

Santiago, veinte de mayo de dos mil veintidós.

Vistos:

En estos autos RIT O-1.741-2019 RUC 1940226104-0, del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, por sentencia de tres de diciembre de dos mil veinte, se dio lugar a la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales deducida por don Enrique Andrés Rojas Gutiérrez en contra de Comercial CCU S. A., por lo que fue condenada a pagar el respectivo recargo porcentual, \$2.902.506 por diferencias de cálculo de la indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, y a restituir el monto que descontó de esta última, por su aporte al fondo de cesantía.

La demandada presentó recurso de nulidad, que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Concepción, mediante sentencia de dos de febrero de dos mil veintiuno.

En contra de este fallo, la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que las materias de derecho propuestas, consisten en determinar *“si aquellos montos que no constituyen remuneración, pero que son una devolución de gastos en que ha incurrido el trabajador para cumplir con las obligaciones que emanan del contrato de trabajo deben o no ser incluidos en la base de cálculo de las indemnizaciones por término de contrato de trabajo, conforme al artículo 172 del Código del Trabajo”* y *“si resulta aplicable el artículo 13 de la Ley N°19.728 en aquellos casos en que se determine que la causal de despido de ‘necesidades de la empresa’ fue improcedente”*.

La recurrente sostiene que la asignación por traslación que se pagaba al trabajador, corresponde a una devolución mensual de los gastos irrogados en el desempeño de la función para la que fue contratado, en particular, de los



originados por el uso del vehículo en el que se movilizaba, cuyo dominio debía acreditar como requisito previo para acceder al empleo, de acuerdo con el resultado calculado por una consultora externa, en función de determinadas variables, razón que impide considerarla remuneración, puesto que el artículo 41 del Código del ramo la excluye en forma expresa, cuando alude a la “asignación de movilización”, y a las “devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo”, conclusión que considera coherente con lo dispuesto en su artículo 172, que condiciona la determinación del monto, a toda cantidad que estuviere percibiendo a causa del trabajo y no para ejecutarlo, entendiendo que el elemento que la define, es el de obtención de un incremento patrimonial y no la restitución de un desembolso, por lo que pierde relevancia la periodicidad de su solución; afirmando, por otro lado, que es improcedente la restitución del monto que descontó de la indemnización por años de servicios pagada al actor, puesto que la norma que lo permite, es de carácter imperativa, rebaja que se debe efectuar incluso si la judicatura laboral acoge la demanda que el trabajador deduzca, impugnando la causal, argumento que entiende reforzado, por la naturaleza residual que presenta la de necesidades de la empresa, en la que convergen las regladas en los artículos 159 y 160 del Código del Trabajo cuando son declaradas judicialmente indebidas.

Tercero: Que en el fallo recurrido, se tuvo en consideración para resolver la primera materia de derecho propuesta, que *“según la demandada, la asignación de traslación que se pagaba al actor corresponde a una suma de dinero entregada con el objeto de desarrollar las labores y no como contraprestación por ellas, pretendiendo introducir una distinción entre ‘prestaciones percibidas por los servicios’ y ‘prestaciones percibidas para los servicios’ la que carece de relevancia”,* por cuanto es *“necesario destacar la especialidad del artículo 172 ya transcrito, en relación a la definición de remuneración contenida en el artículo 41 del estatuto laboral, ya que mientras esta última es de general aplicación y pone el énfasis en el carácter retributivo de las prestaciones que percibe el trabajador por causa del contrato de trabajo, el artículo 172, en cambio, se refiere únicamente al cálculo de las indemnizaciones contempladas en los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171 del Código del Trabajo, es decir, las que corresponde pagar al término del contrato, y considera como última remuneración mensual, a su respecto, toda cantidad que el trabajador estuviere percibiendo por la prestación de sus servicios, con las excepciones que la propia norma indica, entre las que no*



se encuentra la asignación de movilización o similares”, concluyendo que “la distinción que introduce la demandada entre ‘prestaciones percibidas por los servicios’ y ‘prestaciones percibidas para los servicios’, no sólo resulta artificial, sino que carece de toda relevancia en el contexto de la especialidad del artículo 172 del Código del Trabajo porque esta norma, tal como se adelantó, sólo excluye de la base de cálculo determinados y precisos conceptos, como son la asignación familiar, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, cuyo no es el caso”, recordando, a mayor abundamiento, “que cualquier diferencia interpretativa entre el concepto general de remuneración contenido en el artículo 41 del código del ramo y el que utiliza el artículo 172 de la misma codificación, ha de ser resuelto en favor de los intereses del trabajador por mandato ineludible del principio pro operario”.

