

Santiago, tres de diciembre de dos mil veinticinco.

VISTOS:

Por sentencia de doce de junio de dos mil veinticinco, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT T-1026-2024, se rechazó la acción de tutela por vulneración de derechos con ocasión del despido y la nulidad del despido, y se acogió la demanda subsidiaria de despido injustificado, condenando a la demandada al pago del recargo legal del 30 % de la indemnización por años de servicio, sin costas.

En contra de dicho fallo recurrió de nulidad la denunciante. En tal recurso, invocó tres causales respecto a la acción de tutela, y una causal independiente respecto de la negativa a la devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía.

En cuanto de la acción de tutela, invoca en primer lugar, la causal prevista en el artículo 478 letra e) en relación con el artículo 459 N° 6 del Código del Trabajo, en su dimensión de *extra petita*; en segundo lugar, subsidiariamente, invoca la causal contemplada en el artículo 478 letra c) del mismo cuerpo legal, por ser necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior; y en tercer lugar, en subsidio de las anteriores, alega la causal del artículo 477 en su dimensión de infracción de ley, por haberse dictado la sentencia con infracción del artículo 493 del Código del Trabajo.

En cuanto a la negativa de devolución del seguro de cesantía, aduce como causal independiente la del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de los artículos 13 de la ley 19.728 y de los artículos 22 y 24 del Código Civil.

Pide, en general, que se invalide la sentencia referida y se dicte sentencia de reemplazo que acoja íntegramente la denuncia por tutela de derechos fundamentales; y en cuanto niega lugar a la devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía, solicita que se anule en esta parte la sentencia y se acoja esta pretensión y, en su lugar, se dicte la sentencia de reemplazo que también la condene a devolver el monto descontado por concepto de aporte del empleador a su seguro de cesantía, todo ello con costas del recurso.



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

Código: GQMDBLEJQDQ

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

CONSIDERANDO:

Primero: Que la aludida recurrente ha planteado el motivo de nulidad previsto en el artículo 478 letra e) en relación con el artículo 459 N° 6 del Código del Trabajo, en su dimensión de *extra petita*. Reclama que la sentencia omitió resolver todas las cuestiones sometidas a su decisión y, además, se extendió a puntos no sometidos a conocimiento del tribunal. Refiere que no resolvió lo alegado, esto es, si acaso es vulnerador de la integridad de la trabajadora el hecho de haber sido despedida al regresar a su trabajo luego de un periodo de licencias médicas para recuperar su salud, desviando la discusión hacia el papel de los prestadores de salud en la recuperación de la denunciante. Aduce que dicha cuestión no tiene relación con la vulneración alegada, pues la trabajadora efectivamente pudo gozar de licencias médicas y acceder a prestaciones de salud, lo que fue probado mediante el acompañamiento de las licencias y el oficio de Fonasa.

Respecto de la influencia en lo dispositivo, sostiene que si el juez hubiera resuelto dando estricto cumplimiento al N° 6 del artículo 459, resolviendo aquello que fue expresamente sometido a su decisión, habría determinado que, por no estar fundada la medida del despido ocurrido después del regreso de la licencia médica, este fue vulneratorio de los derechos fundamentales de la trabajadora, y habría acogido la denuncia de tutela en todas sus partes.

Segundo: Que, en resumen, en este primer acápite el reproche apunta a una supuesta *extra petita*, por cuanto a su juicio la sentencia no resuelve todas las cuestiones sometidas a consideración del tribunal, fundando el rechazo de la pretensión de la actora en argumentos no esgrimidos por las partes, ignorando que el despido se produjo al retornar la trabajadora de una licencia médica, e invocando el papel de los prestadores de salud en su recuperación.

