

Santiago, veintiocho de septiembre de dos mil veintidós.

VISTO:

En autos RIT O-4659-2021, seguidos ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, caratulados “Riquelme con Itau Corpbanca S.A.”, por sentencia de diez de enero pasado, se acogió la demanda y se declaró injustificado el despido del actor, con la subsecuente condena del demandado al pago del recargo del 30 % sobre la indemnización por años de servicios, sin costas.

En contra de este fallo la demandada dedujo recurso de nulidad, fundado en dos causales interpuestas una en subsidio de la otra. La primera, del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de los artículos 161 inciso segundo del mismo código y 2132 del Código Civil. La segunda, de la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, en vinculación al numeral 6° del artículo 459 de ese cuerpo legal.

Declarado admisible el arbitrio, se escuchó a los abogados que, en su oportunidad, concurrieron a la vista de la causa.

**CONSIDERANDO:**

1°.- Que en lo relativo al primer motivo de invalidación, sostiene el banco que se transgredió lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 161, tal como se desprende del considerando décimo del fallo, en el que se da por acreditado que el trabajador ostentaba el cargo de agente, pero aseverando que al tener jefaturas directas y estar subordinado a una jerarquía, no ejercería funciones de exclusiva confianza. Sin embargo, en el cargo de jefe de la sucursal, la actora estaba facultada con expresa manifestación de voluntad de la empresa para representarla y sus actos podían afectar directamente el patrimonio del banco, según acreditó.

Del mismo modo, probó la exclusiva confianza del trabajador, toda vez que ostentaba la dirección y gestión de la realización de los cursos en la sucursal que se desempeñaba y de todas y cada una de las personas que trabajaban con ella, asegurando la cartera de clientes, promoviendo y cerciorándose de que se realicen dichos negocios de manera eficiente.

Por ello, la causal de desahucio se relaciona con las facultades generales de administración y de la circunstancia de gozar de exclusiva confianza, lo que se contrapone a que el trabajador pueda tener jefatura,



pues ello no es requisito para calificarlo como un trabajador que se encuentra bajo los supuestos de la aludida norma, teniendo en consideración que con este argumento solo podrían ser despedidos por desahucio los directores de una empresa, lo que se aleja al sentido y alcance de dicha disposición. De esta manera, un mandatario, como la actora, por regla general, no tiene una total autonomía, sino que debe obedecer instrucciones, al igual que el gerente general debe ceñirse a las instrucciones que le otorga el directorio de una empresa y rendirle cuentas a éste; por ello, la actora debía ceñirse a las instrucciones que se le otorgaban y debía rendir cuenta de sus gestiones en la sucursal a su cargo, por cuanto son elementos que, unos y otros, le pertenecen por esencia y naturaleza al mandato, que no implican que las facultades generales de administración sean excluyentes con éstas, sino que son elementos propios.

Enfatiza que el inciso 2° del artículo menciona expresamente el cargo que ostentaba la actora (agente), de manera que no resulta acertado el argumento del sentenciador, ya que solamente corresponde atenerse a su cargo y las funciones que realizaba en su ejercicio, así como las facultades que le son inherentes para confirmar que se está dentro de los presupuestos del inciso segundo citado. Resulta evidente que la actora poseía poder para representar al empleador con amplias facultades, tenía facultades generales de administración, su mismo cargo lo indica, pues es el jefe de la sucursal a su cargo y puede administrarla conforme ella lo estime.

De esta forma, la juez a quo no solo se encuentra exigiendo que la demandante tenga poder de representación, facultades de administración y exclusiva confianza, sino que está imponiendo un contenido inexistente en la norma, esto es, que la demandante ejerza un poder de dirección y de disposición, ubicándola en la misma situación del propietario de la empresa, lo que a todas luces configura la infracción de ley denunciada.

Termina concluyendo que en la especie la causal de desahucio se encuentra configurada, porque la actora: i) administraba una sucursal; ii) tenía personal a su cargo; iii) realizaba evaluaciones de desempeño de trabajadores bajo su dirección y si este no eran satisfactorio, podía pedir su desvinculación; iv) participaba en el proceso de contratación del personal de su sucursal; v) tenía poderes para alzar y cancelar hipotecas; vi) tenía



poderes para representar al banco en todos aquellos contratos y convenciones, condiciones de confianza que le tocara desempeñar.