En cuanto a la pertinencia del descuento del monto aportado por el empleador al fondo de cesantía, la Corte consideró que no sólo es necesario 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, no se satisface la ratio legis que fundamenta la consagración del instituto en cuestión, desvirtuándose con ello, la intención que el legislador tuvo en consideración para la dictación de la norma analizada”*; *“en tal entendido, si existe una sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa, el inciso segundo del artículo 13 de la ley 19.728 queda desprovisto de fundamento fáctico que lo haga aplicable, y por lo tanto no se solventa la condición legal para que opere, desde que el despido resulta, en definitiva, carente de la justificación que exige el artículo 13 ya mencionado. Comprender dicha norma de modo diverso, implicaría un apoyo al actuar injustificado del empleador, constituyendo un incentivo perverso para que éste, a fin de obtener el beneficio descrito, invoque una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido indebido, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada”*; por lo anterior, concluyó que *“el tribunal de la instancia ha efectuado una correcta aplicación del derecho al ordenar la restitución de la suma indebidamente descontada por el empleador por concepto de seguro de cesantía, lo que determina el rechazo de la pretensión anulatoria en este punto”*.



Cuarto: Que para confrontar la primera materia de derecho propuesta, la demandada ofreció la sentencia pronunciada por la Corte de Apelaciones de Santiago en los autos Rol N°1.414-2018, de 18 de abril de 2019, que consideró lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo, que determina el concepto de remuneración, incluso *“para efectos de establecer la base de cálculo de las indemnizaciones legales”*, precisando que *“los estipendios a considerar, deben tener la naturaleza de remuneración, que no es el caso de las asignaciones de traslación, pues expresamente la norma en estudio las excluye de dicho concepto, bajo el calificativo de ‘asignaciones de movilización’. En consecuencia, habiéndose determinado por el legislador cuáles son los pagos considerados remuneraciones, a saber, las prestaciones en dinero o las especies avaluables en dinero, que tengan como antecedente el contrato de trabajo, ello no puede ser alterado por la vía jurisdiccional. A ello cabe agregar que la excepción de que se trata tiene su fundamento en la propia naturaleza del rubro cuestionado, pues no es más que un reembolso de gastos, es decir, una contraprestación cuyo fin es compensar al trabajador los gastos de transporte en que incurra en su desempeño”*, aduciendo que, *“en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Código Civil, el alcance de un precepto siempre debe fijarse de manera que se inserte coherentemente en el contexto total del cuerpo legal que lo contiene. Así, en la especie, la interpretación y por ende, aplicación, de los dos artículos ya citados, debe ser conjunta, pues de lo contrario se incurriría en una incoherencia respecto de un mismo instituto, ya que el pago de que se trata no constituiría remuneración durante la vigencia del contrato de trabajo, pero sí tendría ese carácter al momento de la terminación del vínculo laboral”*, concluyendo que, *“por lo razonado, al haber incluido en la base de cálculo de las diferencias de indemnizaciones legales otorgadas, lo pagado al trabajador a título de asignación de traslación, en la sentencia impugnada se infringió el artículo 172 del Código del Trabajo, por errónea interpretación y aplicación de esta norma, yerro que alcanza a lo dispositivo del fallo, en la medida en que las sumas ordenadas solucionar a la demandada por diferencias por indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, esta última con su recargo, se vieron aumentadas en forma improcedente”*.

Para el cotejo de la segunda materia de derecho, la recurrente presentó una sentencia dictada por esta Corte Suprema, en los autos Rol N°23.348-2018, de 4 de marzo de 2019, decisión en la que se tuvo presente para resolver, que “e/



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”; “en consecuencia, tratándose de las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, dicho seguro actúa como una suerte de resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación, tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N° 19.728”. “Sin embargo, conforme lo prescribe el artículo 13 de la citada ley, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del citado código, calculada sobre la última remuneración mensual que define el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última; prestación a la que se debe imputar la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que efectuó el empleador, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15 de la misma ley; no pudiendo, en ningún caso, tomarse en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador. Por lo tanto, lo que el empleador está obligado a solucionar, en definitiva, es la diferencia que se produce entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la citada cuenta y el equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses”; agregando, a lo anterior, “que el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo, dispone que si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en



conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% o 80%, según sea el caso. Entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, ya sea que fue la primitivamente esgrimida, o es aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; razón por la que se debe colegir que si el contrato de trabajo terminó por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728, ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama”.

