

CORTE DE APELACIONES

Caratulado:

IHL/PARÍS ADMINISTRADORA LIMITADA

Rol:

3823-2021

Fecha de sentencia:	23-12-2022
Sala:	Décima
Materia:	L059
Tipo Recurso:	Laboral-nulidad
Resultado recurso:	RECHAZA-ACOGES
Corte de origen:	C.A. de Santiago
Cita bibliográfica:	IHL/PARÍS ADMINISTRADORA LIMITADA: 23-12-2022 (-), Rol N° 3823-2021. En Buscador Corte de Apelaciones (https://juris.pjud.cl/busqueda/u?bzd4w). Fecha de consulta: 13-03-2025



Utilice una aplicación QR desde su teléfono para escanear este código y consultar la sentencia desde el sistema.

[Ir a Sentencia](#)

Santiago, veintitrés de diciembre de dos mil veintidós.

VISTOS:

Ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se substanció la causa RIT O-7307-2020, caratulada “IHL / PARIS ADMINISGTRADORA LIMITADA”, sobre despido injustificado, nulidad de despido y cobro de prestaciones, iniciada por don Pedro Stagg Ortiz y don José Lobos Tebrich en contra de París Administradora Limitada.

Por sentencia de nueve de noviembre de dos mil veintiuno, dictada por la jueza suplente doña Marcela Höfflinger Parra, se acogió parcialmente la demanda, declarando injustificado el despido de ambos trabajadores y se condenó a la empresa demandada al pago del recargo legal, devolución de descuento de AFC y feriado proporcional; este último sólo respecto de don José Lobos Tebrich, rechazándose en todo lo demás la acción, sin costas.

Contra esta decisión, ambas partes dedujeron recursos de nulidad.

En primer término, lo hizo la demandante, quien funda su pretensión en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, alegando infracción de los artículos 54 bis y 55 del mismo cuerpo legal, al haberse rechazado la acción de cobro del bono semestral marzo-septiembre 2020, respecto de ambos trabajadores.

A su vez, la demandada sostiene su impugnación en dos causales, cuya forma de interposición no indica expresamente. A saber: (i) las del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, por haberse acogido la acción de despido injustificado y, (ii) la del artículo 477 del Código del ramo, por infracción en la sentencia de los artículos 161 y 168 del mismo código y los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728.

Declarados admisibles los recursos, se procedió a la vista de los mismos, oportunidad a la que asistieron los abogados de ambas partes y fueron escuchados sus alegatos por video conferencia.

CONSIDERANDO:

Primero: Sin perjuicio del orden de su interposición, para efectos sistémicos, se abordará primeramente el arbitrio de nulidad deducido por la demandada.

En su caso, el arbitrio de nulidad se funda, en primer término, en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, por infracción a las normas de apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, en particular respecto de “las reglas de la lógica, de la razón suficiente y no contradicción”, al haber acogido la acción de despido injustificado del demandante don Jorge Stagg, pese a que -a su entender- la causal de desahucio era plenamente aplicable al mismo,

Refiere que la sentenciadora hace juicios valóricos, alejándose de los supuestos facticos que se conocieron durante la sustanciación del procedimiento, como sucede al señalar que “(...) Si bien el actor tenía el carácter de jefatura y de superior responsabilidad, las diversas limitaciones a sus facultades hacen que en definitiva la posibilidad de comprometer los intereses de Administradora Paris Ltda. hayan sido muy limitadas”. calificando como de limitadas las facultades de don Pedro Stagg Ortiz, pese a que su cargo fuese de exclusiva confianza, lo que se desprendía de sus propias funciones, según consta del contrato de trabajo incorporado, así? como de los mismos dichos del demandante, en su calidad de gerente, el que evidentemente es de exclusiva confianza, pudiendo comprometer con sus actuaciones, puesto que se le ha investido con facultades para decidir sobre la marcha y futuro de la demandada.

En segundo lugar, señala que la jueza incurre en el vicio alegado en la declaración de despido injustificado del demandante señor Lobos, por estimar que la causal de necesidades de la empresa se basaba en situaciones generalizadas en el contexto económico del país, las que no fueron referidas a situaciones particulares y específicas de la empresa demandada.

