

C.A. de Santiago

Santiago, treinta y uno de julio de dos mil veinticuatro.

VISTOS:

Por sentencia de seis de julio de dos mil veintitrés, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-7152 -2021, se acogió con costas la demanda deducida en contra de la empresa Transporte Aéreo S.A., declarándose injustificado el despido de los trece demandantes de autos, motivo por el que se condenó a la demandada al pago de las sumas que se indican en lo resolutivo, por concepto de recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio y de devolución del aporte patronal al seguro de cesantía descontado de los finiquitos de los trabajadores.

Contra esa sentencia, recurrió de nulidad la parte demandada invocando al efecto dos causales de nulidad que impetró de forma subsidiaria, una de la otra.

Así, como causal principal, alegó la contemplada en el inciso primero del artículo 477 del Código del Trabajo, en su hipótesis de infracción de ley, por aplicación e interpretación errónea del artículo 162 inciso primero del Código, en relación con los artículos 20 y 23 del Código Civil; y en subsidio, la misma causal, sosteniendo infracción de los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728.

En ese contexto, solicita a esta Corte de Apelaciones que, conociendo de su recurso, lo acoja y anule la sentencia definitiva por la causal principal o subsidiaria, y dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, rechazando la demanda de autos en caso de acogerse la causal principal o, bien, en subsidio, rechace la



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

Código: XNRXXPXZHPC

devolución del aporte del empleador al seguro de desempleo pretendida por el demandante.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su conocimiento en la audiencia respectiva, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

Considerando:

Primero: Que la demandada ha invocado como causal principal de nulidad, la contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, tras estimar que la sentencia se dictó con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Así, luego de exponer los antecedentes del proceso, alega que en la carta de despido que les entregó a los demandantes -la cual transcribe- se consignan claramente los hechos en los que se funda la causal invocada para poner término a su relación laboral, los que básicamente se referían a los efectos que produjo la pandemia por el Covid-19 en la industria aérea. Sostiene que, por ende, la misiva cumple con todas las exigencias que impone el legislador en el artículo 162 inciso primero del Código del Trabajo para poner término a la relación laboral de un trabajador.

Señala que la infracción de ley que se denuncia ocurre cuando el tribunal *a quo* determina, en los considerandos duodécimo y siguientes, que los hechos antes indicados y en los que se fundan los despidos, son genéricos, careciendo de sustento fáctico, sin que se explique el real alcance de las afirmaciones y la consecuente afectación de la empresa, de lo que desprende que el tribunal de la instancia interpreta y aplica erróneamente el precepto legal del artículo 162 inciso primero del Código del Trabajo, toda vez que realiza una interpretación extensiva del mismo, exigiendo



requisitos que el legislador no exige, pretendiendo que se explique y detalle en la carta los hechos en una forma no determinada por el legislador.

Refiere que, a pesar de que el sentenciador confirma el hecho de la grave crisis del Covid-19 y de todos los hechos detalladamente contenidos en la carta de despido entregada a todos los demandantes, concluye que ésta no cumple con los estándares mínimos.

De este modo, asegura, la comunicación remitida cumple con el estándar del artículo 162 inciso primero del Código del Trabajo, toda vez que, en ningún caso, el legislador exige la especificidad exacerbada que la sentenciadora de la instancia determinó que debe tener una carta de despido, para cumplir con los requisitos del referido precepto legal.

Así las cosas, entiende que es evidente que incurrió en el error de derecho denunciado, lo que es refrendado por diversos fallos -de los cuales reproduce los considerandos pertinentes- que reconocen que la carta de despido, fundada en la pandemia del Covid-19, entregada por el grupo LATAM a sus trabajadores desvinculados, cumple con los requisitos del artículo 162 inciso primero del Código del Trabajo y, por lo mismo, que esos despidos son justificados. Dice que, asimismo, diversos fallos reconocen que el proceso de externalización llevado a cabo por la empresa Transporte Aéreo S.A. a fines del 2021, se enmarca dentro de la hipótesis del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

Finaliza, en lo que respecta a esta causal, indicando que la errónea interpretación y aplicación del artículo 162 inciso primero del Código del Trabajo, ha influido en lo dispositivo del fallo, pues



de haberse interpretado o aplicado correctamente el precepto legal citado, el tribunal *a quo* hubiese estimado que la carta de despido cumplía con los requisitos legales y por ende hubiese estimado como justificado el despido, y no la hubiese condenado al pago de una serie de prestaciones laborales.