**2°.-** Que resulta inevitable recordar y reiterar -una vez más-, que la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en el extremo que interesa, persigue verificar que la ley haya sido entendida, interpretada y aplicada correctamente al caso concreto, esto es, a los hechos que se han tenido por probados, tal como se han dado por establecidos en la sentencia.

Por ende, la impugnación y la subsecuente revisión, que pueda llevarse a cabo por este tribunal, tienen que realizarse -necesariamente- con estricta sujeción a tales hechos, sin que pueda prescindirse de los que han sido determinados en el fallo, porque es en torno a ello que se examina la aplicación de la ley, y, en particular, porque no es admisible ni menos aceptable que se agreguen otros hechos, o sea, datos o sucesos que no figuren fijados en el fallo.

**3°.-** Que para el examen propuesto, es menester recordar que son hechos de la causa, de relevancia jurídica, los que siguen:

a) La actora ingresó a prestar servicios el 1 de agosto de 2017 en el Banco Condell, desempeñándose como agente de sucursal, con una remuneración de \$ 2.513.241, siendo despedida con fecha 9 de julio de 2021 por la causal contemplada en el inciso 2° del artículo 161 del Código del Trabajo:

b) La demandada cumplió con las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo y le descontó por AFC la suma de \$ 1.684.860;

c) La carta de despido señala que su despido se funda en la causal que contempla el inciso 2° del artículo 161, esto es, desahucio escrito del empleador;

d) La función ejercida por la actora era supervisada por el cargo del subgerente Banco Condell;

e) Aquella tenía como función supervisar al equipo de ejecutivos que conforman lo que se denomina plataforma comercial, debiendo asimismo, atender y administrar adecuadamente la cartera de clientes vigente, procurando entregar un adecuado servicio y solución a sus problemas e inquietudes. Ofrecer y vender los productos Banco Condell a clientes y/o potenciales clientes, con el fin de aumentar la rentabilidad de las operaciones



y cumplir con las metas comerciales establecidas, para lo cual debía realizar actividades relacionadas con la colocación de créditos de consumo en el mercado y el cumplimiento de metas comerciales de la entidad empleadora;

e) Asimismo, entre sus labores conforme al descriptor del cargo agente de sucursal B, debía otorgar créditos de acuerdo a las atribuciones vigentes, como también realizar actividades de capacitaciones, contrataciones y desvinculaciones, debiendo en estas dos últimas áreas ajustarse a los procesos y mecanismos establecidos, pudiendo sugerir nuevas contrataciones o desvinculaciones, lo que era revisado por su zonal y por la gerencia de recursos humanos;

f) Las comunicaciones de despido y los respectivos finiquitos eran suscritos por el gerente de relaciones laborales, correspondiendo al agente de sucursal la notificación del despido;

g) Sus funciones son de un agente comercial, pues debía proponer, negociar o gestionar operaciones de venta de productos consistentes en tres variantes de créditos de consumo a personas, tal como lo anuncia la página del Banco Condell ([www.bancocondell.cl](http://www.bancocondell.cl)), a la que todo público puede tener acceso desde su dispositivo digital;

h) Asimismo, era la encargada de una oficina y la supervisora de una plataforma de ejecutivos para el cumplimiento de las metas de colocación de determinados productos bancarios que interesa a su empleador, cuyo objetivo de negocio es la venta de créditos de consumo a personas naturales;

i) Mediante escritura pública de 18 de mayo de 2021, otorgada alrededor de dos meses antes del despido, Itau Corpbanca otorgó mandato especial a Abarca Caroca, Isabel y entre otras personas a la demandante, para alzar y cancelar hipotecas;

j) Mediante escritura pública de fecha 11 de junio de 2020, el banco demandado confirió mandato especial a diversas personas, designado a la actora como "Apoderada Clase B", lo que según los testigos implica firmar créditos a personas a nombre del banco que previamente son revisados por un comité en el que el agente también participa; autorizar documentos valorados, pagarés, destinados a legalizar un crédito, el que debe ir con el timbre del agente para poder ser cursado y que tenga validez legal, sin que el



agente tenga poder para firmar hipotecas o comprometer inmuebles del banco;

k) La función de la actora no importaba una vinculación directa ni cercana con algún nivel superior de mando, sin que haya contado con un cierto poder resolutorio, pues sus decisiones comerciales y de funcionamiento de personal deben aprobarse por los respectivos comités.

