Santiago, veintiocho de agosto de dos mil veinticuatro.

Vistos:

Por sentencia de ocho de febrero de dos mil veinticuatro, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en los autos RIT T-797-2023, se rechazó la denuncia de tutela de derechos fundamentales y se acogió la demanda solo en cuanto se condenó a la demanda a pagar el feriado proporcional y se declaró la nulidad del despido, rechazando en lo demás la acción principal y subsidiaria.

En contra de este fallo la parte denunciante ha deducido recurso de nulidad, fundado en la causal de la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo. En segundo término invoca en subsidio la causal de la segunda parte del inciso primero del artículo 477 del mismo cuerpo legal, denunciando infringido el artículo 5°, en relación a los artículos 159 y 454, todos del mismo Código del Trabajo. Como tercera causal también en subsidio invoca la del mismo artículo 477, mas denuncia ahora infringido el artículo 162 del Código del Trabajo. Finalmente, como última causal, alega la de la letra c) del artículo 478.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su conocimiento en la audiencia del día 19 de junio último, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

Considerando:

Primero: Que la parte demandante fundamenta su recurso, en primer término, en la causal de la letra e) del artículo 478, en relación al N° 4 del artículo, es decir, por faltar en la sentencia el requisito del análisis de toda la prueba rendida.

Alega la parte que recurre que el sentenciador omite absolutamente elementos de prueba que resultaban vitales para la correcta resolución del caso, existiendo algunos que ni siquiera fueron individualizados en el fallo. Agrega que la sentencia indica que el señor Ossandón no tenía facultades para realizar una oferta seria de trabajo, a pesar de que en el audio acompañado se indica por éste al actor "que se recuperara para estar en buenas condiciones en marzo", lo que demuestra que en realidad la intención de las partes era que el actor continuara prestando servicios y que

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

Código: SGHXXPLXFZP

aparece en el equipo directivo. Así, concluye, la prueba acreditaba que era el jefe directo del actor.

Indica que en el fallo no se analiza la prueba testimonial, limitándose a señalar que serían testigos de oídas, perjudicando al actor ante la dificultad de contar con testigos de la misma empresa y atentando contra la libertad probatoria. Aduce además que no se analizaron las probanzas que acreditaban que en la especie existió la contratación de un nuevo profesor de historia en reemplazo del actor, como reconoció el absolvente, lo que no se menciona en el fallo. Indica que tampoco se consideraron los correos electrónicos intercambiados con la Directora del Establecimiento, en que esta última indica que la decisión la toma para el buen funcionamiento del colegio y no por vencimiento del plazo como se adujo en la carta, y este medio de prueba no fue analizado.

Finaliza manifestando que de haberse analizado toda la prueba rendida la sentenciadora habría determinado que el motivo del término del contrato fue prescindir de un trabajador cuya situación de salud le impediría reintegrarse prontamente a sus labores, influyendo así en lo dispositivo del fallo.

Como primera causal subsidiaria se invoca la de la segunda parte del inciso primero del artículo 477 del Código del Trabajo, denunciándose infringido el artículo 5°, en relación a los artículos 159 y 454, todos del mismo Código.

Señala el recurrente que en el considerando Cuarto la sentencia limita el alcance del citado artículo 5° al estimar que por tratarse de un contrato a plazo fijo no sería necesario considerar circunstancias externas al momento de poner término al contrato, pues los derechos de los trabajadores deben respetarse siempre, por más que exista un contrato a plazo fijo firmado y se ejerzan facultades que puedan considerarse legítimas, vulnerándose en consecuencia la norma señalada. Expone que se contravienen además los artículos 159 y 454, pues no se acreditaron como efectivos los hechos contenidos en la carta de despido, ya que la relación laboral comenzó el 24 de agosto de 2022 y no el 7 de septiembre del mismo año, como incorrectamente se señaló en la misiva. Así, afirma, el juez no realiza

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

Código: SGHXXPLXFZP

mayores indicaciones sobre la causal, pero en realidad está valorando un despido que no es tal, pues estima que sólo es relevante la fecha de término y no la de inicio del contrato, lo que es del todo incorrecto.