Segundo: Que, en subsidio de la causal anterior, la demandada invoca como motivo de nulidad del fallo, nuevamente el contenido en el inciso primero del artículo 477 del Código del Trabajo, alegando infracción en esta oportunidad, de los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728 al ordenarse, a su juicio, *contra lege*, la devolución de aporte del empleador al seguro de desempleo respecto de los ex trabajadores.

Precisa que, en el caso concreto, la infracción de ley se produce en el considerando 24°, en que el juez de la instancia dicta sentencia en contra de ley, al desatender el tenor literal del artículo 13 de la ley en comento, debido a que el legislador no ha distinguido si el despido por necesidades de la empresa es o no justificado, remitiéndose únicamente a la potestad y determinación del empleador.

Señala que lo impuesto por la sentencia es una sanción gravosa que no se encuentra contemplada en la norma que regula los descuentos de los aportes del empleador al AFC, pues el artículo 13 de la ley del ramo tan solo exige que el despido se haya efectuado por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo, situación que ocurre en estos autos.

Aduce que, si con posterioridad al despido se ha determinado que éste es injustificado, la Ley N° 19.728 no prevé que se deba devolver el monto descontado y es por ello por lo que no podrá el



sentenciador aplicar sanciones no establecidas en la ley.

Afirma que, entonces, independiente de los efectos que pueda conllevar la declaración de despido injustificado, su efecto será el mismo, es decir, que al trabajador se le ha puesto término a su contrato de trabajo en virtud del artículo 161 del Código del trabajo, esto es, "necesidades de la empresa", por lo que, ante una u otra situación, acogándose o rechazándose la demanda, este concepto reclamado es del todo improcedente, en vista a que el despido no puede quedar sin causal.

Indica, en relación con lo anterior, del artículo 52 de la misma ley se desprende que para la situación de que el trabajador demandare por despido injustificado, el pago del seguro de desempleo se realizaría en iguales condiciones, por lo que en nada altera la posterior calificación que realice un tribunal sobre la justificación o injustificación de la medida.

En consideración a lo anterior, aplicando correctamente las normas se debió rechazar la solicitud de devolución del aporte del empleador al seguro de desempleo.

Finaliza indicando que la infracción de ley influye también sustancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez que, pese declararse injustificado el despido, esto no amerita a que se devuelva lo descontado por concepto de seguro de cesantía.

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 el recurso de nulidad no constituye una instancia, de manera que estos sentenciadores no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de éstos una facultad exclusiva y excluyente del juez que conoció del respectivo juicio, y, asimismo, 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.

El recurso de nulidad, finalmente, es un arbitrio de derecho estricto que requiere claridad y precisión en su fundamentación lo que resulta necesario toda vez que aquello da y define la competencia del Tribunal superior, el que no puede acogerlo por otros motivos, salvo la situación contemplada en el inciso final del artículo 479 del Código del Trabajo.

Cuarto: Que, en consecuencia, el recurso de nulidad es un arbitrio de carácter extraordinario y de derecho estricto y solo procede por las causales que expresamente se prevé en los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo.

Quinto: Que, es dable tener presente que, la causal del



artículo 477 del Código del Trabajo, 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. En otras palabras, su propósito esencial está en fijar el significado, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos tenidos por probados. Dicha hipótesis resulta procedente en el evento que el fallo aplique incorrectamente el derecho llamado a regir la cuestión que motiva la controversia, lo que puede tener lugar en los casos de contravención formal de la ley -aquéllos en que la sentencia prescinde de la ley o falla en oposición a su texto expreso-; en los de errónea interpretación de la ley -cuando la sentencia da al precepto legal un sentido o alcance distinto a aquel que debió haberle dado si hubiera aplicado correctamente las normas de interpretación; y si existiere una falsa aplicación de la ley -defecto que puede producirse cuando la ley se aplica a un caso no regulado por la norma o la sentencia prescinde de la aplicación de la ley para los casos en que ella se ha dictado-, siempre que cualquiera de estas hipótesis que se presente influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Sexto: Que, por lo mismo, esta causal, en su segunda hipótesis, supone la aceptación de los hechos establecidos en la sentencia, los que se encuentran contenidos en las motivaciones duodécima y siguientes:

