

Santiago, veinticinco de enero de dos mil veintitrés.

Vistos:

En autos RIT N° O-6014-2020, seguidos ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulados “GUZMAN / COMERCIAL IMPORTADORA Y EXPORTADORA SMARTBABIES SPA.”, en procedimiento de aplicación general, sobre despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones e indemnizaciones, por sentencia de diecisiete de diciembre de dos mil veintiuno, la magistrada doña Daniela Guerrero González, acogió la demanda interpuesta, declaró improcedente el despido y condenó a la demandada al pago del recargo legal en un 30% y a la restitución del descuento del empleador por su aporte al fondo de cesantía, rechazando la acción de nulidad del despido.

Contra ese fallo la parte demandante dedujo recurso de nulidad, fundando su arbitrio en la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, por haber sido dictada la sentencia con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con los incisos 5, 6 y 7 del artículo 162 del Código del Trabajo.

Solicita que se acoja el presente recurso y proceda a anular la parte de la sentencia que rechazo la demanda de nulidad del despido interpuesta por su parte, procediendo a dictar la correspondiente sentencia de reemplazo en la cual ésta se acoja, todo con expresa condena en costas.

A su turno, la parte demandada dedujo recurso de nulidad, fundando su arbitrio en dos causales, las que interpone de manera **subsidiaria**, a saber; (i) causal de nulidad del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo; (ii) vicio de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, por haber sido dictada la sentencia con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con los artículos 13 y 52 ley 19.728.

Solicita que se acoja el recurso, se anule la sentencia y -acto seguido- se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo que rechace en todas sus partes la demanda de autos; y respecto a la causal subsidiaria, pide que se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo que rechace la restitución del descuento por aporte del empleador en la cuenta individual de cesantía.

Declarados admisibles los recursos se procedió a su vista, oportunidad



en que alegaron los apoderados de ambas partes.

Considerando:

I.- En cuanto al recurso de nulidad de la parte demandante:

Primero: La parte demandante funda su recurso de nulidad en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por haber sido dictada la sentencia con infracción del artículo 162 del Código del Trabajo, argumentando que la sentencia incurre en infracción de ley al exigir una declaración especial respecto a la falta de pago íntegro de las remuneraciones de la actora en determinado periodo.

Señala que la sentencia reconoce, en el considerando noveno, que: *“pudo acreditarse que hubo una rebaja unilateral de las remuneraciones de la actora entre octubre de 2018 y marzo de 2019”*, por lo que correspondía se aplicaran los incisos 5, 6 y 7 del artículo 162 del Código del Trabajo, esto es, disponer el pago de remuneraciones desde la fecha del despido hasta su convalidación, lo cual la sentencia recurrida no hizo.

Estima que no obsta a lo anterior el hecho que no se demandó el pago de la remuneración faltante, pues, conforme a la normativa infraccionada, no constituye un requisito para la procedencia de la sanción de “nulidad del despido”.

Argumenta que la sentencia incurre en infracción de ley al omitir la exigencia de convalidación, precisando que la parte demandada, en relación a las cotizaciones de los meses en que fue suspendido el contrato de trabajo, fueron pagados dentro de los 15 días de la notificación de la demanda de autos, tal como lo reconoce la sentencia.

Asevera que sin perjuicio de la veracidad del pago, el despido no se encuentra convalidado, toda vez que el inciso 6 del artículo 162 del Código del Trabajo exige, a todo evento y sin distinguir si se paga o no luego de notificada la demanda, que se comunique al trabajador el pago de sus cotizaciones previsionales, mediante carta certificada, acompañando la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Precisa que la demandada no envió la referida carta incurriendo en



un yerro jurídico que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, al omitir su convalidación mediante el envío de la carta certificada, referida. En razón de lo anterior, procedía se acogiera la acción por nulidad del despido.

Segundo: Como reiteradamente se ha sostenido por esta Corte, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, sobre infracción de ley, tiene como finalidad velar porque el derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras palabras, su propósito esencial está en fijar el sentido, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos que se han tenido por probados.

Tercero: Al respecto, en el motivo noveno, la sentencia determina la situación fáctica a la cual se solicita aplicar la sanción de nulidad del despido, a saber: i) entre octubre de 2018 y marzo 2019, hubo una rebaja unilateral de las remuneraciones de la actora; y ii) La demandada pagó el 50% de las cotizaciones para el período de abril de 2020, cuando la relación laboral estaba suspendida.

