, y no con anterioridad, ergo a la fecha de la invocación por parte de mi representada (20/3/20) resultaba del todo lícito esgrimirla.

Asimismo, señala que se contravino, el artículo 9°, inciso 1°, del Código Civil, que indica: *“La ley puede sólo disponer para lo futuro, y no tendrá jamás efecto retroactivo.”*

Dado que se le dio efecto retroactivo al artículo 26 de Ley N°21.227, en circunstancias que solo dispuso para lo futuro.

Termina señalando que no cabe duda que la sentencia de autos tuvo en consideración la Ley N°21.227 para descartar la concurrencia de la causa contenida en el 159 N°6 del Código del Trabajo, dado que en su parte resolutive reza: *“Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5 a 11, 21, 41 a 45, 54 a 58, 160, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462, **LEY N° 21,227**, se resuelve:”*

Quinto: Que las alegaciones de la recurrente en la presente causal, abarcan dos órdenes de ideas, primero en lo que dice relación con los artículos 159 N° 6 del Código del Trabajo y 45 del Código Civil, en cuanto a que el tribunal hizo una errónea interpretación de dichas normas, al indicar que le resultaba imputable y resistible al empleador las consecuencias derivadas del estado de calamidad pública derivadas de la pandemia, y por otro lado, el fallo vulneraría lo dispuesto en el artículo 9 del Código Civil, al darle aplicación retroactiva a la Ley 21.227, vigente a partir del 6 de abril de 2020, siendo que la causal de despido se aplicó con fecha 20 de marzo de 2020.

Sexto: Que, respecto del primer reproche, lo cierto es que lo cuestionado en el recurso no es una materia de subsunción normativa, o de correcta aplicación del derecho, sino que más bien de valoración de



la prueba, en definitiva, de los antecedentes fácticos que se tuvieron por probados en el juicio el juez *a quo* consideró que no se encontraba justificada la causal de despido invocada por la empleadora de fuerza mayor o caso fortuito.

En ese sentido, y considerando los hechos que el tribunal tuvo por probados, analizando además los requisitos de procedencia de la causal de despido, no resulta correcto el reproche de la recurrente por cuanto la causal impetrada no permite revisar los hechos de la sentencia, sino únicamente la correcta aplicación del derecho.

En relación al segundo acápite de este reproche de nulidad, en cuanto a la supuesta aplicación retroactiva del artículo 26 de la Ley 21227, que prohíbe invocar como causal de despido el caso fortuito o fuerza mayor motivada por la pandemia, en la motivación duodécima de la sentencia, ello no es así, toda vez que, de la sola lectura de la misma, no aparece como un fundamento normativo para desestimar la causal invocada, sino que se trata de una mera referencia enunciativa de dicha disposición legal en cuanto a la obligación de acreditación de la misma.

Séptimo: Que así las cosas, no cabe sino concluir que la sentencia recurrida no ha incurrido en ninguna infracción de ley y por el contrario, ha sido dictado con arreglo a derecho.

Atendido todo lo señalado, el presente recurso no podrá prosperar.

Por estas razones y de conformidad, además, con lo previsto en los artículos 477 a 482 del Código del Trabajo, **se rechaza**, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Juan Pablo Garrido Vásquez, por la demandada Heinz Haufe Inversiones S.A, en contra de la sentencia definitiva de fecha trece de agosto de dos mil veintiuno, en causa RUC: 21-4-0322449-6 RIT: O-36-2021 del Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto, la que no es nula.

Redacción del ministro suplente don Leonardo Varas H.

Regístrese y comuníquese.

Rol N° 436-2021 Laboral



Pronunciada por la Primera Sala de la Itma. Corte de Apelaciones de San Miguel integrada por los Ministros señora Claudia Lazen Manzur, señor Leonardo Varas Herrera y Fiscal Judicial señora Viviana Toro Ojeda. No firman la ministro señora Lazen y la Fiscal Judicial señora Toro, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y posterior acuerdo por encontrarse ausentes.



Proveído por la Presidenta de la Primera Sala de la C.A. de San Miguel.

En San miguel, a quince de octubre de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.