‘DUODECIMO: Que, de la carta precedentemente transcrita, se advierte que los hechos en que se funda, se expresan de manera bastante genérica, aludiendo en síntesis a baja en la productividad de la compañía debido a los cambios en las condiciones del mercado por la pandemia del Coronavirus tanto en Chile como en el extranjero, cuyos efectos se han extendido



obligándole a reestructurar para mantener la viabilidad y eficiencia. Alude a los años 2020 y 2021, la reducción en la operación debido al cierre de fronteras y restricciones a la circulación producto de las medidas de las autoridades y que se han prolongado hasta el despido de los demandantes. Refiere el hecho público y notorio del perjuicio a las compañías aéreas, y la decisión de tercerización de las funciones en el área.

DECIMO TERCERO: Que, en relación a lo anterior ha de destacarse que si bien la carta se funda en un hecho público y notorio como es la crisis sanitaria producto del Covid 19, todas las restantes afirmaciones carecen de sustento fáctico, sin que explique la demandada el real alcance de sus afirmaciones y la consecuente afectación de la empresa, de modo que los trabajadores puedan comprenderlo y hacer uso de una adecuada defensa.

DECIMO CUARTO: Que, el empleador, en la contestación de la demanda pretende agregar una serie de hechos a la misiva que en ella no han sido mencionados, debiendo tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 454 N° 1 del Código del trabajo: “No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.” Conforme a lo anterior, no podrá tenerse en consideración para efectos de la justificación del despido las profusas cifras que el escrito de contestación plantea, las distinciones en cuanto a los aeropuertos externalizados, el número de trabajadores despedidos, así como tampoco el proceso de



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

Código: XNRXXPXZHPC

reorganización en Estados Unidos, que señala ha sido reconocido en Chile, todo lo cual pudo incluir en su misiva, y no hizo”.

Sin perjuicio de lo expresado precedentemente, y de acuerdo al análisis pormenorizado que efectúa el sentenciador de los diferentes elementos de convicción rendidos en juicio, a continuación desestimó en los considerandos décimo séptimo a vigésimo primero la concurrencia de los requisitos que hubieren permitido configurar la causal de despido necesidades de la empresa concluyendo en la motivación vigésimo segunda: *“Que, en cuanto a la causal invocada de necesidades de la empresa, como ya se dijo, ésta constituye una de carácter objetivo que no depende de la voluntad del empleador, debiendo tener un trasfondo técnico o económico, una situación que haga insegura la marcha de la empresa, hecho que debe ser grave y permanente, que haga necesaria la desvinculación del o los trabajadores, y que debe ser suficientemente acreditado en la causa en que se reclama la desvinculación. Según se ha razonado, ninguno de tales requisitos han sido satisfechos con la prueba rendida por el demandado, de modo que solo resta concluir que el despido ha sido injustificado, y así se lo declarará, ordenándose el pago del recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio a cada uno de los demandantes”.*

Séptimo: Asimismo, el recurrente debe indicar qué modalidad de infracción de ley es la que concurre en la especie: contravención formal de la norma, falta de aplicación de la misma, aplicación indebida o errada interpretación de la ley.

Por último, es necesario tener presente también que las normas que se denuncian como infringidas deben tener influencia



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

Código: XNRXXPXZHPC

en lo dispositivo del fallo, esto es, deben revestir el carácter de ser decisoria litis.

Octavo: Que los presupuestos fácticos tenidos por ciertos por la juzgadora, los que han sido reproducidos con antelación resultan inamovibles para el conocimiento de un recurso de nulidad fundado en el artículo 477 del Código del Trabajo.