Tercero: Que conforme lo dispone la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, es causal de nulidad de la sentencia haber otorgado



esta más allá de lo pedido por las partes o extenderse a puntos no sometidos a la decisión del tribunal. Este motivo de invalidación del fallo, conocido como *ultra petita*, tradicionalmente se ha entendido referido a dos defectos distintos. En la primera hipótesis, que constituye la *ultra petita* propiamente tal, el tribunal concede más de aquello que se pidió; en la segunda, otorga algo distinto de lo solicitado, extendiendo su pronunciamiento a cuestiones no sometidas a su decisión, que puede incluso estar referida a negar lo que no ha sido pedido, sea por vía de pretensión u oposición, lo que se conoce como *extra petita*. Ambas configuran un defecto formal por una decisión incongruente por la cual el juez se aparta del debate, afectando la coherencia procesal que, en definitiva, procura asegurar el derecho a defensa de las partes.

Cuarto: Que a lo señalado sigue indicar que en el establecimiento de la causal de nulidad subyace una cuestión de orden público, porque se busca poner freno al exceso de poder y comporta también como una forma de protección del debido proceso, en su modalidad de derecho a la defensa, en el sentido que está vedado al juez extenderse a aspectos que no han sido planteados por las partes y que, por lo mismo, no han podido ser objeto de debate ni de prueba. Luego, para verificar si la sentencia incurrió en este defecto de desajuste o de exceso de poder, cabe confrontar los escritos fundamentales de discusión -que delimitan el objeto del juicio- con la decisión recaída en ellos y con el mérito del proceso.

Para este ejercicio, los principales antecedentes del proceso, en lo pertinente, son:

- a) Que doña [REDACTED] interpuso denuncia por vulneración de derechos fundamentales y de la garantía de indemnidad con ocasión del despido en procedimiento de tutela en contra de [REDACTED]. Refiere que ingresó a prestar servicios el 11 de septiembre de 2021 en calidad de vendedora a tiempo parcial los sábados y domingos en la tienda Mall Arauco Maipú. Reclama que luego de hacer uso de licencia médica, fue trasladada al Mall Arauco Estación, local conocido como “de castigo”, por lo que, ante la falta de respuestas de su empleador y



angustiada por la situación del cambio de local, hizo uso de licencias médicas por 15 días, tras la que, al retomar el fin de semana del 20 y 21 de enero de 2024, fue citada y despedida el 25 de enero del mismo año, razón por la que estampó una denuncia ante la inspección del trabajo donde le entregaron un “Comprobante de Carta de Aviso para la Terminación del Contrato de Trabajo”. Agrega que se vulneró la esfera de sus derechos fundamentales, especialmente por el derecho a recuperar su salud al poner término a la relación laboral por la circunstancia de hacer uso de licencia médica y del necesario reposo que le permitiera cumplir sus funciones. Pide que se declare que la demandada vulneró su derecho a la vida e integridad psíquica y física, por cuanto el despido fue consecuencia directa de haber utilizado sus licencias médicas para recuperar la salud y, fue motivado como represalia por el reclamo ante la Inspección del Trabajo, requiriendo, en consecuencia, el pago de las indemnizaciones más el recargo y la devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía.

- b) Que, por su parte, la demandada solicitó el rechazo de la denuncia, expresando que el empleador hizo uso de la facultad del artículo 12 del Código del Trabajo cambiando a la actora de local de atención, rotaciones que son frecuentes. Reconoce que ante las licencias médicas hubo que buscar un reemplazo, más los fines de semana cuando las ventas aumentan, lo que era una decisión incluso antes de la presentación de licencias, afirmando que mantuvo el pago de comisiones a la actora a pesar del cambio de local y mientras se adaptaba a ese local, lo que no pudo provocar un desmedro económico.
- c) Que el tribunal tuvo por hechos no controvertidos que se inició una relación laboral entre las partes con fecha 11 de septiembre de 2021, el monto de la remuneración y que el motivo del despido fue por necesidades de la empresa, contemplada en el artículo 161 del código del ramo. Tampoco resultó controvertido que la



trabajadora se desempeñó en la sucursal del Mall Arauco Maipú hasta diciembre de 2023, para luego ser trasladada al Mall de Estación Central.

