

Santiago, veintidós de agosto de dos mil veintidós.

Vistos:

En estos autos RIT O-208-2019, RUC 1940203141-K, del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, por sentencia de cinco de diciembre de dos mil diecinueve, se acogió la demanda de despido indirecto, nulidad del mismo y cobro de prestaciones, y se condenó solidariamente a las empresas Cook Elite Spa y Ava Montajes Ltda., en sus respectivas calidades de empleador y mandante, al pago de las indemnizaciones y estipendios que se indican.

La demandada solidaria dedujo recurso de nulidad, y una sala de la Corte de Apelaciones de Antofagasta, por resolución de nueve de julio de dos mil veinte, lo acogió, por lo que invalidó el fallo del grado y dictó el de reemplazo, en que acogió la excepción de caducidad opuesta por esa parte, rechazando a su respecto la demanda, y manteniendo la sentencia recurrida en lo no anulado.

Respecto de este último pronunciamiento, la demandante interpuso recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe, con costas.

Se ordenó traer estos autos a 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 que se solicita unificar consiste en determinar la correcta aplicación del instituto de caducidad de la acción, derivada de la aplicación del artículo 201 inciso cuarto del Código del Trabajo, en relación con su artículo 168, a un caso en que la demandante es separada ilegalmente por el empleador durante el período en que se encuentra amparada por fuero maternal, precisando si ese hecho constituye un despido, desde el cual debe computarse el término previsto tanto para su reincorporación como para ejercer las acciones de despido indirecto, nulidad del mismo y de cobro de las



prestaciones que de esas declaraciones derivan, así como de las compensatorias del fuero maternal.

Reprocha que la sentencia impugnada no se apegara a la doctrina contenida en las que ofrece a efectos de su cotejo, dictadas por esta Corte en los antecedentes rol N° 5.687-2007 y 3.550-2009.

La primera, rechazó un recurso de casación en el fondo por estimar que el fallo en examen efectuó una correcta aplicación del artículo 201 del código del ramo, al rechazar la excepción de caducidad opuesta, sobre la base de distinguir entre el plazo previsto por dicha norma y por el artículo 207 del mismo cuerpo legal, indicando que el primero, cuyo inciso cuarto consagra un término de sesenta días hábiles contados desde el despido, obedece a la modificación introducida por la Ley N° 19.250, que tuvo por objeto evitar conductas abusivas del derecho por parte de la trabajadora que era despedida en ignorancia de su estado de embarazo y que sólo demandaba a su ex empleador, que estaba de buena fe, dentro del plazo general contemplado en el artículo 207, esto es, más de dos años después de la fecha del término del contrato, exigiendo la nulidad del despido, su reincorporación y el pago de las remuneraciones correspondientes a todo el período de separación, agregando que la situación no es la misma en los casos en que el empleador despide conociendo el estado de embarazo y, por lo tanto, al tanto de las posibles consecuencias del incumplimiento de su obligación de solicitar autorización previa, por lo que en esa hipótesis cabe aplicar la regla general en materia de prescripción de la acciones y derechos provenientes del Título II del Libro II, referido a la protección a la maternidad, establecida en el citado artículo 207, cuyo inciso tercero contempla un término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del lapso a que se refiere el inciso primero del artículo 201, esto es, un año después de expirado el descanso de maternidad, lo que acontece doce semanas después del parto. Concluyendo que, en el caso, como la empleadora conocía el estado de embarazo al momento del término del contrato, la pretensión de la trabajadora prescribe en el plazo de sesenta días, a partir de un año desde transcurridas las doce semanas de la fecha de parto.

La segunda, da cuenta que se dio por acreditado que la actora prestó servicios para el demandado entre el 1 de marzo de 2003 y el 24 de mayo de 2006, fecha a la cual la empresa ya no estaba en el domicilio de siempre, sin que la demandante recibiera notificación alguna de ese cambio, y que la acción principal, dirigida a la obtención de las remuneraciones devengadas desde el 24