Noveno: Que, como se dijo precedentemente, para que pueda prosperar la causal alegada, el recurrente debe respetar el raciocinio valorativo que ha efectuado la sentenciadora en el fallo impugnado en la motivación antes precisada al momento de tener por acreditados los hechos transcritos, por lo que a través de la interposición de la presente impugnación no se puede atacar el razonamiento valorativo, ya que existe un motivo de invalidación específico para ese propósito -artículo 478 letra b) del Código del Trabajo-, el que no ha sido impetrado.

Décimo: Que, por otro lado, no se ha configurado la infracción de todas las normas decisoria litis, dado que las denunciadas por el recurrente -artículo 162 inciso primero del Código del Trabajo y artículos 20 y 23 del Código Civil-no revisten por si solas tal carácter, faltando entre otras la concerniente al artículo 168 del primero de los cuerpos legales antes mencionados, lo que bastaría, además de la circunstancia de ir contra los hechos tenidos por ciertos por la sentenciadora, para desestimar desde ya el recurso por la causal invocada.

Undécimo: Que a mayor abundamiento, esta Corte concuerda con la calificación jurídica efectuada en la sentencia recurrida, desde que frente a los hechos tenidos por ciertos, queda claro que el actuar del empleador no aparece plenamente justificado



frente a la realidad que le fue impuesta -necesidades de la empresa- y puede concluirse que lo obrado es discriminatorio frente a otros trabajadores.

En efecto, es dable tener presente que uno de los principios del derecho laboral, es el de protección del trabajador, puesto que contiene normas de orden público que establecen prerrogativas irrenunciables en materia de remuneraciones, descansos y feriados, además de aquellas que reglamentan la forma de término del respectivo contrato, constituyendo una manifestación concreta de aquel principio la continuidad o estabilidad en el empleo, que en la relación contractual se proyecta en la preferencia de la ley en que sean indefinidas y en la regulación de causales específicas para su término, por lo que la sola voluntad del empleador, manifestada en ese sentido, se debe considerar excepcional. Bajo tal premisa, el artículo 161 del Código del ramo autoriza al empleador a poner término al contrato de trabajo invocando la causal de necesidades de la empresa, originadas por las circunstancias que indica a modo ejemplar, derivadas de la racionalización o modernización de los servicios, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hacen necesaria la separación de uno o más dependientes. La doctrina (Lanata F., Gabriela, “Contrato individual de trabajo”, 4º ed. actualizada, Santiago, Chile, Legal Publishing, 2010, p. 283), al examinar esta materia, explica que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, que autorizan al empleador a despedir al dependiente cuando no puede mantener su fuente laboral por motivos de naturaleza objetiva; en razón de lo anterior, los hechos que la constituyen deben ser ajenos a la voluntad de las



partes. Por su parte, otros autores sostienen que la causal que se analiza debe constituir una situación objetiva que afecte a la empresa, establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador, caso en el que operaría como un despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y también permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de existir una relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual del contrato de trabajo, 4° edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015, pp. 387 y 388)

Finalmente, las necesidades de la empresa que justifican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, entendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad; en tal sentido se entiende que un pasajero mal estado económico, es riesgo del empresario y no configura la causal, y que, entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debe comprobarse una relación de causalidad. (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5° edición actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, p. 47-48).

De esta forma se debe concluir que la causal de despido reglada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, exige la concurrencia de aspectos técnicos o económicos, y



al ser objetiva, no puede fundarse en la simple voluntad del empleador, sino que en situaciones graves que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, en circunstancias financieras adversas, como bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado.

Duodécimo: Que en el caso que se revisa, el tribunal concluyó que el despido del trabajador no se realizó de conformidad con lo previsto en el artículo 161 del Código del Trabajo, ajustándose la decisión de la sentenciadora a la normativa examinada por ella. En esas condiciones, resulta que en el fallo recurrido no infringe la citada normativa, por lo que no se advierte en relación a este capítulo error de derecho que tenga influencia sustancial en lo dispositivo de la sentencia.