- d) Que, en cuanto al despido lesivo, en el considerando quinto, el sentenciador sostuvo que la acción se fundó (...) *por el uso de licencias médicas y hacer un necesario reposo que me permitiera volver a cumplir mis funciones (...)*, argumento que desestimó por no existir prueba de que la actora hubiera visto mermado su acceso a aquellas prestaciones de salud que fueren necesarias para recuperarla, concluyendo que no existe una lesión a la integridad de la demandante.
- e) Y que, por su parte, en cuanto a la existencia de represalia, el tribunal, en su considerando cuarto, lo descartó en atención a que la trabajadora no logró demostrar que el despido se haya verificado luego de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo ni que haya ingresado denuncias de su empleador al interior de la empresa.

Quinto: Que los antecedentes expuestos y los basamentos del fallo que se reprodujeron previamente permitieron al sentenciador desestimar la demanda por vulneración de derechos, esto es, la afectación de la salud de la demandante, considerando que en el punto 15 de su denuncia reclamó expresamente que el despido conculcó su derecho a recuperar su salud para volver a prestar sus funciones y, como segundo aspecto la garantía de indemnidad, argumentado que su despido constituye una represalias por la denuncia que dedujo ante la Inspección del Trabajo.

Es por ello que en el basamento cuarto el tribunal se hace cargo de la alegación de una vulneración a la garantía de indemnidad, determinando la inexistencia de la prueba para determinar que el despido estuvo precedido por la labor fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, por denuncias al interior de la empresa o por el conocimiento respecto de la denuncia ingresada a dicha institución, reconociendo además el sentenciador la facultad que el contrato establece de cambio de local, no siendo un derecho de la actora de permanecer en alguna sucursal específica.



Igualmente, el raciocinio quinto el sentenciador se hizo cargo del argumento de la denuncia relativo a la afirmación de haberse puesto término a la relación laboral por la sola circunstancia de hacer uso la trabajadora de licencias médicas, descartando al tener de lo que se denuncia en el libelo pretensor que ello importe una afectación al derecho a recuperar la salud, explicando la razón por la que el despido en este caso no significó la materialización de una lesión a su integridad física o psíquica. Ello permite descartar que el tribunal omitiera pronunciarse respecto de alguna cuestión sometida a su conocimiento, pues antes por el contrario, expresamente abordó cada una de las argumentaciones que fundaron la denuncia.

Por otra parte, el examen que efectúa el tribunal en cuanto a que la denunciante no se haya visto impedida de acceder a prestaciones de salud, y que es el que le permite descartar la alegación de la demandada expuesta en el párrafo anterior, no constituye un desvío o extralimitación del marco de discusión propuesto por las partes, pues es labor propia del juez decir el derecho, determinando cuáles son los requisitos de procedencia de la acción interpuesta, cuya concurrencia no puede ser obviada por el hecho de que las partes no los explicitaron. Así, se observa en el pasaje cuestionado que el tribunal razona sobre la lesión al derecho a la salud, requiriendo que quien lo denuncia vea mermado su acceso a las acciones correspondientes, lo que constituye una cuestión de jurídica que no estimó satisfecha con los hechos sentados en el juicio, e impuso como consecuencia, el rechazo de la demanda en este aspecto.

Como corolario de lo expuesto, sólo cabe concluir que no se configura el vicio reclamado, porque en su decisión el tribunal se atuvo al objeto del juicio, en particular conforme al mérito de la prueba rendida por las partes.

Sexto: Que, subsidiariamente, hizo valer el motivo de nulidad previsto en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, por ser necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

En relación con dicha causal, la recurrente aduce que el sentenciador



erró en la calificación jurídica al relacionar la situación del despido por regreso luego de hacer uso la trabajadora de licencias médicas con el deber de los prestadores de salud de otorgar estas cuando sean requeridas, confirmando su tesis de que no habría vulneración porque la actora efectivamente pudo gozar de licencias médicas. Sin embargo -afirma- los hechos demuestran que la denunciante fue despedida a los pocos días de su regreso al trabajo justamente a consecuencia de haber gozado de licencias médicas, pues el fundamento de necesidades de la empresa fue desestimado en el juzgador.

Séptimo: Que el motivo de anulación impetrado por el recurrente es la letra c) del artículo 478 del Código del ramo, referente a la necesidad de alterar la calificación jurídica de los hechos, sin modificar sus conclusiones fácticas asentadas por el tribunal. Se ha sostenido que esta causal es una variable del motivo genérico del artículo 477, pues es de derecho o sustancial. Para su procedencia y acogimiento se requiere que el recurrente indique cual es la incorrecta aplicación del derecho que se ha efectuado por el tribunal del grado en torno a determinados hechos, los que se mantienen inalterables.

