

Santiago, diecisiete de marzo de dos mil veintidós.

**Vistos:**

En estos autos RIT T-4-2020, RUC 2040266050-4, del Juzgado de Letras del Trabajo de Ancud, por sentencia de veinticinco de agosto de dos mil veinte, se hizo lugar a la demanda de vulneración de derechos fundamentales, por lo que se declaró que el despido de que fue objeto la trabajadora infringió la garantía de indemnidad y se condenó a la demandada al pago de las indemnizaciones y prestaciones que se indican.

La demandada dedujo recurso de nulidad, y una sala de la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, por resolución de fecha veintiuno de octubre de dos mil veinte, lo acogió, por lo que invalidó el fallo de mérito y pronunció el de reemplazo, en que rechazó la demanda principal y ordenó que juez no inhabilitado, se pronuncie sobre la acción subsidiaria de despido injustificado.

Respecto de dicha decisión la parte demandante interpuso recurso de unificación de jurisprudencia para que esta Corte lo acoja y dicte sentencia de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos 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 de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate, sostenidas en las mencionadas resoluciones y que hayan sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia autorizada de la o de las que se invocan como fundamento.

**Segundo:** Que la materia de derecho respecto de la cual se solicita unificar la jurisprudencia, consiste en determinar la correcta interpretación de la denominada garantía de indemnidad a fin de establecer la existencia de una represalia por parte del empleador, precisando si debe quedar circunscrita sólo a las hipótesis consignadas en el artículo 485 inciso 3º del Código del Trabajo, o si se puede ampliar a otras situaciones adicionales.

Reprocha que la decisión se apartara de la doctrina sostenida en las decisiones que apareja para efectos de su cotejo, que corresponden a las dictadas



por las Corte de Apelaciones de Valdivia y San Miguel, en los autos rol N° 109-2016 y 1-2017, respectivamente. La primera, señala que la garantía de indemnidad debe entenderse en sentido amplio, pues no sólo ampara al trabajador que de manera directa ejerza acciones judiciales contra el empleador o que recurra ante la autoridad administrativa, sino también a los que indirectamente son objeto de represalia, como ocurre, por ejemplo, en el caso en que un trabajador atestigüe a favor de otro en contra del mismo empleador o defienda explícitamente los derechos de otros trabajadores involucrados, ya que entender la situación de otra forma sería limitar la protección a casos mínimos y previsibles; agregando que la garantía de indemnidad se vincula con otros derechos fundamentales, a saber, el derecho a la tutela efectiva y a la no discriminación, lo que obliga a dar un sentido amplio a la cobertura que concede la garantía contenida en el inciso 3° del artículo 485 del Código del Trabajo, de lo contrario se afecta su contenido esencial y eficacia. La segunda, plantea que la interpretación que se formule con respecto a una norma, no puede constituir una infracción de ley, ya que en tal sentido el juez o el intérprete se limita a cumplir las funciones para las que está llamado; máxime que, en el caso, existe la jurisprudencia que invoca el recurrente en favor de su tesis y otra en el sentido contrario, donde se interpreta la disposición en sentido amplio, haciendo aplicable la protección de la garantía a los trabajadores que han sido despedidos como represalia por haber concurrido como testigos en contra del empleador, y como ejemplo de aquello se cita lo resuelto por el Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena con fecha 14 de octubre de 2009.

**Tercero:** Que la decisión de mérito dio por acreditados los siguientes hechos:

- 1.- Al 23 de marzo de 2020, la empresa denunciada, en el contexto de la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud y del estado de excepción constitucional adoptado por la autoridad central interna, no había establecido, difundido, socializado, ni implementado, medida alguna en los términos que dispone la letra a) del artículo 184 bis del Código del Trabajo.
- 2.- Recibida por el empleador la carta de 23 de marzo de 2020, en que la trabajadora comunica su decisión de ejercer el derecho consagrado en la norma referida y abandonar su lugar de trabajo, éste no dio cumplimiento a su remisión a la Inspección del Trabajo.



3.- Una semana después de ejercer tal derecho y desatendiendo la comunicación enviada por la trabajadora, el empleador la amonestó, imputándole la ausencia a sus labores desde el 24 de marzo, sin justificar sus inasistencias a la jefatura.