En efecto, el tribunal no estableció otro de los elementos consustanciales de la figura invocada, como es la existencia de “*una relación causal entre ésta y la necesaria separación de uno más trabajadores*” (*Rojas, Miño Irene; “Las necesidades de la empresa como causa de terminación del contrato de trabajo en el sistema jurídico chileno”, RDUCN vol.27 Coquimbo 2020 Epub 31-Ago-2020*); ni tampoco su gravedad o carácter irremediable, extremos estos últimos que resultan indispensables para la admisión del reproche que se efectúa, de acuerdo a la conceptualización que la doctrina y la jurisprudencia han realizado del motivo de despido objetivo alegado, dado que el razonamiento no se detuvo en la calificación de la carta como genérica en base al análisis de los presupuestos fácticos contenidos en ella, de conformidad con lo



previsto en el artículo 162 del Código del Trabajo, sino que procedió a examinar la justificación de la causal alegada.

En consecuencia, el supuesto sobre el que descansa la pretensión de nulidad que se hace valer no puede ser admitido, al carecer de influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, desde que aun cuando se compartiera la tesis del recurso sobre el alcance de los requisitos previstos para la comunicación de despido, al tenor de las consideraciones transcritas resulta evidente que faltan elementos indispensables para la tesis que plantea la impugnación -como es que los hechos establecidos puedan ser calificados jurídicamente como necesidades de la empresa y que a tales supuestos les sea aplicable el artículo 161 del Código del Trabajo- por insuficiencia de los citados basamentos fácticos, imprescindibles para la procedencia del motivo de término del contrato que se ha alegado.

Décimo tercero: Que, sólo a mayor abundamiento, resulta necesario consignar que no aparecen desmesuradas ni equivocadas las exigencias formuladas en la sentencia a la comunicación que puso término al contrato, y que permitió al sentenciador resolver la *litis* en ese estado de análisis de los hechos, desde que tales requerimientos se corresponden con la razón de ser de la carga legal que grava al empleador en orden a consignar los fundamentos de la decisión de despedir al trabajador, y que constituyen “*una manifestación del derecho a un racional y justo procedimiento se traduce, en el caso concreto -trabajador desvinculado por la decisión unilateral del empleador-, en que se suministre de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada, indebida o improcedente; oportunidad que es*



aquella en que se le comunica el despido por la carta o aviso a que se ha hecho referencia” (SCS de 26 de agosto de 2021, Rol 24.584-2020).

Décimo cuarto: Que como corolario es dable señalar que lo concluido precedentemente, permite determinar el rechazo de tal capítulo del recurso, por cuanto las causal de nulidad alegada no permite la modificación de las conclusiones fácticas -o los hechos establecidos- en el juicio, ni el asentamiento de otros nuevos y funcionales a la tesis del recurrente, los que deben ser atacados, unos, o planteados, otros, mediante la interposición de otras causales de impugnación previstas en el citado Código Laboral. Por ende, en este contexto no puede argüirse una infracción de ley con influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, si los presupuestos de hecho asentados en la sentencia no se corresponden con los que sostienen los agravios que se hacen valer, razón por la cual aquella debe ser desestimada, por evidente falta de fundamento.

Décimo quinto: Que, de esta forma, se rechazará la causal impetrada de manera principal fundada en lo previsto en el artículo 477 del Código del Trabajo.

Décimo sexto: Que, finalmente, se recurre de nulidad en virtud de lo dispuesto en el artículo 477 del Código del Trabajo, en su hipótesis de infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo, denunciando que la conculcación se produjo a través de una contravención formal a lo dispuesto en el artículo 161 del Código del Trabajo, al declarar injustificado el despido, la que ya ha sido abordada, al menos en lo formal; y en los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728, al condenar a su parte a reintegrar el descuento practicado sobre la indemnización por años de servicio por concepto



de aporte del empleador a la cuenta individual de cesantía del demandante y la rentabilidad del mismo.

Décimo séptimo: Que, para resolver lo pedido, resulta necesario tener en cuenta que el artículo 13 de la Ley N° 19.728, establece que: *“Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios (...)”*, agregando el inciso segundo que *“se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía (...)”*.

Por su parte, el artículo 52 de la citada ley establece que: *“Cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido indirecto, conforme al artículo 171 del mismo Código, podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía, en la forma señalada en el artículo 15, a partir del mes siguiente al de la terminación de los servicios”*.

Y agrega en el inciso 2° que: *“Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13”*.