4°.- Que en virtud de los hechos previamente reseñados, la sentenciadora concluyó que ante la ausencia de prueba necesaria, la demandante ni mucho menos que haya contado con facultades generales de administración. Tampoco, se trata de una trabajadora de exclusiva confianza, toda vez que las labores y tareas que le fueron encomendadas, se encuentran delimitadas y subordinadas a una línea jerárquica que asciende al subgerente zonal de Banco Condell, y desde allí a distintas gerencias dependiendo de la materia de que se tratara ( comercial y de colocación de productos bancarios o de administración de personal de la plataforma comercial), gerencias que a su vez, reportan al Gerente General Itaú Corpbanca, y este al directorio, a la junta de accionistas y a su presidente, por lo que a la labor de la actora no resulta ajustado el concepto de confianza, pues ello requiere de un vínculo de a lo menos cierta proximidad entre el trabajador y su empleador.

5°.- Que cabe recordar que el inciso 2° del artículo 161 es del siguiente tenor *“En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos”*.



6°.- Que respecto de esta causal, se suelen distinguir tres situaciones: 1) la de los trabajadores con poder de representación; 2) los trabajadores de casa particular y 3) los cargos y empleos de exclusiva confianza.

Según se dejó dicho en la letra c) del considerando 3° que precede, en la comunicación de término de contrato, simplemente se esgrimió la norma que sustenta esa decisión, aseverando que se trataba de “desahucio del trabajador”, empero nada se dijo de qué hipótesis de aquellas que se contienen en tal disposición era la aplicable en la especie y, si bien no es menester fundamentar factualmente la determinación, no puede sostenerse, sin afectar el debido proceso y el derecho a defensa, que no deba indicarse con precisión la investidura que, a juicio del empleador, ostenta el trabajador para encasillar su despido en el aludido inciso 2° del artículo 161, considerando las tres categorías de trabajadores que involucra. A ello se añade que no puede soslayarse que la terminación del contrato por la sola voluntad del empleador es excepcional y por lo mismo, de aplicación restrictiva, lo que involucra la exteriorización del motivo de esa decisión, justamente para posibilitar su posterior impugnación en la sede judicial correspondiente.

En este sentido, valga reiterar las palabras del profesor Alfredo Sierra, en orden a que “De todas formas a pesar que un trabajador no puede reclamar sobre los fundamentos de un desahucio, sí puede hacerlo en cuanto a la procedencia de la causal por no corresponder al cargo desempeñado. Siendo posible que un tribunal resuelva la improcedencia de la causal; que conlleva el recargo precitado. Aquí es donde cobra importancia las materias antes analizadas, como el alcance y significado de las facultades generales de administración, y los empleos de exclusiva confianza. Pues ciertamente el reclamo del trabajador se referirá a que su cargo no cabe en alguno de tales supuestos”. (Aspectos laborales del gerente: representación empresarial y desahucio. Sierra Herrero, Alfredo. Revista de Derecho de la Empresa, Año 2009, n°20, p.9-38).

7°.- Que conforme se aprecia en el recurso, este cuestiona el fallo aseverando que la trabajadora ostentaba ambas calidades que establece la norma en relación a las funciones que aquella realizaba: facultades generales



de administración y de exclusiva confianza, que lo habilitaban para despedirla de la forma que lo hizo.

8°.- Que concatenado con lo que precede, la norma decisoria litis y en la primera hipótesis esgrimida, requiere para la aplicación de la causal de desahucio, que se trate de un trabajador que tenga “poder para representar al empleador” y que, además, cuente con “facultades generales de administración”, de forma tal que no basta con que formalmente se le otorgue facultades de representación o las ejerza, sino que en los hechos debe estar dotado de facultades generales de administración, solo cumpliendo ambos requisitos, de carácter copulativo, se puede concluir que se está frente a un trabajador de aquellos que comprende la disposición y respecto de los cuales es posible aplicar la causal de desahucio que regula.