4.- El día 13 de abril de 2020 la trabajadora fue despedida, tratándose de la misma fecha en que se produjo la primera fiscalización efectuada por la autoridad de salud a las instalaciones de la empresa.

5.- Al 23 de marzo de 2020, uno de los hijos de la demandante tenía 7 años de edad.

Sobre esa base, se estimó que la primera reprimenda efectuada por la demandada a la actora, fue desproporcionada y sin base fáctica, habida consideración que conocía la justificación que la trabajadora esgrimió con soporte en norma legal expresa, y que el subsecuente despido constituyó un acto de represalia, que vulneró su garantía de indemnidad; por lo que se acogió la demanda principal de tutela laboral, omitiendo pronunciamiento sobre la subsidiaria de despido injustificado, y se condenó a la demandada al pago de la indemnización especial que establece el artículo 489 inciso 3° del código del ramo, más las correspondientes al despido y un saldo de remuneraciones adeudadas.

**Cuarto:** Que la sentencia impugnada acogió el recurso de nulidad que dedujo la demandada, quien invocó el motivo consagrado en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de sus artículos 184 bis y 485.

Como fundamento de la decisión, se sostuvo que que a partir del texto del artículo 184 bis del código laboral, lo que debía acreditarse era que en el lugar de trabajo hubiera sobrevenido un riesgo grave e inminente para la vida o salud de la denunciante, y que sobre la base de un riesgo de esa magnitud razonablemente hubiese abandonado sus labores, sin que los hechos establecidos tengan relación alguna con la situación existente en el lugar de trabajo al 23 de marzo de 2020, cuando la denunciante hizo abandono del recinto, sino que dan cuenta de circunstancias ocurridas en otros continentes y de las primeras decisiones de prevención adoptadas por las autoridades gubernamentales del país, antecedentes de público conocimiento que no permiten configurar los requisitos que impone la norma, esto es, que sean razonablemente posible de atribuir al lugar de trabajo, en esa época, y con un grave e inminente riesgo para la vida o salud de la trabajadora; en tanto que los demás hechos imputados al empleador, en cuanto a que a esa fecha no habría adoptado medidas tendientes a resguardar la vida o salud de sus trabajadores, se refieren a un aspecto distinto del que regula



el precepto en cuestión, pues tal reproche no determina la presencia de aquel peligro grave e inminente que reconoce el legislador para permitir al trabajador adoptar una medida de la trascendencia que significa el hacer abandono y cese de la prestación de sus servicios. En consecuencia, la correcta aplicación de la norma implica necesariamente establecer, en relación a las pruebas rendidas por las partes, que al tiempo de los hechos, en el lugar de prestación de los servicios de la trabajadora, existiera un grave e inminente riesgo para su vida o salud a causa de la propagación de la enfermedad “Covid-19”, lo que no se acreditó, pues no consta dentro de los hechos probados que el riesgo avizorado por la denunciante hubiera efectivamente ocurrido en su lugar de trabajo, ni al tiempo de hacer abandono de sus labores ni en un tiempo razonablemente próximo a ello. Luego, en cuanto al artículo 485, inciso 3°, del mismo cuerpo legal, este requiere que concorra alguna de las siguiente hipótesis: a) el ejercicio de acciones judiciales; b) su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad; y c) como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, nada de lo cual ocurrió en el caso, por lo que no concurren los presupuestos necesarios para determinar la existencia de un acto de represalia del empleador hacia la trabajadora.

Por consiguiente, se invalidó el fallo de mérito y se pronunció el de reemplazo, en que se rechazó la demanda principal y se ordenó que un juez no inhabilitado, se pronuncie sobre la acción subsidiaria de despido injustificado.

**Quinto:** Que, en consecuencia, al cotejar lo resuelto en las sentencias invocadas por la recurrente con lo decidido en la que se impugna, es posible concluir que concurre el presupuesto establecido en el artículo 483 del Código del Trabajo para unificar la jurisprudencia sobre la materia de derecho propuesta, esto es, la existencia de interpretaciones diversas en relación a una cuestión jurídica proveniente de tribunales superiores de justicia, razón por la que corresponde determinar cuál postura debe prevalecer y ser considerada correcta.