En este contexto, la sentenciadora descarta aplicar la nulidad del despido por cuanto- en primer lugar- no hubo en la demanda una petición destinada a establecer la rebaja remuneracional y, respecto del segundo punto, tuvo presente que el hecho ocurrió “*antes de dictarse la modificación que vino a exigir el pago del 100% de las cotizaciones de seguridad social, pero que dejó a salvo las enteradas antes de su publicación, situación que se produce en este caso*” y –además- las diferencias fueron pagadas dentro de los quince días de notificada la demanda.

Cuarto: Así las cosas, esta Corte coincide con la sentenciadora, por cuanto no se constata una hipótesis para aplicar la normativa que se estima infringida por el recurrente. En efecto, no basta con constatar una rebaja de las remuneraciones imponibles declaradas, puesto que resulta ineludible -para aplicar la sanción en cuestión- acreditar que existe una deuda previsional, es decir, que existen diferencias de remuneraciones imponibles devengadas que no fueron declaradas ni pagadas. En otras palabras, era necesario determinar que la rebaja fuera ilegítima y ello no se advierte en el



caso, por cuanto no formó parte del debate la existencia de diferencias de remuneración impagas para dicho período.

Por otro lado, las cotizaciones de abril de 2020 entran en un estatus especial debido a la suspensión de la relación laboral que operó en el caso y que contiene normativa específica que no hacía exigible el pago total a esa fecha. Con todo, la sentenciadora estableció que no existía deuda respecto de dicho periodo, por el pago posterior y antes de quince días de notificada la demanda, lo que obliga a descartar la infracción legal acusada como motivo de invalidación, máxime si se tiene presente el inciso segundo del artículo 28 de la ley 21.227, en orden a que *“Los empleadores que, durante la vigencia de las normas del título I de la presente ley, no hubieren pagado dentro del plazo legal la cotización obligatoria establecida en el artículo 17, la comisión destinada al financiamiento de la administradora que se señala en el inciso tercero del artículo 29 y la destinada al financiamiento del seguro a que se refiere el artículo 59, todos del decreto ley N° 3.500, de 1980, y las pagaren dentro de la vigencia de dicho Título o dentro de los veinticuatro meses posteriores a su término, podrán pagarlas por parcialidades que no superen el antedicho plazo de veinticuatro meses.”*

De este modo, debe concluirse que por disposición legal operó una flexibilización y ampliación del plazo y modalidad para el pago de ciertas cotizaciones de seguridad social respecto de relaciones suspendidas, situación que impide considerar que el empleador estuviese constituido en mora al momento del despido e impide el efecto que disponen los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

Quinto: Por último, no se puede pretender la aplicación de una sanción que ha tenido como objetivo esencial el pago oportuno de cotizaciones, a una situación en que -judicialmente- se ha determinado el pago oportuno. En este sentido, exigiendo un mínimo de razonabilidad a la norma del inciso sexto del artículo 162 del Código del Trabajo, debe entenderse que el requisito de la comunicación por carta certificada es para las situaciones normales de convalidación, en que no exista judicialización, pues en este último caso se tiene cabal conocimiento, con las notificaciones judiciales, tanto de las alegaciones de pago de la empleadora, como del



pago mismo y las resoluciones que al efecto dicte el tribunal, lo que torna en irrelevante una nueva formalidad de comunicación.

En conclusión, no existe la pretendida infracción de ley, lo que impone el rechazo del recurso.

II.- En cuanto al recurso de nulidad de la parte demandada:

Sexto: La parte demandada funda su recurso de nulidad, en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, afirmando que el razonamiento de la sentenciadora, a partir del cual entiende que si bien lograron acreditarse las funciones de la actora, no se satisface el estándar de un cargo de exclusiva confianza; implica una infracción de los principios lógicos de no contradicción, además de las máximas de experiencia, pues reconoce que se lograron probar sus funciones, las que incluían el haber encabezado la relación comercial de su parte con sus canales de venta de *retail* Paris y Falabella.

Argumenta que la prueba da cuenta de que entre sus labores, la actora gestionaba descuentos, reposición de mercaderías y la compra de productos para sus canales de venta, márgenes de venta y el plazo de pago, destacando que en la correspondencia electrónica incorporada, entre los años 2017 a 2020, la actora firmó como *Gerente de Retail* y así se presentaba internamente ante los clientes y dentro de la empresa.

Precisa que resultan relevantes ciertos correos electrónicos, uno que contiene una descripción de cargo, efectuada por la propia actora, de su cargo de *Gerente de Retail* y otro en que consta que la actora negoció con una de las empresas un pacto para la extensión del plazo de pago de las facturas, identificándose como *Gerente de Retail*. Asevera que si a partir de la misma fuente probatoria la jueza pudo comprender y dar por acreditado todo el abanico de funciones y responsabilidades que detentaba la actora, con la importancia estratégica y de manejo de información sensible que las mismas implicaban, lo congruente habría sido que los mismos documentos hubieran permitido acreditar y entender que el cargo era de confianza, cualquiera fuera la denominación del mismo.