9°.- Que como primera cuestión, tropieza el análisis que propone el recurso con los hechos afincados en el fallo, pues la sentenciadora expresamente señaló que no se comprobó que la actora tuviera poder para representar al empleador. Ahora bien, y aunque no lo razona el recurso, si se entiende que esa representación concurre por el solo hecho de que ostentara un poder tipo B, según se dejó dicho precedentemente, no se avizora la exigencia copulativa que exige la ley, esto es, que tenga facultades generales de administración. En efecto, la Ley Laboral nada dice de qué debe entenderse por facultades generales de administración, razón por la que cabe recurrir al derecho común, en particular al artículo 2132 del Código Civil que dispone “El mandato no confiere naturalmente al mandatario más que el poder de efectuar los actos de administración; como son pagar las deudas y cobrar los créditos del mandante, perteneciendo unos y otros al giro administrativo ordinario; perseguir en juicio a los deudores, intentar las acciones posesorias e interrumpir las prescripciones, en lo tocante a dicho giro; contratar las reparaciones de las cosas que administra; y comprar los materiales necesarios para el cultivo o beneficio de las tierras, minas, fábricas, u otros objetos de industria que se le hayan encomendado”. De este modo, y a la luz de lo señalado por la doctrina, dada la descripción contenida en la aludida norma, los actos generales de administración no involucran únicamente la realización de aquellos referidos a la custodia y conservación del patrimonio del mandante, sino que la ejecución de todo tipo de actos



dentro del giro ordinario, incluso de enajenación, que tengan por objeto la administración.

En consecuencia, el análisis debe realizarse atendiendo a las funciones específicas encomendadas en virtud del contrato de trabajo, es decir, el contenido del servicio prestado, para escudriñar si el trabajador, por su cargo, representa al empleador en los diversos aspectos inherentes a la relación laboral, sea en el ámbito organizacional de la empresa, sea que importen facultades que comprometan el patrimonio de quien lo contrató, las políticas generales de la compañía o los intereses de la empresa. Es decir, se trata de trabajadores que ostenten influencia en las decisiones administrativas del empleador, en su patrimonio o en sus políticas, mediante actuaciones de mando e inspección, o que ostenten facultades decisorias en las políticas o procesos productivos.

**10°.-** Que por otro lado, estos poderes generales, podrán ser generales, esto es referidos a todo el negocio o bien, a una sucursal, es decir, limitado a un ámbito de la empresa, razón por la que la exigencia debe vincularse al encargo asumido en virtud del contrato de trabajo y es ahí donde cabe analizar si el dependiente representa a su empleador con facultades generales de administración. Ello no implica por cierto que tales atribuciones hagan necesariamente que el trabajador en la práctica se comporte como empleador, pues no puede desatenderse que siempre y en todo caso opera a su respecto la subordinación propia de este tipo de relaciones.

Por lo dicho, la sola circunstancia de que el trabajador tenga una jefatura superior no descarta *per sé* la concurrencia del desahucio y con ello que se trate de un trabajador que represente al empleador con facultades generales de administración, como erróneamente lo sostiene la juzgadora, pues es perfectamente posible que se trate de un dependiente de escala inferior -por eso la norma habla de subgerentes o agentes- que ostentando tales calidades reporte a otro de mayor jerarquía que es titular de esa representación pero con facultades de administración más amplias.

**11°.-** Que a la luz de los hechos asentados en el fallo base -inamovibles para estos efectos- la sola mención al cargo de la demandante [agente] y su coincidencia en la enumeración de la norma [161 inc. 2°] y que por ello concurriera con facultades clase B a representar al banco, resultan



insuficientes para entender que a su respecto se reúnen los requerimientos legales, pues al final, no tenía más atribuciones que aquellas señaladas en el motivo 3° de este fallo, que si bien involucraban la capacitación de personal a su cargo y la representación del banco en el otorgamiento de créditos, dentro del giro de su empleador, sus funciones dependían de la visación de otros departamentos, es decir, se encontraban supeditadas a los designios o de sus superiores o de un departamento especializado. Por lo expuesto, sus funciones, en caso alguno involucraban ámbitos superiores de mando y decisión, inspección o intervención en las políticas de contratación de la empresa, más allá de la nomenclatura que se le confirió a su labor.

Se advierte de esta manera que en la estructura de la empresa la responsabilidad de la actora era bastante acotada, en comparación a la plana directiva, y si bien se acreditó que tenía poder para firmar escrituras e instrumentos mercantiles en representación del banco, esta situación estriba en una mera delegación de facultades específicas de los gerentes y subgerentes que se les otorga a los agentes de sucursal para poder, ante la imposibilidad de que los verdaderos personeros comparezcan a las notarías de todo Chile, suscribir las escrituras por las cuales se materializa el giro del negocio. En el fondo, no es más que una instrucción, una delegación acotada para actos específicos y con procedimientos reglados en extremo.