**Sexto:** Que, para dilucidar lo anterior, cabe tener presente que el artículo 184 bis del Código del Trabajo, dispone:

*“Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:*



*a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.*

*b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.*

*Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.*

*Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.*

*En caso que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.*

*Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo”.*

**Séptimo:** Que, asimismo, es necesario tener presente que conforme a los artículos 2° y 5° del Código del Trabajo, las facultades del empleador tienen como límite la dignidad y derechos fundamentales de sus trabajadores, consideración que, en concordancia con lo establecido en los artículos 485 y siguientes de la misma codificación, afecta en particular sus posibilidades de despedir a un dependiente y determina que la decisión no sólo deba estar fundamentada en una de las causales previstas en la legislación, sino que, además, no puede traducirse en una conculcación a estos derechos, dentro de los cuales, la legislación ha incorporado la garantía de indemnidad.

En efecto, el inciso 3° del citado artículo 485, declara que: “*Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al*



*empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”.*

**Octavo:** Que de lo anterior se desprende que el despido no puede constituir un acto de represalia, y si bien la norma transcrita lo vincula con tres hipótesis en particular, lo cierto es que la disposición debe ser interpretada a la luz de la normativa que protege y garantiza la eficacia de los derechos fundamentales de todas las personas y de los trabajadores en particular.

Ahora bien, en el caso, no es necesario efectuar un ejercicio interpretativo fundado en los principios que deben guiar la exégesis de las normas laborales y de aquellas que establecen los derechos que derivan de la dignidad humana, pues el artículo 184 bis del código del ramo, que guía la discusión planteada en autos, contiene una regla clara y expresa, al declarar en su inciso 4°, que “*Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo*”, lo que vincula su contenido con el procedimiento de tutela laboral y, en particular, con la referida garantía de indemnidad, que no puede entenderse sino como protectora también de los trabajadores que ejercen este derecho, única forma de dotarlo de eficacia.

**Noveno:** Que, en consecuencia, y de conformidad con los razonamientos asentados en las motivaciones precedentes, esta Corte procede a unificar la jurisprudencia en el sentido de que la garantía de indemnidad, reconocida en el inciso 3° del artículo 485 del Código del Trabajo, ampara a los trabajadores que, además de encontrarse en las situaciones que describe la norma, ejerzan el derecho consagrado en el artículo 184 bis del mismo cuerpo legal.

**Décimo:** Que, por lo anterior, yerra la Corte de Apelaciones de Puerto Montt al acoger el recurso de nulidad deducido por la demandada en contra de la sentencia de mérito que, a su vez, acogió la demanda de tutela de vulneración de derechos fundamentales, por infracción a la garantía de indemnidad, respecto de una trabajadora que fue despedida como consecuencia de haber ejercido el derecho que el artículo 184 bis del Código del Trabajo le confería, razón por la



cual el referido recurso de nulidad, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, debió ser rechazado.

**Undécimo:** Que, por las consideraciones antes dichas, y habiendo determinado la interpretación que esta Corte estima acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, no cabe sino acoger el presente recurso de unificación de jurisprudencia, invalidando el fallo impugnado, y declarando, en razón de lo anterior, que el del grado no es nulo.

Por estas consideraciones, disposiciones legales citadas y en conformidad, además, con lo preceptuado en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia de veintiuno de octubre de dos mil veinte, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, que hizo lugar al de nulidad deducido respecto de la de base de veinticinco de agosto de dos mil veinte, por lo que se **rechaza** el arbitrio y se declara que la sentencia de mérito **no es nula**.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 135.534-20.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señora Andrea Muñoz S., Ministro Suplente señores Juan Manuel Muñoz P., Raúl Mera M., y el abogado integrante señor Enrique Alcalde R. No firma la Ministra señora Muñoz y el ministro suplente señor Mera, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con feriado legal la primera y por haber terminado su periodo de suplencia el segundo. Santiago, diecisiete de marzo de dos mil veintidós.



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