Luego, el artículo 54 del mismo cuerpo legal establece que: *“Las prestaciones establecidas en esta ley de cargo de los empleadores a favor de los trabajadores afiliados al Seguro, tendrán la calidad jurídica de indemnizaciones por años de servicio, para todos los efectos legales, y gozarán del privilegio establecido en el N° 8° del artículo 2472 del Código Civil”*.

Finalmente, el artículo 168 del Código del Trabajo, dispone en su inciso penúltimo, que: *“Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato*



establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores”.

Décimo octavo: Que, del tenor de las disposiciones antes transcritas, se desprende que, para que el descuento opere, es necesario que se haya producido el término de los servicios del trabajador por la causal de necesidades de la empresa.

En efecto, el artículo 13 de la Ley N° 19.728, al usar la expresión “*Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo*”, no alude a la causal eventualmente invocada por el empleador para poner término al contrato de trabajo, sino a que refiere a la que jurídicamente ha tenido lugar.

En consecuencia, la procedencia del descuento que previene el citado artículo requiere no sólo que el contrato de trabajo haya terminado formalmente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, sino que dicho motivo haya sido validado judicialmente en caso de impugnarse su justificación, pues de otro modo, se desvirtúa la intención que se tuvo en vista para la dictación de la ley.

Ahora bien, cuando el despido es declarado injustificado, lo que se determina jurídicamente es que no ha existido la causal invocada para desvincular al trabajador, por lo cual, tratándose de una prerrogativa a favor del empleador, se debe considerar una excepción, lo que conlleva que debe aplicarse restrictivamente, es



decir, sólo a los casos en que real y jurídicamente la desvinculación del trabajador se debió a necesidades de la empresa, por lo que si el juez determina que no se han probado debidamente tales razones para despedir al trabajador y declara que su separación es improcedente -como ocurre en la especie- no puede tener lugar la imputación referida en el inciso segundo del artículo 13 precitado, ya que esa deducción está sujeta a la condición de haber operado efectivamente la causal de necesidades de la empresa.

Pensar lo contrario implicaría que al empleador le basta invocar esta causal para que se aplique el descuento, olvidando que esa determinación puede ser revisada por la justicia a requerimiento del trabajador, quien acciona motivado por lo que estima una vulneración de sus derechos, los que son irrenunciables.

Este predicamento, por lo demás, se refuerza por lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 52 de la Ley N° 19.728, antes aludido, toda vez que, al acogerse la demanda del trabajador, esa norma establece que el tribunal *“deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que corresponden conforme al artículo 13”*, referencia que debe entenderse hecha al inciso primero de este último precepto, pues el pretendido descuento obviamente no es el pago de las prestaciones, sino una disminución de las mismas.

Décimo noveno: En tal virtud, al razonar la sentencia que procede la devolución del aporte del empleador a la AFC, no ha incurrido en infracción de ley, pues ha dado correcta aplicación al artículo 13 de la Ley N° 19.728, conclusión que determina el rechazo también de esta causal.

Por las razones anteriores, más lo dispuesto en los artículos 477, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza, sin**



costas, el recurso de nulidad deducido por la **demandada**, en contra de la sentencia de seis de julio de dos mil veintitrés, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-7152 -2021, sentencia que, en consecuencia, **no es nula**.

Se previene que el Ministro señor de la Barra no comparte lo consignado en el motivo décimo.

Regístrese y comuníquese.

N°Laboral - Cobranza-2490-2023.



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

Código: XNRXXPXZHPC

Pronunciada por la Duodécima Sala, presidida por el Ministro señor Guillermo de la Barra Dünner e integrada por la Ministra señora Graciela Gómez Quitral y la Ministra señora Verónica Sabaj Escudero.

No firma el ministro señor de la Barra por encontrarse haciendo uso de feriado legal, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo.

Autoriza el (la) ministro de fe de esta Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago.

En Santiago, treinta y uno de julio de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la resolución que antecede.



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

Código: XNRXXPXZHPC

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros (as) Graciela Gomez Q., Veronica Cecilia Sabaj E. Santiago, treinta y uno de julio de dos mil veinticuatro.

En Santiago, a treinta y uno de julio 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: XNRXXPXZHPC