**12°.-** Que si bien lo señalado es suficiente para desestimar este primer apartado de la causal, no está demás agregar que existe un defecto que desde el punto de vista formal lo hace inviable, en la medida que se acusa una infracción de ley mirando exclusivamente a una errada exigencia de parte de la sentenciadora para la procedencia del desahucio, empero el recurrente olvida la totalidad de los argumentos que sustentan la decisión y con ellos los hechos asentados. Por otra parte, no solo rezaga las normas interpretativas de la ley con el objeto de discernir lo que debe entenderse por “facultades generales de administración” y la exposición de lo que a su juicio constituye el correcto sentido y extensión de la norma, sino que además, pareciera cuestionar, al fin y al cabo, la calificación que el juez entregó al sustrato factual y su posterior encasillamiento en la norma, o más bien la falta de correspondencia entre ellos. Ergo, debió abordar este asunto mediante otro motivo de nulidad.



**13°.-** Que seguidamente cuestiona que la demandante no sea considerada como una trabajadora de exclusiva confianza, haciendo equivalente la primera hipótesis ya analizada con esta. Empero, si bien ambas figuras pueden darse en conjunto, esto es, trabajadores que representen al empleador con facultades generales de administración, pueden ser de exclusiva confianza, también puede suceder que ello no ocurra de este modo, es decir, que un trabajador sea de exclusiva confianza pero sin esas facultades, pues de otro modo, el legislador no hubiere hecho la distinción contenida en el inciso 2° del artículo 161 citado.

Se dijo en el recurso que la actora por encontrarse en la primera hipótesis, también estaba afecta por la segunda (exclusiva confianza), lo que ya fue despejado, pues la primera afirmación no es efectiva. Ahora bien, si ha pretendido sostener que concurría esta última categoría, es decir que se trata de un empleo que puede ser considerado como de “exclusiva confianza” de su empleador, debe recordarse que tal concepto -como se sabe- no se encuentra definido en la ley, la que solo advierte que este carácter debe emanar de la naturaleza del mismo cargo o empleo. Al respecto, se debe primeramente hacer presente que la carga de acreditar la procedencia de la causal pertenece a la demandada, por lo que es ésta quien debe realizar el esfuerzo de persuadir argumentativamente al tribunal de que, efectivamente, la naturaleza del cargo de la actora entraña la confianza que exige la norma.

**14°.-** Que en esta materia el profesor Sierra Herrero ya citado, expresa que se está frente a una regla particular o diferenciada, inspirada en el ordenamiento civil o mercantil que faculta a poner fin a la relación obligatoria por un acto libre y voluntario que no tiene que fundarse en ninguna causa especial. El fundamento, en gran medida, es el mayor grado de confianza (*intuitu personae*) derivada del elemento objetivo de las facultades asumidas, citándose también principios de libertad de empresa.

Siguiendo al autor citado, la norma en cuestión establece dos supuestos específicos -personal dotado de amplios poderes y trabajadores de casa particular- y uno general -trabajadores de exclusiva confianza- razón por la que asevera que habría bastado con establecer únicamente esta última categoría, pues los primeros casos, por la naturaleza de sus funciones, se pueden incluir en ella. Se estima así que la explicación para la estructura



actual de la causal, viene a ser que al legislador le importa que no exista duda que dichos casos -apoderados generales y trabajadoras de casa particular- caben ciertamente en la condición de personal de confianza y, por consiguiente, su despido no necesita fundamentación.

Sin embargo, tal como indica el profesor, podría existir otro tipo de directivos que no cuenten con poderes generales de administración, pero a quienes igualmente pueda aplicárseles el desahucio, por ser de “exclusiva confianza”. Al respecto aquel señala que no hay regla y la solución debe buscarse en función de las dimensiones de la empresa, su estructura, la actividad que desarrolla, entre otros aspectos.

Por ello, dice, el carácter de “exclusiva confianza” de un trabajador no puede emanar de la extensión de sus facultades, pues ese elemento se establece solo en el primero de los casos del inciso 2 del artículo 161. Esta situación es la que obsta a la subsunción de los hechos en el caso específico, puesto que para fundar la existencia del factor “confianza” se invocan en el recurso las facultades del cargo y -en especial- el poder de representación del banco. Es resumen, si se van a invocar sus facultades o poderes para fundar la confianza, el estándar es legal y no es otro que el de facultades generales de administración, lo que como se dijo, no se demostró en la especie.

Si bien, pueden existir otros cargos directivos que contemplen la posibilidad de ser calificados como de exclusiva confianza, ello no se verifica en la especie, tal como lo asienta la juzgadora, considerando especialmente la estructura compleja de la empresa en la que se encontraba inserta la trabajadora.