Segundo: Como segunda causal, aduce la del artículo 477 del Código del Trabajo, señalando que se

ha dictado sentencia con infracción a los artículos 161 y 168 del Código del Trabajo, además de los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728, al haber dado lugar la acción de despido injustificado y, ordenado restituir el aporte de la AFC en favor de ambos demandantes.

En cuanto al demandante don Jorge Stagg, indica que la vulneración se produce le da el carácter taxativo al artículo 161 inciso 2° del Código del ramo, dejando de lado que el actor se desempeñaba como gerente, el cual es uno de los empleos que por sí mismo justificaban la causal de desahucio.

En lo que dice relación con las infracciones de la Ley N°19.728 indica que al haber sido invocada la causal del 161 del código laboral, independiente de que la causal sea o no declarada justificada ante un tribunal, el descuento es procedente.

Pide anular el fallo y dictando otro de reemplazo que, en definitiva, rechace la demanda en todas sus partes.

Tercero: Por su parte, la demandante invoca como causal de invalidación el artículo 477 del Código del Trabajo, argumentando que la sentencia ha cometido infracción a los artículos 54 bis y 55 del código del ramo, al haber rechazado la acción de cobro del bono semestral marzo-septiembre de 2020, respecto de ambos demandantes.

Expone antecedentes de la causa y señala que se interpuso acción de nulidad del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones en favor de dos trabajadores, ambos desvinculados el 30 de septiembre de 2020; don Pedro Stagg por la causal de desahucio y don José Lobos, por necesidades de la empresa, solicitando, entre otras prestaciones, el pago de un bono semestral adeudado a ambos que era pagadero en el mes de octubre del mismo año, pero por el período efectivamente trabajado por los actores.

Refiere que la sentenciadora, no obstante declarar injustificados los despidos, rechazó esta última pretensión por cuanto la cláusula contractual que les daba curso, indicaba que: “El empleador podrá otorgar al trabajador una compensación semestral por gestión, de carácter variable, la cual se

otorgara?, en caso de ser procedente, conjuntamente con las remuneraciones de los meses de abril y octubre de cada año, y siempre que el trabajador mantenga a dicha fecha vigente su contrato de trabajo con el empleador....”. Explica que -a su parecer- la Sra. jueza entendió al haber ocurrido la desvinculación de los actores con fecha 30 de septiembre de 2020 y no encontrándose vigente la relación laboral a octubre de ese mismo año -época de pago del bono semestral- resultaba improcedente su cobro por los demandantes, motivo por el cual rechazó la demanda a su respecto.

Afirma que el artículo 54 bis es claro al disponer que: “Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador”, agregando el artículo 55 que: “las remuneraciones (...) se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del periodo en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá? por no escrita”.

Refiere que, en este caso, se persigue el cobro del bono semestral de desempeño que se adeuda a ambos extrabajadores demandantes, que evalúa el desempeño realizado en el Semestre marzo de 2020 a agosto de 2020 (06 meses), que se paga comúnmente en septiembre o a más tardar en octubre de cada año; cuestión que el tribunal no tuvo presente pese a que los mismos se encontraban devengados, viéndose impedido su pago únicamente por la decisión unilateral de despido de parte de la demandada.

Señala que la vulneración de las normas es manifiesta y mantener el criterio de la sentenciadora podría significar un negativo precedente, toda vez que, bastaría con que el empleador elija arbitrariamente una fecha de despido, antes de pagar el respectivo bono semestral, para evitar su pago, lo que estima, a todas luces, improcedente.

Cita, adicionalmente, el artículo 1478 del Código Civil, indicando que la decisión impugnada implica

una contradicción con la normativa laboral, y por lo mismo en base a ella, debería ser nula la cláusula contractual al basarse únicamente en la voluntad del empleador, pese a que ambos actores trabajaron hasta el 30 de septiembre inclusive, época en que se devengó la gestión de marzo a agosto de 2020.

Añade que la contraria, no cumplió con su obligación legal de exhibir los documentos N°9 y N°10, que dicen relación con los antecedentes que contienen los Requisitos de Obtención KPI's, Cuantía y Requisitos del Bono Semestral Marzo -Septiembre 2020 y el Informe de Cumplimiento de Metas y/o Desempeño, Periodo y Monto de Pago del Bono Semestral Marzo - Septiembre 2020, sin cumplir con aquello, pese a existir otras causas en donde sí fueron exhibidos.