de mayo de 2006, durante la prosecución del juicio y hasta el término de su fuero maternal, se fundó en la vulneración de éste por parte de su empleador, en tanto el silencio respecto del cambio de domicilio de la empresa durante la vigencia de las licencias médicas de las que gozaba por enfermedad de su hijo menor de un año, le impidió reincorporarse a sus labores y tener claridad sobre su situación laboral, aun cuando nunca se le despojó del amparo de la mencionada institución. Luego, sostiene que el artículo 201 del Código del Trabajo contempla el derecho a reintegro de la dependiente a cuyo contrato se ha puesto término por ignorarse su estado de embarazo y, por otro lado, la prerrogativa de impetrar el pago de las remuneraciones por todo el tiempo de separación indebida, es decir, el ordenamiento establece dos formas de protección coexistentes, dado que no obstante la reincorporación, deja a salvo el derecho al pago de las remuneraciones, confiriendo a la afectada un plazo de sesenta días hábiles para hacerlos efectivos -ambos o uno de ellos-, incorporado por la Ley N° 19.250, cuyo artículo 2° N° 7 agregó el referido inciso, a fin de evitar que la afectada postergara por un lapso superior al racional la posibilidad de exigir al empleador su reincorporación, término que se cuenta desde la fecha del despido. A partir de esa base, declara que la decisión de mérito incurrió en la infracción de ley denunciada, pues asentado que el 24 de mayo de 2006 la empresa ya no estaba en el domicilio que conocía la demandante, cambio del que no fue notificada y que le impidió reincorporarse al vencer la última de las licencia médicas de que gozó, resulta insostenible aplicar un precepto que supone la existencia de un despido, de una decisión unilateral del empleador que pone término a la relación laboral, cuyo no es el caso, al punto que la propia acción subsidiaria deducida conlleva un autodespido, por lo que emitió el pronunciamiento de reemplazo en que rechazó la excepción de caducidad opuesta y acogió la acción, en cuanto condenó al empleador a pagar las remuneraciones y cotizaciones previsionales y de salud devengadas entre el 24 de mayo de 2006 y el 24 de febrero de 2007.

Tercero: Que la sentencia impugnada acogió el recurso de nulidad que la demandada solidaria dedujo, invocando, en lo que interesa, el motivo previsto en el artículo 477 del Código del Trabajo, fundado en la infracción de su artículo 168, en relación con el artículo 201 del mismo cuerpo legal.

En sustento de la decisión se destacó que del relato de hechos efectuado por la demandante y de los asentados por el tribunal del grado, resulta inconcuso que la trabajadora fue despedida el 28 de noviembre de 2018, en forma verbal y



sin expresión de causa, de manera que fue a partir de ese momento que nació para ella el derecho a reclamar judicialmente de la separación, en el término de sesenta días, conforme lo dispone el artículo 168 inciso primero del Código del Trabajo, plazo que se entendió suspendido por la interposición de un reclamo ante la Inspección del Trabajo de Calama el 4 de enero de 2019, motivada en el no otorgamiento del trabajo convenido y por separación ilegal de funciones, y que se reactivó una vez fracasada la gestión administrativa, sin que, en todo caso, pudiera exceder de noventa días. Agrega que, en la especial situación de la actora -protegida por el fuero maternal y sin poder volver a su trabajo-, la medida ilegal de separación no quedó sin efecto, por lo que conforme al artículo 201 inciso tercero del código del ramo debió hacer efectivo su derecho a la reincorporación en el plazo indicado en la disposición, lo que no hizo, optando por dejar transcurrir casi seis meses para autodespedirse mediante carta de 8 de mayo de 2019 y, finalmente, ejercer el derecho que prevé el artículo 171 de la referida codificación. En consecuencia, resulta inaceptable pretender la “creación” de un nuevo término legal –a partir de la carta de auto despido- para impetrar un derecho que ya había fenecido, pareciendo incluso ilógico que una trabajadora aforada espere casi seis meses para demandar el incumplimiento de las obligaciones de su empleador, sin que tampoco sea admisible entender que el plazo para ejercer el derecho que otorga el fuero maternal se mantenga “suspendido” hasta su vencimiento, puesto que ninguna disposición legal alude a tan extraordinaria circunstancia, con excepción del artículo 168 inciso final, por lo que el plazo debió computarse desde el 28 de noviembre de 2018, fecha que la actora indicó como la oportunidad en que se produjo el despido, y hasta el 11 de julio de 2019, cuando se interpuso la demanda.

Por consiguiente, se emitió el pronunciamiento de reemplazo, en que se acogió la excepción de caducidad opuesta por Ava Montajes Ltda., rechazando a su respecto la demanda, y manteniendo la sentencia recurrida en lo no anulado.