**15°.-** Que sobre la causal subsidiaria, recuerda que la demandante solicitó la devolución del descuento realizado al seguro de cesantía por la suma de \$1.684.860. A su turno, su parte contestó la demanda solicitando el rechazo de tal devolución. Luego, si bien la sentencia acogió esta pretensión, el fallo en su parte considerativa no dispone de explicación o razones por las cuales decide condenar al Banco a la devolución del descuento indicado, en abierta infracción a lo dispuesto en el artículo 459 N° 6 del Código del Trabajo, agregando que la falta de motivación sobre este aspecto implica una



contravención al debido proceso, por haberse decidido algo sin ninguna fundamentación, afectando de paso, su derecho a defensa.

**16°.-** Que baste para desestimar este último capítulo del recurso, verificar que la sentencia contiene la resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, pues en lo que aquí importa, ordenó la devolución del descuento realizado por concepto de aporte patronal al seguro de cesantía, por aplicación del artículo 13 de la ley 19.728, por la suma de \$1.684.860, tal como se lee de su resolutivo II, segundo apartado.

**17°.-** Que mayor abundamiento, ni aun de observarse que el defecto en que pudo incurrir la sentencia en la omisión del requisito del numeral 4 del artículo 459 del Código del Trabajo, y con ello en la causal de la letra e) del artículo 478 del mismo código, por carecer de razonamiento respecto de esta prestación, se imposibilita la actuación de oficio, por la nula incidencia de ese yerro en lo resolutivo del fallo, puesto que igualmente en la sentencia de reemplazo se acogería esa partida de la demanda. En efecto, el artículo 13 de la Ley N° 19.728 expresa 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...” Y el inciso segundo indica que “se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...”.

Como se observa, dicho precepto contiene un beneficio a favor del empleador que le permite rebajar el monto que efectivamente debe desembolsar para el pago de las indemnizaciones que obligatoriamente debe enterar, a través del descuento o compensación de las sumas que aportó para el seguro de cesantía; herramienta que encuentra su fundamento en la intención legislativa de facilitar el pago de dichos estipendios en el contexto de la finalidad de la Ley 19.728, cuyo objeto es atenuar los efectos de la cesantía y de la inestabilidad en el empleo mediante un sistema de ahorro obligatorio que opera, en el fondo, como un seguro que garantiza un resarcimiento a todo evento, desde que se acciona con la sola presentación por parte del trabajador de los antecedentes que den cuenta de su despido.

De esta manera, se logra equilibrar los intereses del dependiente con las necesidades de los empleadores, especialmente aquellos que conforman la micro, pequeña y mediana empresa, para que en períodos de dificultad con la



subsistencia de estas -contexto que configura y autoriza el despido por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo- cuenten con un auxilio que facilite el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

**18°.-** Que en razón de lo expuesto, la procedencia del descuento que previene el citado artículo 13 requiere no solo 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 se tuvo en consideración para la dictación de la norma que se analiza.

**19°.-** Que de manera tal y como acontece en estos antecedentes, si existe una decisión jurisdiccional que con autoridad de cosa juzgada 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, 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, debido a una causal impropia, producirá efectos que benefician a quien lo practica, a pesar de que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada.

**20°.-** Que, en consecuencia, de lo antes razonado debe necesariamente concluirse que la correcta interpretación de la norma en estudio implica que la declaración de un despido improcedente por la causal de necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley 19.728. A lo anterior cabe agregar que si la causal fue declarada improcedente, siendo la imputación válida, de acuerdo con esa precisa causal, corresponde aplicar el aforismo de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal. Mal podría entonces validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado improcedente.



Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, **se rechaza sin costas**, el recurso de nulidad deducido por la demandada en contra de la sentencia de diez de enero de dos mil veintidós, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Se previene que la ministra señora Díaz, no comparte lo expuesto desde los motivos 17 a 20 de la sentencia de nulidad.

Regístrese y comuníquese.

Redactó la ministra Lilian Leyton Varela.

No firma el ministro señor Fernando Carreño, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo, por ausencia.

N° 273-2022.-



Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministra Lilian A. Leyton V. y Ministra Suplente Paola Cecilia Díaz U. Santiago, veintiocho de septiembre de dos mil veintidós.

En Santiago, a veintiocho de septiembre de dos mil veintidós, 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>.