Considera que el vicio tuvo influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, motivo por el cual solicita se acoja su recurso, se invalide el fallo en aquella parte reclamada y se dicte uno de reemplazo que, además, condene a la demandada al pago del Bono Semestral y/o Compensación Semestral por Gestión adeudado y/o Metas Evaluación de Desempeño (Periodo Marzo 2020 - Septiembre 2020) respecto de don Pedro Stagg Ortiz, y don José? Lobos Tebrich, por las sumas de \$14.066.608 y \$6.400.000, respectivamente, o las sumas mayores o menores que esta Corte estime conforme a Derecho.

A.- En cuanto al recurso de la parte demandada:

Cuarto: Como se ha expuesto precedentemente, la demandada dedujo recurso de nulidad sustentándose en dos causales, que son aquellas previstas en los artículos 478 letra b) y 477 del Código del Trabajo, sin señalar si se invocaban conjunta o subsidiariamente.

La primera de ellas se funda en el hecho de haberse acogido la acción de despido injustificado con manifiesta infracción a las normas de apreciación de la prueba, conforme a la sana crítica; y, la segunda, por infracción de los artículos 161 y 168 del mismo código y de los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728, por haber dispuesto la sentencia la devolución del descuento por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía efectuado en el finiquito, respecto ambos actores, por las sumas que se indican en el fallo.

Quinto: En estas condiciones, es necesario destacar que el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal invocada, asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo.

Su carácter extraordinario se manifiesta en la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de sus causales en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de las que invoca, de las peticiones que efectúa, guardando, por lo demás, coherencia en sus alegaciones.

Sexto: Del mismo modo, cabe tener presente que el recurso de nulidad no constituye una instancia, de manera que estos sentenciadores no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de éstos una facultad exclusiva y excluyente del juez que conoció del respectivo juicio oral laboral, y, asimismo, a esta Corte le está vedado efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, lo que corresponde únicamente a éste, el cual está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, siendo el cumplimiento de este límite lo que corresponde controlar, cuando se invoca la correspondiente causal de nulidad.

Séptimo: Habiéndose fundado el recurso en diversas causales, era de cargo del recurrente señalar, de manera específica, si lo hacía conjunta o subsidiariamente -por mandato del artículo 478 inciso final- exigencia que se advierte incumplida en el presente caso, al no observarse lo ordenado por el precepto antes señalado.

Lo expresado, pone en evidencia que el presente recurso no puede prosperar pues es claro que las causales invocadas, son además incompatibles.

Octavo: En efecto, queda de manifiesto de lo expuesto en los motivos segundo y tercero de esta resolución, que el recurso ha sido elaborado fundándose en dos causales que el código laboral ha tratado en forma separada. A saber, la de haber sido pronunciada la sentencia con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica; y, otra relativa a una cuestión de fondo que requiere la aceptación de los hechos, en las que se reclama una errada aplicación o interpretación del Derecho. Es decir, con la primera se denuncia que el fallo no ha sido elaborado correctamente y contiene vicios formales y con la segunda, se denuncia una infracción de ley, aceptando la validez formal del fallo, motivos de invalidación que, como puede verse, resultan procesal y jurídicamente incompatibles.

Noveno: Si, como se ha asentado, el recurso de nulidad, por su naturaleza, es de Derecho estricto, no resulta lógico y coherente deducir dos causales que resultan incompatibles entre sí, puesto que esta Corte se ve impedida de optar por alguna de ellas, lo que lleva a concluir la improcedencia del recurso en los términos propuestos.

Décimo: Por otra parte, las causales de invalidación no pueden prosperar teniendo en cuenta que, de la lectura del fallo, particularmente de su motivo quinto, se advierte que la jueza de base para acoger la acción incoada expuso pormenorizadamente los razonamientos que la llevaron a la decisión cuestionada; cumpliéndose con lo previsto en el inciso segundo del artículo 456 del Código Laboral, desde que, la sentenciadora ha analizado la prueba rendida y desestimó las alegaciones de la recurrente.