Como tercera causal subsidiaria se invoca la del mismo artículo 477, en relación esta vez con el artículo 162 del Código del Trabajo, al declarar convalidado el despido sin que se cumplan los requisitos legales para ello, pues el tribunal estima incorrectamente innecesario el envío de la carta, al haber demandado el actor el pago de dichas cotizaciones. Estima la parte que recurre que la interpretación que efectúa el tribunal es contraria al texto de la norma, pues falta un requisito para que opere la convalidación.

Finalmente, como última causal se invoca la de la letra c) del artículo 478 y al efecto se señala que el fallo estableció que si bien no se envió la carta de convalidación del despido ello se suplió al deducirse la demanda, lo que constituye un error pues falta un requisito legal para ello y de haberse respetado la norma la sentenciadora habría declarado nulo el despido, hasta su completa convalidación.

Segundo: Que la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo consagra como motivo de nulidad, en lo que interesa, haberse dictado la sentencia con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en el artículo 459 de este Código. Por su parte, el N° 4 del artículo 459 dispone que el fallo definitivo debe contener, entre otras exigencias, el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.

Pues bien, en virtud del motivo de nulidad de que se trata se dirige al fallo del tribunal *a quo* un reproche preciso y determinado, cual es haber incurrido en una omisión, es decir, se le critica al sentenciador haber dejado de hacer algo que la ley le imponía hacer y, específicamente, analizar o hacerse cargo de la prueba rendida e indicar o explicitar los hechos que considera probados y los razonamientos que lo llevan a concluir del modo que lo hace.

Tercero: Que de la atenta lectura del recurso es posible advertir que, en último término, lo que se censura al fallo no es en rigor la falta de valoración la prueba rendida, sino no haber efectuado una estimación de

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

Código: SGHXXPLXFZP

esa prueba que habría permitido concluir algo diverso a lo que se concluyó, que es cuestión distinta y que, como se dijo, no constituye la causal invocada. El eventual análisis incompleto de la prueba no es ausencia de análisis, sino análisis defectuoso, y los errores en que se incurra en este último proceso no se le imputan al fallo por la vía de la causal de la primera parte de la letra e) del artículo 478, sino por otra diversa que no se ha invocado.

Ahora bien, en el fundamento Cuarto del fallo el tribunal *a quo* se hace cargo sucinta, pero suficientemente, de la prueba que la parte recurrente echa en falta, pues se refiere en dos párrafos a lo mencionado por el coordinador académico Francisco Ossandón en la mensajería instantánea, a las declaraciones de los testigos -cuyo mérito descarta por tratarse de testimonios se oídas que únicamente reproducen lo escuchado del propio actor- y en el párrafo segundo del motivo Duodécimo se hace alusión a los correos electrónicos. Como recién se dijo, la insuficiencia del análisis de la prueba que se traduce en la falta de obtención de un hecho que se desprendería de ella no es en rigor un problema de falta de valoración, sino de valoración incorrecta.

Cuarto: Que por las consideraciones anteriores y en razón de no configurarse los supuestos de esta causal de nulidad invocada en el recurso, se lo deberá desestimar.

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

Pues bien, 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. Ello puede tener lugar 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 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

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

Código: SGHXXPLXFZP

aplicado correctamente las normas de interpretación de la ley que se establecen en los artículos 19 a 24 del Código Civil, y 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.