Quinto: Que, en consecuencia, se constata la existencia de pronunciamientos diversos emanados de tribunales superiores de justicia, relacionados con la correcta interpretación de los artículos 41 y 172 del Código del Trabajo y 13 y 52 de la Ley N°19.728, por lo que corresponde discernir cuál es la correcta.

Sexto: Que para decidir la primera materia de derecho propuesta, se debe considerar que el artículo 172 del Código del Trabajo prescribe: *“Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato,... con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año...”*.

“Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario...”

Séptimo: Que el sentido de la citada disposición, es claro en orden a establecer qué debe entenderse por última remuneración mensual para los efectos indemnizatorios que refiere, de la que se deben excluir sólo aquellos beneficios ocasionales o esporádicos que menciona; por lo tanto, para que la asignación sea incluida en tal concepto, es menester que tenga el carácter de permanente, razón que permite sostener que la controvertida en estos autos, se adecua a la definición contenida en el artículo 172 del Código del Trabajo, a pesar de no estar



comprendida en la de remuneración de su artículo 41, norma de carácter de general, exceptuada por la particular aplicable al caso, concluyéndose, por tanto, que la Corte de Apelaciones de Concepción, al rechazar el recurso de nulidad deducido por la demandada, en el aspecto analizado, hizo una correcta aplicación de la reglamentación aplicable; razón por la que si bien se constata la divergencia denunciada, no configura la hipótesis prevista por la ley para unificar la jurisprudencia alterando lo resuelto, porque se ajusta a derecho la línea de razonamiento adoptada, que esta Corte considera correcta.

Octavo: Que, en relación a la segunda materia de derecho propuesta, es necesario recordar que el artículo 13 de la Ley N°19.728, dispone: “*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...*”, en tanto que su inciso segundo, prescribe: “*se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...*”

Como ha sido resuelto por esta Corte en forma previa, v. gr., en los autos Rol N° 2.778-15, 41.827-17, 2.366-18, 2.689-18, 2.993-18, 4.055-18, 12.974-18, 9.791-19, 14.134-19, 1.481-20, 1.522-20, 1.525-20, 1.529-20, 97.376-20, 119.680-20, 119.745-20, 125.704-20, 129.186-20, 131.004-20, 131.655-20, 132.208-20, 27.144-21, 28.997-21, 30.367-21, 42.880-21, 58.362-21, 71.529-21 y 71.528-21; es condición necesaria para que opere el referido descuento, que el contrato de trabajo termine por las causales previstas en el artículo 161 del Código del ramo, aunque resulta insuficiente por sí sola, puesto que el afectado puede impugnar sus fundamentos, demandando la improcedencia del despido, pretensión que si es acogida por la judicatura, privará de justificación a la decisión patronal, por supresión del antecedente que sirve de razón a la aplicación del inciso primero del artículo 13 de la Ley N°19.728.

Noveno: Que, en efecto, tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen una consecuencia que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. Por lo tanto, si el término del contrato por necesidades de la empresa se declaró injustificado, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento real una de las causales descritas en el citado artículo 13. Adicionalmente, se advierte que la interpretación contraria conlleva implícito un incentivo para que el empleador invoque una causal errada, validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría



que un despido injustificado, en razón de una causal ilícita, produciría efectos que benefician a quien lo practica.

Por lo anterior, mal podría aceptarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto se declara indebido; entenderlo de otra manera, tendría como consecuencia la atribución de validez a una conducta antijurídica, logrando así una inconsistencia, puesto que el despido sería impropio, pero el descuento, que deriva del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia.

Décimo: Que el objetivo del legislador al establecer el inciso segundo del artículo 13 de la Ley N°19.728, fue el de favorecer al empleador enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Es así como, tratándose de una prerrogativa patronal, tiene un carácter excepcional, y por lo tanto, es de aplicación restrictiva, por lo que sólo procede si se configuran todos los presupuestos del mencionado artículo 161, esto es, cuando el despido del trabajador es consecuencia real de las necesidades de la empresa, que, estando plenamente comprobadas, hacen inevitable la separación de uno o más dependientes, de manera que, cuando se declara judicialmente que tal decisión no fue demostrada y que la desvinculación, por tanto, tiene sustento en un propósito subjetivo del empleador, no es admisible la defensa que sostiene la continuidad de aquel derecho, puesto que la supresión de la causa que permite acceder al artículo 13 de la Ley N°19.728, también afectará al consecuente que depende de la validez del despido, pretensión que, en consecuencia, carece de sustento normativo, derivándose, de todo lo anterior, que la rebaja pretendida por la recurrente, es improcedente.