Es así como para rechazar la causal de despido invocada por la empresa y declarar injustificado el término de los servicios argumentó, en síntesis y con el mérito de la prueba rendida, que el actor Sr. Stagg Ortiz no detentaba un cargo de exclusiva confianza y, en consecuencia, su empleadora no se hallaba en una situación que autorizara a aplicarle el desahucio sin expresión de causa.

Undécimo: De igual modo, en el mismo basamento, al referirse a la situación del demandante Sr. Lobos Tebrich, la sentencia no tiene por acreditada la causal invocada, reflexionando sobre la base que "...la interpretación correcta de la norma contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo es

aquella que postula que el empleador puede invocarla para poner término al contrato de trabajo, siempre que la desvinculación del trabajador se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser objetiva no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, también en circunstancias económicas, como son las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado...

La Empresa tiene la obligación de expresar los hechos en que se funda la causal de despido, sea que se trate de situaciones que fuercen procesos de modernización o racionalización –derivados ambos del funcionamiento de la empresa o de acontecimientos de tipo económico–, como son las bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado; deben todos ellos ser acreditados por el empleador, en virtud de la carga procesal que la invocación del motivo de exoneración conlleva.

Y si la prueba rendida por la demandada resulta insuficiente, por una parte, para acreditar los hechos expuestos en la comunicación de despido, y por otra, que la mantención del puesto de trabajo del actor no sea viable por motivos ajenos a la voluntad del empleador, corresponde declarar injustificada la causal de necesidades de la empresa, siendo procedente condenar al pago del incremento legal sobre la indemnización por años de servicio...”.

Duodécimo: A mayor abundamiento, en relación con la segunda causal esgrimida por la demandada, 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 significado, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos que se ha tenido por probados.

Decimotercero: Desde esta perspectiva lo que se hace a través de la infracción de ley como causal de nulidad, es la confrontación de la sentencia con la ley llamada a regular el caso, lo que supone fidelidad a los hechos probados en la sentencia, pues lo que se ha de examinar es si las conclusiones fácticas encuadran en el supuesto legal respectivo. En definitiva, para poder examinar el juzgamiento jurídico

del caso resulta menester que los hechos a partir de los que se estructura la impugnación se encuentren fijados en la sentencia- los que son inamovibles- pues sólo de cumplirse tal exigencia se podrá generar el debate sobre la infracción de ley que se denuncia.

Decimocuarto: Constituyen hechos de la causa que el despido del trabajador Sr. Pedro Stagg Ortiz se produjo por desahucio y en el caso del actor Sr. José Lobos Tebrich, por necesidades de la empresa y que tales decisiones, según se lee en el basamento quinto del fallo impugnado, resultaron ser injustificadas.

Decimoquinto: En cuanto a la contravención de los artículos 161 y 168 del Código del Trabajo, debe estarse a lo expresado a propósito de la incompatibilidad de las causales esgrimidas por la demandada y a lo señalado en el motivo anterior.

Decimosexto: En lo concerniente a la restitución del aporte del AFC en favor de ambos demandantes, cabe destacar que 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...”.

Decimoséptimo: Como se advierte, este 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.

Decimooctavo: En razón de lo expuesto, la procedencia del descuento que previene el citado artículo 13

requiere no sólo que el contrato de trabajo haya terminado formalmente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, sino que este 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.

Decimonoveno: De este modo y tal 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.

Vigésimo: En estas condiciones se encuentra ajustada a derecho la decisión del sentenciador al acoger esta pretensión de la demanda, dando lugar a la restitución de los fondos señalados en el presente caso, no configurándose, en consecuencia, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción del artículo 13 de la Ley 19.728.

B.- En cuanto al recurso de la demandante:

Vigesimoprimer: Por su parte, el recurso de nulidad de los actores se asila en la infracción de ley prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, por haberse vulnerado los artículos 54 bis y 55 del mismo cuerpo legal, al rechazar la sentencia la acción de cobro del bono semestral marzo-septiembre 2020, respecto de ambos trabajadores.

Vigesimosegundo: Para dilucidar la existencia de la transgresión que funda la causal, es necesario acudir a las disposiciones que se denuncian infringidas. Entre ellas, el artículo 54 bis del código laboral que, en lo pertinente, señala “...Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el

incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

A su vez, el artículo 55 del referido texto legal dispone “Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes. En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita”.