Sexto: Que en lo que dice relación con la supuesta contravención al artículo 5° del Código del Trabajo, la Corte comparte el razonamiento del tribunal *a quo*, pues si bien, como afirma el fallo, "la constatación de existir complicaciones de salud en el demandante coetáneas con la terminación del contrato puede configurar un indicio de discriminación", esta última se descarta no sólo por el hecho de tratarse en la especie de una convención a plazo fijo y estar marcado el término de la relación laboral precisamente por el vencimiento del plazo convenido en el contrato, al tenor del N° 4 del artículo 159, sino por no haberse demostrado que hubieran existido intenciones de proceder a una renovación. La sentencia efectúa precisamente esta disquisición para descartar una vulneración que en abstracto podría haberse apreciado en el evento que se hubiera probado que existía voluntad o propósito por parte del empleador de prolongar la relación laboral, mas tal hecho -que habría permitido concluir que el término de ésta no se debió sino a los padecimientos de salud del trabajador- no fue probado en el proceso y, como ya se indicó, la causal de que se trata supone la aceptación irrestricta de los hechos tal y como fueron fijados en el fallo.

Otro tanto ocurre con los pretendidos errores en la aplicación de los artículos 159 N° 4 y 454 del Código del Trabajo, pues el error en la indicación de la fecha de inicio de la relación laboral en la carta a que se refiere el artículo 162 no genera como efecto la injustificación del despido. El propósito del legislador en la última de estas normas es permitir al trabajador enterarse debidamente de las razones que motivan el término de la relación laboral y ese objetivo se ha cumplido en el caso de la especie de manera debida, en tanto la indicación errónea de la fecha de inicio de tal relación, sin perjuicio de habérsela expresado únicamente a título de "constancia", no priva al trabajador de conocimiento alguno de aquéllos

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

Código: SGHXXPLXFZP

que resultan necesarios para eventualmente controvertir la legalidad de ese término.

Por las razones expresadas y por no configurarse los errores de derecho denunciados, el recurso por esta causal debe también ser declarado sin lugar.

Séptimo: Que tanto la tercera causal como la de la letra c) del artículo 478 que se invoca en último término se refieren a la decisión del fallo acerca de la nulidad del despido y se hará cargo la Corte de ellas de manera conjunta.

Como primera cuestión general se dirá que el precepto recién aludido dispone que el recurso de nulidad procede cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Como puede advertirse del tenor de la norma, cuando se invoca este vicio de nulidad de la sentencia el recurrente acepta los hechos tal y como han sido fijados por el tribunal *a quo* y únicamente discrepa en la significación jurídica que se les ha otorgado en el fallo, de manera tal que el control que efectúa esta Corte en tanto tribunal llamado a conocer del recurso de nulidad sólo puede circunscribirse en este último punto y debe estimar inamovibles esos hechos ya asentados.

Ahora bien, el fallo objeto del recurso razona en orden a que como dan cuenta los documentos aportados por la demandada, las cotizaciones del demandante por agosto y septiembre se pagaron el 5 de mayo de 2023. Añade que, con todo, la deuda era superior a 2 Unidades Tributarias Mensuales de la época (aproximadamente $130.000), de forma que no aplica la exoneración que prevé el artículo 162 del Código del Trabajo y, por tanto, el despido es nulo. Seguidamente indica que si bien no ha existido carta de convalidación, tal omisión ha de entenderse suplida por la circunstancia de haber el actor demandado el pago de tales cotizaciones en este proceso, con lo cual no está en condiciones razonables de desconocer el pago efectuado, si éste, como sucede en la especie, ha sido invocado y demostrado por la deudora, por lo que la terminación está convalidada el 5 de mayo de 2023 y es el demandante, así, acreedor de las remuneraciones y

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

Código: SGHXXPLXFZP

demás prestaciones del contrato de trabajo entre el 1 de marzo y ese día de mayo, lo que equivale a sesenta y seis días de remuneración.

Octavo: Que en rigor el yerro que se atribuye al fallo radica en haber estimado que el despido, que se declara nulo, fue convalidado por el empleador, lo que importaría vulneración a los incisos quinto y sexto del artículo 162 del Código, por cuanto no existió carta de convalidación, lo que es también reconocido por el sentenciador.