Sostiene que constituye una contradicción en la valoración la



circunstancia que, por una parte, se puedan dar por acreditadas una serie de funciones relevantes, que comprometen patrimonio e información clave de su parte; y por la otra, no se haya establecido el cargo de la actora como *Gerente de Retail*, a partir de los mismos documentos.

Argumenta que desde un punto de vista de la coherencia, y atendiendo al principio lógico de no contradicción, se debe asignar crédito a un medio probatorio en su integridad, es decir, algo no puede ser y no ser a la vez.

Sostiene que el otro elemento relevante tenido en cuenta en la sentencia para acoger la demanda de despido injustificado de estos autos, fue el hecho establecido en el considerando octavo -letra k)- del fallo, en el sentido de que la actora informaba a los dueños y otros gerentes de la empresa de sus principales gestiones y labores, copiando los correos electrónicos a aquellas personas, lo que permitiría entender que en la práctica no operaba con la autonomía funcional. Es decir, el tribunal entiende que un cargo de exclusiva confianza, para configurarse como tal, debería actuar de una manera casi oculta o clandestina.

Refiere que tal conclusión atenta contra las máximas de la experiencia, dado que el mero hecho de copiar correos electrónicos es una práctica usual con fines informativos, necesario para el correcto funcionamiento y coordinación dentro una empresa, sin que ello implique que no se estén ejerciendo las atribuciones sensibles o estratégicas que tenga el emisor del respectivo correo, las que emanan de la propia naturaleza de sus funciones y no de un supuesto secretismo o clandestinidad en sus labores.

Alega que no hay nada de inusual en la práctica de copiar en correos electrónicos a otras personas de la empresa cuando una trabajadora de confianza realiza gestiones relevantes, y entender lo contrario atentaría contra dicha máxima de la experiencia.

Finalmente indica que el vicio ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por cuanto si los medios de prueba antes indicados se hubiesen apreciado en estricto apego a las reglas de la sana crítica, el sentenciador no podría haber acogido la demanda de despido injustificado



y, necesariamente, debió haberla rechazado.

Séptimo: De un modo persistente y reiterado se ha venido indicando por esta Corte que la causal del artículo 478 b) busca controlar el *razonamiento probatorio* contenido en la sentencia, con miras a verificar que en esa actividad no se hayan contrariado o vulnerado los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia. Expresado en otros términos, de lo que se trata es de fiscalizar que *las razones* vertidas por el juzgador respeten esos lineamientos.

Octavo: A la luz de lo apuntado, y acorde al sistema recursivo que rige la materia, el examen que debe efectuar el tribunal superior no puede llevar a que, en la práctica, se convierta en uno de instancia, valorando directamente la prueba rendida en el juicio, y es por ello que aquello que le corresponde revisar es si en el proceso racional llevado cabo por el tribunal de base se respetaron los principios de valoración anteriormente enunciados; labor que se traduce en analizar las argumentaciones que condujeron a dar por acreditados los hechos que debían ser probados y, sobre dicha base, decidir el asunto litigioso en uno u otro sentido. Luego, procederá la anulación de la decisión si el sentenciador al establecer sus componentes de hecho, se aparta en forma manifiesta de dichas directrices, de manera que el razonamiento resulte ilógico, irreproducible o contrario al saber común.

Noveno: En esta línea, debe recordarse que la sentenciadora del grado desestimó la causal de desahucio al descartar que la trabajadora tuviera un cargo de exclusiva confianza, como lo alegaba la empleadora. Para ello tomó en cuenta, principalmente, la falta de acreditación de los supuestos alegados por la propia empleadora para configurar la exclusiva confianza pretendida. En efecto, el motivo octavo del fallo, se preocupa de desechar cada uno de los supuestos configurativos de la “confianza exclusiva” alegados por la empresa y, en síntesis, apunta a que la demandada no acreditó la autonomía que supuestamente detentaba la actora, señalando: *“Esta debilidad se aprecia en la falta de un contrato de trabajo que corrobore las nuevas funciones que la trabajadora habría asumido y también en la omisión de la presentación del organigrama de la empresa y el registro de las funciones que cada cual desempeñaba.*



Asimismo, no fue probado el impacto de la facturación anual de Falabella y París en el resultado total de la empresa para el mismo período, ni menos que la demandante haya tenido a su disposición un presupuesto de setecientos millones de pesos que solo debía rendir al término del período. Por el contrario, el que la empresa disponga de un gerente comercial encargado de dirigir reuniones periódicas y que cada correo electrónico de la trabajadora haya sido remitido a las jefaturas, solo refuerza la tesis de la demandante en cuanto ejercía sus funciones de acuerdo a las expresas instrucciones de sus superiores. Por estas razones, no es posible sostener que las funciones cumplidas por la actora en el ejercicio del cargo respondan a las de un trabajador de exclusiva confianza”.