Por su parte, el artículo 41 del cuerpo normativo citado entiende por remuneración “...las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo...”.

El inciso segundo de la misma norma excluye de tal concepto “las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo...”.

Vigesimotercero: En la especie, la prestación reclamada corresponde al denominado “Bono Semestral y/o Compensación Semestral por Gestión adeudado y/o Metas Evaluación de Desempeño (Periodo Marzo 2020-Septiembre 2020)”, por lo que debe ser considerado como una remuneración de carácter especial, es decir, de aquellas que se originan en razón de cumplirse condiciones especiales y a la cual le resultan aplicables los artículos 54 bis y 55 del Código del Trabajo.

Vigesimocuarto: El examen del basamento “DÉCIMO” de la sentencia permite advertir que la jueza de base estimó improcedente su pago únicamente por no encontrarse vigente la relación laboral entre las partes al momento de otorgarse la prestación reclamada.

Así queda de manifiesto al razonar “...Que, habiéndose estipulado expresamente en la cláusula quinta del contrato de trabajo de 01 de febrero de 2018, suscrito entre don Pedro Stagg Ortiz y PARIS ADMINISTRADORA LTDA. que :“El empleador podrá otorgar al trabajador una compensación semestral por gestión, de carácter variable, la cual se otorgará, en caso de ser procedente, conjuntamente con las remuneraciones de los meses de abril y octubre de cada año, y siempre que el trabajador mantenga a dicha fecha vigente su contrato de trabajo con el empleador....”; concluyendo de este tenor es claro, fue incorporado por ambas partes y no fue objetado.

Agregando que “...Y teniendo presente que la desvinculación de los actores ocurrió con fecha 30 de septiembre de 2020, no encontrándose vigente la relación laboral a octubre de 2020, época de pago del bono semestral resulta improcedente su cobro por los demandantes, motivo por el cual se rechazará la demanda al respecto...”.

Vigesimoquinto: De acuerdo con la normativa reseñada en el motivo vigesimosegundo de esta sentencia resulta que una interpretación correcta de los artículos 54 bis y 55 conducen a determinar que el bono pretendido por los actores, correspondiente al período marzo 2020 a septiembre 2020, se incorporó al patrimonio de los trabajadores por tratarse de una remuneración especial devengada; lo que implica que los demandantes tenían un derecho adquirido a su percepción en razón de los servicios prestados a la demandada y correspondía que fueran liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente.

Vigesimosexto: En esta línea de raciocinios, la exigencia de que el trabajador mantenga a la fecha indicada -abril y octubre de cada año- vigente su contrato de trabajo con el empleador- a que alude la

cláusula contractual, no puede ser óbice al pago demandado si se considera que el término de los servicios obedeció a una decisión unilateral de la empleadora, que ha sido declarado injustificada en el caso de ambos actores.

Una interpretación únicamente literal del contrato significaría dejar al mero arbitrio del empleador la elección de la época de terminación de la relación laboral, con lo que estaría en condición, por su propia voluntad, de evadir el pago del respectivo bono, el que corresponde a una remuneración especial devengada con motivo de prestaciones realizadas durante el período acordado entre las partes.

Vigesimoséptimo: Del modo como se viene razonando, se ha configurado la causal de invalidación esgrimida por la parte demandante, puesto que la sentencia hizo una indebida interpretación de los artículos 54 bis y 55 del código del ramo, al desestimar el pago del bono semestral que resultaba plenamente procedente, lo que tuvo influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, correspondiendo acoger el arbitrio en estudio.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, se resuelve que:

- I.- Se rechaza el recurso de nulidad deducido por la parte demandada en contra de la sentencia de nueve de noviembre de dos mil veintiuno, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT O-7307-2020; y,
- II.- Se acoge el recurso de la parte demandante en contra de la referida sentencia y se declara la nulidad del fallo, sólo en cuanto desestima el cobro del 120% del denominado Bono Semestral y/o Compensación Semestral por Gestión, adeudado y/o Metas Evaluación de Desempeño (periodo marzo 2020-septiembre 2020, respecto de ambos demandantes, y se dicta a continuación, la siguiente sentencia de reemplazo.

Regístrese y comuníquese.

Redacción de la ministra (l) Ana María Osorio Astorga.

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

Laboral-Cobranza N°3823-2021.