Cuarto: Que, según se observa, las sentencias ofrecidas para su cotejo no resultan útiles para los efectos previstos en el artículo 483-A del Código del Trabajo, dado que se refieren a situaciones fácticas y jurídicas distintas, al tratarse de decisiones fundadas en presupuestos que no concurren en la especie, pues en el primer caso, la discusión versó sobre la interpretación y aplicación del plazo para accionar consagrado en el inciso tercero del artículo 207 del Código del Trabajo, normativa que no formó parte de la controversia planteada en la especie,



sin que durante todo el curso del juicio la parte demandante aludiera a este término más extenso o pretendiera su uso, pues siempre se refirió al establecido en el inciso cuarto del artículo 201 del citado código, en relación a su artículo 168, como se advierte de los argumentos desarrollados en su recurso de unificación de jurisprudencia; en tanto que la segunda, corresponde a un caso en que no existió despido previo por parte del empleador, sino que éste simplemente alteró su domicilio, impidiendo a la actora reincorporarse a sus labores luego de una licencia médica, mientras que en el presente caso, es la trabajadora quien señala haber sido verbalmente despedida y fija la fecha en que ello ocurrió, siendo precisamente a ese hito al que acude el fallo impugnado para iniciar el cómputo del lapso de la caducidad de la acción.

Quinto: Que, para la procedencia del recurso en análisis, es requisito esencial que existan distintas interpretaciones respecto de una determinada materia de derecho, es decir, que, frente a hechos, fundamentos o pretensiones sustancialmente iguales u homologables, se haya arribado a concepciones o planteamientos jurídicos disímiles que denoten una divergencia doctrinal que deba ser resuelta y uniformada.

De este modo, para que prospere un arbitrio como el de la especie, es menester la existencia de una contradicción jurisprudencial, que coloque a esta Corte en la obligación de dirimir cuál de las posturas doctrinales en conflicto, debe prevalecer; sin embargo, a la luz de lo expuesto, tal exigencia no aparece cumplida en el caso, al no constatarse una similitud fáctica que permita efectuar la comparación propuesta, por lo que no se cumple con el presupuesto contemplado en el inciso segundo del artículo 483 del Código del Trabajo, razonamiento que conduce a desestimar el presente recurso de unificación de jurisprudencia.

Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del ramo, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia de nueve de julio de dos mil veinte, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de Antofagasta.

Acordada contra el voto de la ministra señora Muñoz y del ministro señor Llanos, quienes fueron de opinión que concurren en la especie elementos suficientes que permiten efectuar el contraste con la tesis sostenida en la sentencia impugnada, respecto de la materia de derecho planteada por la recurrente.



En efecto, dos son las cuestiones en que se aprecia una diferente postura doctrinal que debiese ser examinada por esta Corte, la primera, sobre la interpretación de lo que aparece como un despido de la trabajadora que goza de fuero maternal, a partir del cual la sentencia impugnada comienza a contar los plazos de reclamación y la segunda, el correcto entendimiento que ha de dársele al artículo 201 inciso 4° del Código del Trabajo.

Los razonamientos sobre lo primero, son sustancialmente diferentes con las sentencias de cotejo, que parten de la base que el despido de una trabajadora aforada sin autorización judicial es necesariamente nulo, por lo que ha de entenderse que en ese caso se produce una separación ilegal del trabajo y, en lo segundo, se advierte que la sentencia impugnada no percibe o toma nota de una cuestión que para las de cotejo resulta esencial, cual es que el artículo 201 inciso 4° del Código del Trabajo se estructura sobre la hipótesis de desconocimiento del empleador del estado de embarazo de la trabajadora, situación que no concurre en la especie, puesto que a la trabajadora no se la recibe en el trabajo cuando vuelve de su período de descanso posnatal, lo que descarta el desconocimiento.

En tales circunstancias, se dan los elementos básicos como para que esta Corte entre a conocer del caso y unifique jurisprudencia en el sentido que plantea la recurrente, consolidando una postura protectora de las reglas de maternidad en línea con otras materias unificadas previamente.

Regístrese, notifíquese, comuníquese y devuélvase.

N° 94.251-20.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señora Andrea Muñoz S., señor Leopoldo Llanos S., señora María Cristina Gajardo H., y el abogado integrante señor Gonzalo Ruz L. No firma el ministro señor Blanco y abogado integrante señor Ruz, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar feriado legal el primero y por estar ausente el segundo. Santiago, veintidós de agosto de dos mil veintidós.





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