Décimo: Como se observa, no existe ningún yerro en las razones probatorias del fallo en revisión, desde que la carga de acreditar la concurrencia de la causal era de la demandada y ni siquiera pudo acreditar sus propias proposiciones fácticas.

No se puede soslayar que el reproche del recurrente sólo apunta a un par de hechos establecidos, de muchos otros que no fueron acreditados y, aun así, tampoco se advierte un razonamiento ilógico en los reprochados, sino una mera discrepancia con el parecer de la juzgadora.

En este sentido, no tiene nada de raro que, siendo de carga del empleador el manejo de la base documental de la relación laboral y no constando en el contrato de trabajo que la actora posea un cargo gerencial o de exclusiva confianza, la jueza concluya que éste no se encuentra acreditado. Tampoco que la autonomía pretendida no se haya acreditado, dada la estipulación contractual de seguir instrucciones y el envío de correspondencias con copia a sus jefaturas, entre otros aspectos.

Todo lo anterior obliga a descartar el recurso en este extremo.

Undécimo: En subsidio de la causal anteriormente desarrollada, la parte demandada funda su recurso de nulidad, en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por haber sido dictada la sentencia con infracción de los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728.

Argumenta que la infracción de ley se configura dado que el único efecto previsto en caso de acogerse una demanda judicial respecto a un



despido injustificado por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo es la aplicación de un recargo legal de 30% respecto a la indemnización por años de servicio, según lo previsto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, pero de ninguna manera se impide con ello la deducción o descuento del aporte de la empresa en la cuenta individual de cesantía del ex trabajador. Agrega que los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728 jamás han previsto dicho efecto por declararse la falta de justificación de esa causal, y además, ello no significa la eliminación de la misma, la cual subsiste no obstante ser indebida o improcedente.

Afirma que, al contrario, al considerar el tribunal que el descuento procedería únicamente en caso de declararse justificada la causal por la sede judicial, infringe expresamente el texto de las normas legales antes señaladas, pues la apreciación jurídica del sentenciador no guarda relación con lo literalmente dispuesto en los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728, incluso crea una sanción.

Duodécimo: En relación a este extremo del recurso, se debe señalar que constituyen hechos de la causa que el despido de la trabajadora se produjo por aplicación de una causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador y que tal decisión resultó improcedente, así como también que la demandada descontó lo pagado por aporte al seguro de cesantía de la indemnización por años de servicio de la actora.

Décimo tercero: En tales condiciones, esta Corte advierte el yerro que se denuncia, sobre la base de los siguientes argumentos:

1.- El seguro obligatorio que consagra la Ley N° 19.728 persigue atenuar los efectos de la cesantía y de la inestabilidad en el empleo, estableciendo un sistema de ahorro obligatorio sobre la base de la instauración de cuentas individuales por cesantía -conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador-, y la creación de un fondo de cesantía solidario que opera como uno de reparto, complementario al referido sistema de cuentas, que se financia con una fracción que aporta el empleador y otra que es de origen estatal;

2.- La regla del artículo 13 de la Ley 19.728 no es una norma que



pueda ser tenida por “clara”, desde que ha sido objeto de interpretaciones divergentes, de manera que para dilucidar su alcance y sentido y proceder a su posterior aplicación se puede recurrir a la intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento;

3.- En tal contexto, cabe recordar que en el Mensaje -que diera origen a la actual Ley 19.728, Sobre Seguro de Desempleo-, se consignó que: “...*Mediante el establecimiento del presente sistema, el trabajador logrará una mayor certeza en la percepción de los beneficios por cesantía, en el caso de las contingencias referidas. A su vez, el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación...*”;

4.- La manifestación indicada resultó coherente con la regulación consensuada por los órganos colegisladores, dado que a través suyo se pretendieron morigerar los efectos de la cesantía e inestabilidad en el empleo. Para ese fin, se conjugó un esquema de ahorro obligatorio, sobre la base de Cuentas Individuales por Cesantía –conformado por cotizaciones mensuales del empleador y del trabajador- con la creación de un Fondo de Cesantía Solidario que opera como fondo de reparto, complementario al sistema de cuentas individuales. A través de este sistema se propende al equilibrio entre la satisfacción de las necesidades de un trabajador cesante (cuando el motivo del cese no da derecho a indemnización) y la carga económica que puede representar para un empleador el hecho del despido (cuando la causal de terminación trae aparejada, *per se*, la indemnización correlativa).