El inciso quinto dispone que 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, añade el precepto, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Por su parte, el inciso sexto prevé que 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.

Ahora, no se advierte de qué modo pudo haber sido mal aplicado el inciso quinto transcrito, desde que el tribunal precisamente declaró la nulidad del despido al haberse demostrado que al término de la relación laboral las cotizaciones previsionales del trabajador no estaban íntegramente pagadas. No existe entonces infracción de ley alguna en esta parte del fallo ni menos errada calificación de los hechos. El problema parece estar más bien, como se adelantó, en la convalidación.

Pues bien, la recta inteligencia del inciso sexto del artículo 162 del Código del Trabajo permite sostener que el único hecho que de acuerdo a la ley provoca como consecuencia la convalidación del despido que en su origen fue nulo por haberse materializado en circunstancias que las cotizaciones del trabajador no se hallaban íntegramente pagadas, es el pago

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

Código: SGHXXPLXFZP

de las mismas y que la comunicación al trabajador no es requisito de eficacia o validez.

Noveno: Que, en efecto, los términos imperativos de que se sirve la regla no significan de manera necesaria que aquello que se indica haya de hacerse a todo evento y su utilización obedece únicamente a una cuestión de técnica legislativa. Lo cierto es que cuando la ley ha querido imponer una condición sin cuyo cumplimiento no puede estimarse eficaz o válido el acto de que se trata, ha empleado términos que denotan esa necesariedad y así ocurre, a modo ejemplar, con la infinidad de ocasiones en que se emplea en el Código del Trabajo la forma verbal "deberá". El mismo artículo 162 ofrece un claro ejemplo de lo anterior, cuando utiliza en diez oportunidades esta expresión para referirse en varios de esos casos a los envíos de las comunicaciones que se generan con el término de la relación laboral, mas no la emplea en el inciso sexto.

Sin perjuicio de esta cuestión que puede parecer meramente semántica, lo cierto es que la esencia de la institución de la nulidad del despido y la finalidad que persigue conducen a sostener que basta el pago de las cotizaciones atrasadas para que cese el efecto de seguir devengándose remuneraciones para el trabajador y que no resulta necesario para que éste se genere que se envíe la comunicación al trabajador, por cuanto esa comunicación en rigor nada aporta más que al conocimiento del trabajador, cuestión que por cierto no es irrelevante ni despreciable, pero que nada tiene de fundamental. Lo que quiere el legislador evitar es el perjuicio que se genera al trabajador cuando no se paga todo aquello que corresponde a su previsión, imponiendo una drástica sanción al empleador que incurre en esta conducta, y ese perjuicio desaparece cuando las cotizaciones resultan pagadas. Y esto último es precisamente lo que aconteció en el presente litigio.

Por lo dicho, al no haberse infringido la disposición que se analiza ni efectuado una correcta calificación jurídica de los hechos, se desestimará el recurso de nulidad.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en las normas legales citadas y en los artículos 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, se

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

Código: SGHXXPLXFZP

rechaza el recurso de nulidad deducido por la parte demandante contra la sentencia de ocho de febrero de dos mil veinticuatro, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en los autos RIT T-797-2023.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del Ministro señor Balmaceda.

No firma el ministro señor Aguilar, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, por estar con feriado legal.

Laboral-Cobranza Nº 704-2024.

Jaime Balmaceda Errázuriz
Ministro
Corte de Apelaciones
Veintiocho de agosto de dos mil veinticuatro
10:52 UTC-4

Paola Cecilia Diaz Urtubia
Ministro(S)
Corte de Apelaciones
Veintiocho de agosto de dos mil veinticuatro
11:19 UTC-4

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

Código: SGHXXPLXFZP

Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministro Jaime Balmaceda E. y Ministra Suplente Paola Cecilia Diaz U. Santiago, veintiocho de agosto de dos mil veinticuatro.

En Santiago, a veintiocho de agosto 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: SGHXXPLXFZP