Octavo: Que, en consecuencia, el *quid* del asunto consiste en determinar si el despido de la trabajadora vulneró su derecho a la salud en atención a que este se produjo luego de que esta retornara de hacer uso de una licencia médica.

Sin embargo, el sentenciador asentó la falta de acreditación de la actora respecto de los hechos alegados, esto es, no demostró que su despido fue debido a una represalia producto de las denuncias presentadas ante la Inspección del Trabajo derivada de una labor de fiscalización; asimismo, no existe ningún antecedente afincado respecto a la lesividad del despido sustentado en el uso de licencias médicas, pues por el contrario, constituye un hecho de la causa que -al tenor de la demanda- no se acreditó que el empleador obstaculizara su derecho a la recuperación de la salud de la actora.

De esta manera, no es posible acceder a las pretensiones del recurrente, pues aquello implicaría modificar las conclusiones fácticas



contendidas en el fallo del tribunal inferior, cuestión que no se aviene con la causal invocada.

Noveno: Que, en tercer lugar, referente a la acción de tutela, en subsidio de las causales anteriormente mencionadas, invoca la recurrente el motivo de nulidad previsto en el artículo 477 del Código del Trabajo, en su dimensión de infracción de ley, por haberse dictado la sentencia conculcando el artículo 493 del mismo cuerpo legal.

Sostiene que el tribunal dejó de aplicar la norma aludida, que constituye una regla de distribución de la carga probatoria en materia de tutela laboral. En efecto, explica que en la denuncia se expresaron detalladamente indicios suficientes que dan cuenta de la vulneración alegada, los que fueron efectivamente probados y asentados en el fallo, y son: el reemplazo y reubicación al "local castigo" tras la primera licencia médica, el reclamo por el cambio de local por la posterior licencia del 29 de diciembre de 2023 al 17 de enero de 2024, y el despido pocos días después de regresar.

Luego, el sentenciador debió una vez determinados estos indicios suficientes, exigir a la expresa explicar los fundamentos del despido adoptado y su proporcionalidad; sin embargo, según se puede constatar en los considerandos sexto, séptimo y octavo, la demandada no justificó la medida del despido, razón por la que por aplicación del artículo mencionado, el juez debió concluir que existiendo indicios suficientes y probados, se verificaba la sospecha razonable de que la denunciada actuó vulnerando los derechos fundamentales de la trabajadora.

Décimo: Que el artículo 477 del Código del Trabajo establece que, tratándose de las sentencias definitivas solo procederá el recurso de nulidad, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de las sentencias se hubiere infringido sustancialmente los derechos o garantías constitucionales, o aquella se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

En cuanto a la causal infracción de ley es útil recordar que ella discurre sobre cuestiones exclusivamente de derecho sustantivo erróneamente aplicadas en la sentencia, debiendo expresarse las normas



legales que se estiman infringidas, la forma en que se produjo la infracción, de que manera debieron aplicarse y como se configura el error en su aplicación en cada una de las decisiones del fallo y la influencia en lo dispositivo de la sentencia.

Undécimo: Que, entonces, lo que se debe revisar es la confrontación de la sentencia con la ley llamada a resolver el caso, lo que supone fidelidad a los hechos probados en la sentencia y si tales hechos se encuadran en el supuesto legal respectivo. En este sentido, mal puede el recurrente pretender por esta causal modificar lo hechos en orden a entender que se configuran indicios cuando no fueron acreditados por el tribunal, el cual analizó toda la prueba rendida sin poder arribar a una conclusión diferente en orden a una vulneración de derechos fundamentales, considerando que en el debate de autos no se alegó discriminación alguna, sino que se centró el asunto exclusivamente en lo relativo a que el uso de licencias médicas habría motivado el despido, impidiendo el demandado en necesario reposo y afectando con ello la salud de la trabajadora, tesis que a la postre fue desestimada en el fallo.