Undécimo: Que, en ese contexto, sólo cabe concluir que la sentencia impugnada, hizo un correcto uso de la normativa aplicable al caso de autos, razón por la que, si bien se constata la divergencia denunciada con la de contraste, no configura la hipótesis prevista por la ley para que esta Corte unifique la jurisprudencia alterando lo resuelto sobre la cuestión objeto de la controversia, porque se ajustó a derecho la argumentación que acogió la demanda en el aspecto analizado, por lo que el arbitrio intentado, será igualmente desestimado.

Duodécimo: Que, en consecuencia, el tribunal de nulidad realizó una correcta y acertada aplicación de la normativa en estudio, rechazando el recurso interpuesto por la demandada, motivo por el que el intentado será desestimado.



Por lo reflexionado y disposiciones citadas, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la demandada en contra de la sentencia de dos de febrero de dos mil veintiuno dictada por la Corte de Apelaciones de Concepción.

Se previene que la ministra señora Gajardo, fue del parecer de rechazar el recurso de unificación de jurisprudencia, en lo que concierne a la primera materia de derecho propuesta, considerando únicamente para tal efecto, las siguientes razones:

1° Que, la sentencia de contraste acompañada (Rol 1414-2018, Corte de Apelaciones de Santiago) consigna en su motivación cuarta que la asignación de traslación “no es un fondo a rendir, más bien constituye movilización, pues es la herramienta de trabajo que el vendedor tiene para generar su remuneración, *por lo que claramente es parte de la misma*”.

2° Que, así razonado, resulta ineludible incluir dentro de la remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, a la asignación en estudio, mismo criterio que viene asentado en la sentencia recurrida, más allá de las especiales circunstancias fácticas en que el estipendio se devenga conforme a lo convenido por las partes.

Acordada la decisión que rechazó el recurso de unificación de jurisprudencia, relacionado con la devolución del aporte patronal al fondo de cesantía, con el **voto en contra** de la ministra señora Gajardo, por las siguientes razones:

1° Que, en forma previa, conviene tener presente que 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. Corrobora lo señalado el Mensaje que dio origen a dicha ley, en la medida que indica: “...*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. De este modo, por una parte, se otorga al trabajador una mejor protección, por el mayor grado de certeza de los beneficios que percibirá y, por otra, facilita al empleador su obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda, lo cual tiene particular trascendencia en el ámbito de la micro, pequeña y mediana empresa...”

2° Que, en consecuencia, tratándose de las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, dicho seguro actúa como una suerte de resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación, tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N° 19.728.

3° Que, sin embargo, conforme lo prescribe el artículo 13 de la citada ley, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del citado código, calculada sobre la última remuneración mensual que define el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última; prestación a la que se debe imputar la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que efectuó el empleador, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15 de la misma ley; no pudiendo, en ningún caso, tomarse en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador.

Por lo tanto, lo que el empleador está obligado a solucionar, en definitiva, es la diferencia que se produce entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la citada cuenta y el equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses;

4° Que, además, corresponde considerar que el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en



conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% o 80%, según sea el caso. Entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, ya sea que fue la primitivamente esgrimida, o es aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; y de impedirse la imputación de las cotizaciones hechas por el empleador a que alude el inciso segundo del artículo 13 de la Ley N°19.728, en los hechos se le está imponiendo una nueva sanción que no está contemplada expresamente en la ley, lo que no puede aceptarse.

5° Por estas razones, se debe colegir que si el contrato de trabajo terminó por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, según lo prescribe el inciso penúltimo del artículo 168 del mismo cuerpo normativo, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728; ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama, a juicio de la disidente, no es correcta la interpretación que sobre la materia asumió la sentencia impugnada.

Regístrese y devuélvase.

Rol N°16.981-2021.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., señor Diego Simpertigue L., y el abogado integrante señor Eduardo Morales R. No firma la Ministra señora Gajardo y el abogado integrante señor Morales, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con permiso la primera y por estar ausente el segundo. Santiago, veinte de mayo de dos mil veintidós.





VXTZZNDXWD

En Santiago, a veinte de mayo de dos mil veintidós, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