5.- De esta forma, al tratarse de causales de despido que de acuerdo con el Código del Trabajo no dan derecho a indemnización por años de servicios, el seguro de cesantía actúa como indemnización a todo evento, puesto que, en tales casos, con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta del término de la relación laboral, el trabajador tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo acumulado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, incluidas las que haya realizado el empleador



(artículos 14, 15 y 51). En los otros casos –que de suyo dan derecho a indemnización, esto es, las hipótesis del artículo 161 del Código del Trabajo-, el régimen de la ley 19.728 mantiene subsistente la responsabilidad directa del empleador, de modo que éste debe pagar la indemnización legal pertinente. Sin embargo, a modo de equilibrar sus efectos, dicho empleador queda obligado a enterar únicamente la diferencia que se produzca entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la Cuenta Individual por Cesantía y el equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicios y fracción superior a seis meses.

Así las cosas, es un hecho macizo que el contrato terminó por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, de modo que la declaración de injustificado del mismo sólo trae como consecuencia la prevista legalmente, esto es, la aplicación del incremento del 30%. Por semejante razón, no está en lo correcto la sentencia al acoger la restitución de lo descontado o imputado a la indemnización por años de servicios lo pagado por el empleador por concepto de seguro de cesantía.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad de la parte demandante y **se acoge** el recurso de nulidad deducido por la parte demandada, en contra de la sentencia de diecisiete de diciembre de dos mil veintiuno, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la cual se anula sólo en aquella parte que ordena la restitución del descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía y se la reemplaza por la que se dicta a continuación y sin nueva vista.

Acordada la decisión de acoger el recurso, con el voto en contra del ministro Sr. Gray, quien estuvo por rechazar también el recurso en tal aserto, en razón de las siguientes consideraciones:

1.- Que el citado 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 2º 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° 8º del artículo 2472 del Código Civil”*.

Finalmente, el artículo 168 del Código del Trabajo, establece 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”*.

2.- Que, del tenor de las disposiciones antes transcritas, se desprende que, para que el descuento opere, es necesario que el saldo que se registra en la cuenta individual del trabajador, por concepto de seguro de cesantía, se haya producido el término de los servicios del trabajador por la causal de necesidades de la empresa.

Por ende, si el trabajador ha recurrido a la justicia para que se pronuncie sobre la validez de esa causal de término de los servicios, en relación con el recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicios y de la restitución de esos fondos descontados en el finiquito, los



efectos que se derivan de aquella pretensión quedan en suspenso hasta la decisión jurisdiccional.

Ahora bien, si el juez determina que no se han probado debidamente las necesidades de la empresa para despedir al trabajador y declara que el despido de este es improcedente 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 objeto de revisión 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 en el inciso segundo del artículo 52 de la Ley N° 19.728, antes aludido, toda vez que al acogerse la demanda del trabajador, declarando el despido improcedente, dicha disposición 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 merma de las mismas.

3.- Por último, admitir la tesis del recurso significaría que la decisión jurisdiccional en cuanto declara injustificado o improcedente el despido carece de eficacia, lo que es un evidente contrasentido, ya que al no haber operado la causal invocada por el empleador para despedir al trabajador, los efectos que pudiera haber generado ese término de servicios deben retrotraerse a su estado anterior, razón por lo que es del todo procedente restituir el dinero que se ha descontado indebidamente al trabajador.

En suma, por lo ya expuesto, la interpretación que ha dado la sentencia a las normas denunciadas es la correcta, por lo que no se configura la infracción de ley esgrimida por la demandada, lo que conlleva al rechazo del recurso.

Regístrese y comuníquese.



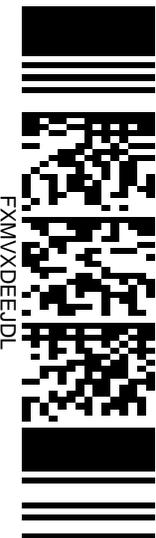
Redacción de la ministra (s) señora Díaz quien no firma por estar con
feriado legal, y el voto disidente por su autor.

Nº Laboral-Cobranza 42-2022.



Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por los Ministros (as) Omar Antonio Astudillo C., Tomas Gray G. Santiago, veinticinco de enero de dos mil veintitrés.

En Santiago, a veinticinco de enero de dos mil veintitrés, 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 11 de Septiembre de 2022, 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>.