Por lo demás, no existe una errónea aplicación del derecho cuando el empleador hace uso del *ius variandi*, facultad que le permite modificar unilateralmente ciertas condiciones de trabajo, como las tareas o el lugar de prestación siempre que no causa perjuicio al trabajador, lo que incluso está expresamente estipulado en su contrato de trabajo, considerando especialmente que en el ejercicio de esta facultad no se comprobó un comportamiento espurio o ilegítimo, tal como se razonó previamente, por lo que, no configurándose una errónea aplicación de ley, procede que esta causal del recurso también sea desestimada.

Duodécimo: Que, en cuanto al rechazo de devolución del aporte al seguro de cesantía, invoca de forma independiente, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción del artículo 13 de la Ley N°19.728 y a los artículos 22 y 24 del Código Civil.

Aduce que la sentencia rechazó la devolución del descuento de AFC señalando que el supuesto que habilita para efectuar la imputación indicada es la terminación del contrato por las causales previstas en el artículo 161



del Código del Trabajo y que esta vía de terminación no cambia ni pasa a ser otra por la circunstancia de ser declarada la causal como improcedentemente aplicada.

La recurrente argumenta que el sentenciador infringe el artículo 13 de la Ley 19.728 al aplicarlo a un caso que no cae en la esfera de su regulación, esto es, si el despido es injustificado. Además, refiere que el juez dejó de aplicar los artículos 22 y 24 del Código Civil sobre interpretación de la ley, que debieron utilizarse para interpretar correctamente el artículo 13 de la ley 19.728.

En cuanto a la influencia en lo dispositivo, aduce que, de no haberse infringido este conjunto de normas, y de haberse aplicado correctamente, se habría acogido la demanda también en la parte que solicita la devolución del descuento del seguro de cesantía.

Décimo tercero: Que el citado artículo 13 de la ley 19.728, establece: *“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 dispone: *“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: *“Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13”*.

Décimo cuarto: Que, del solo tenor de las reglas antes transcritas se desprende que, para que se impute el saldo de la Cuenta Individual por Cesantía a la indemnización por años de servicio, es necesario que el despido se haya debido efectivamente a las 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, solicitando 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 ha probado debidamente las necesidades de la empresa para despedir al trabajador y declara que el despido de este es improcedente -como ocurre en la especie- no puede tener lugar la imputación referida en el inciso segundo del precepto precitado, ya que esa deducción está sujeta a la condición de haber operado efectivamente la causal de necesidades de la empresa.

Décimo quinto: Que, este predicamento, por lo demás, se refuerza en el inciso segundo del artículo 52, 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.

Por último, admitir lo contrario también 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 la que es del todo procedente restituir el dinero que se ha descontado indebidamente al trabajador.

Décimo sexto: Que, en tal virtud, al razonar la sentencia que no procede la devolución del aporte del empleador a la AFC, ha incurrido en infracción de ley, pues no ha dado correcta aplicación al artículo 13 de la ley 19.728, lo que configura la causal de nulidad que se invoca en su modalidad de falsa aplicación de la norma, la que debe ser acogida, en la forma que se indicará en lo dispositivo.



Por las razones anteriores, más lo dispuesto en los artículos 459, 477, 478, 479, 481, 482 y 493 del Código del Trabajo, **se acoge**, el recurso de nulidad deducido por la denunciante, **solo en la parte que desestimó la restitución de los fondos por AFC** en contra de la sentencia de doce de junio de dos mil veinticinco, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT T-1026-2024, sentencia que, en consecuencia, **es nula**.

Regístrese y comuníquese.

Redactada por la ministra señora Isabel Margarita Zúñiga Alvayay.

No firma la ministra señora Leyton, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, por estar con feriado legal.

Laboral-Cobranza N° 2250-2025.



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

Código: GQMDBLEJQDQ

Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por la Ministra Lilian Leyton V. quien no firma por estar con feriado legal, por la Ministra Suplente Isabel Margarita Zuñiga A. y por el Abogado Integrante Rafael Mauricio Plaza R. Santiago, tres de diciembre de dos mil veinticinco.

En Santiago, a tres de diciembre de dos mil veinticinco, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

