

Santiago, veinticuatro de noviembre de dos mil veintidós.

Vistos:

En estos autos RIT O-5.638-2019, RUC 1940211044-1, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia de ocho de julio de dos mil veinte, se dio lugar, parcialmente, a la demanda deducida por don Teófilo Edgardo Rangel Villalobos, don Hernán Jacob Andrade Quintana y don Juan Carlos Solorza Muñoz, en contra de la empresa Industrial y Comercial ELSACA S. A., por lo que sólo fue condenada a pagar las prestaciones que se indican en su parte resolutive por feriado legal y proporcional, remuneraciones insolutas y a enterar las cotizaciones de seguridad social generadas por estas diferencias, desestimándola en todo lo demás.

Los demandantes presentaron recurso de nulidad, que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Santiago, mediante sentencia de treinta de abril de dos mil veintiuno.

En contra de este fallo, la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia.

Se ordenó traer los 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 procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe contener fundamentos plausibles, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos ejecutoriados que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que la materia de derecho propuesta, consiste en determinar “*si es válido o procedente aplicar la institución del ‘perdón de la causal’ o también denominada la ‘condonación de la falta’, para el caso de la parte trabajadora, o si, por el contrario, es ineficaz porque solo es aplicable tratándose de la parte empleadora, por constituir derechos irrenunciables para la parte trabajadora, conforme lo dispone el artículo 5, inciso segundo, del Código del Trabajo*”.

Para los recurrentes, en el fallo de la instancia se contiene una referencia tácita al perdón de la causal, por cuanto resta gravedad a las infracciones laborales y contractuales en las que incurrió la empresa demandada, dando preeminencia a la decisión de los demandantes de no recurrir a una instancia



administrativa previa, de lo que desprende la intención de aquéllos de tolerar su contravención, vulnerando el principio de irrenunciabilidad previsto en el artículo 5 del Código del Trabajo; razones por las que solicitan la invalidación de la sentencia impugnada y se dicte la de reemplazo que indican.

Tercero: Que para la procedencia del recurso de unificación, es requisito fundamental que existan distintas interpretaciones respecto de una misma materia de derecho, esto es, que frente a hechos, fundamentos o pretensiones sustancialmente iguales u homologables, se sostengan concepciones o planteamientos jurídicos disímiles, por lo que se debe constatar si los hechos establecidos en el pronunciamiento recurrido, subsumibles en las normas, reglas o principios cuestionados, son asimilables con los propuestos en los de contraste.

Así, la labor que corresponde a esta Corte, se vincula con el esclarecimiento del sentido y alcance de la norma que resuelve la controversia, enfrentada a una situación equivalente en una sentencia anterior, decidida en términos contrapuestos, interpretación que dependerá del marco fáctico asentado en cada caso.

Cuarto: Que, por lo señalado, es necesario consignar los hechos relevantes establecidos en la instancia, con incidencia en la materia de derecho propuesta:

1.- Los demandantes fueron contratados por la empresa demandada para desempeñarse como vendedores, relación que se inició, en cada caso, el 2 de marzo de 1993, 29 de octubre de 1994 y 1 de marzo de 2004, que decidieron terminar el 7 de agosto de 2019, autodespidiéndose, invocando la causal contenida en el artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, atribuyendo a la empleadora los siguientes incumplimientos: *“1. No se paga el sueldo base mensual equivalente al Ingreso Mínimo Mensual, no cumpliendo con lo dispuesto en la Ley 20.281 con relación a lo señalado en el artículo 42 del Código del Trabajo. Por consiguiente, hay diferencias adeudadas por concepto de cotizaciones de seguridad social, esto es, AFP PROVIDA; FONASA y FONDO AFC CHILE por el concepto indicado precedentemente. 2. En el mes de julio de 2019, no se paga sueldo base, ajuste de ley 20.281, gratificación mensual garantizada, semana corrida, movilización. Por consiguientes, se adeudan cotizaciones de seguridad social asociadas a dichas prestaciones”*. (sic)

2.- Se acreditó que durante el tiempo de adecuación del sueldo base de los dependientes que trabajaban a comisión, prevista en la Ley N°20.281, se



generaron diferencias remuneracionales a favor de don Hernán Andrade Quintana, por \$1.357.000; de don Teófilo Rangel Villalobos, por \$1.081.000; y de don Juan Solorza Muñoz, por \$1.375.000.

3.- La demandada admitió un retraso en el pago de las remuneraciones de julio de 2019, adeudando, además, diferencias correspondientes al mes de agosto del mismo año.

4.- Tales montos, generaron un saldo impago por cotizaciones de seguridad social.

Quinto: Que, sobre la base de estos hechos, la judicatura de la instancia consideró que los incumplimientos descritos no revestían la gravedad suficiente para justificar la decisión de los trabajadores de autodespedirse, por cuanto pudieron acudir en forma previa a instancias administrativas para obtener la corrección de la fórmula de pago de sus remuneraciones tras la vigencia de la Ley N°20.281, por lo que no se está frente a una conducta contumaz o renuente del empleador, advirtiendo la nula voluntad de aquéllos en normalizar tal irregularidad en una sede diversa a la judicial, idéntica precisión que observa en relación a las restantes diferencias dinerarias, que por su exiguo monto posibilitaban su obtención mediante el empleo de otras herramientas diversas al despido, que es la más extrema, agregando que las sumas reconocidas por la aplicación de la citada ley, pueden explicarse por una interpretación errónea según la comprensión empresarial, desestimando la nulidad del despido por configurar una sanción que se impone al empleador que retiene y distrae los fondos previsionales que descuenta de las remuneraciones que paga a los trabajadores, sin enterarlos en las respectivas instituciones, observando que se trata de montos reconocidos en la sentencia, razonamiento que impide su imposición.

La Corte de Apelaciones rechazó el recurso de nulidad deducido por los demandantes, fundado en la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, por cuanto sus fundamentos *“no logran revertir las razones que dio el magistrado de la instancia para sostener que los mentados incumplimientos no son graves, los que esta Corte comparte, sobre todo -en el primer caso- por el tiempo transcurrido desde que se adeudaban esas diferencias del sueldo base, lo que solo fue constatado en la sentencia, pero que no fue oportunamente objeto de reclamo alguno por los actores y, en el segundo caso, porque en definitiva el empleador pagó la diferencia de remuneración, quedando un saldo mínimo para enterar”*.



Sexto: Que para confrontar la decisión impugnada, los demandantes acompañaron dos sentencias dictadas por esta Corte en los autos Rol 13-2004, de 20 de enero de 2005, y 4.671-2010, de 3 de noviembre de 2010, vinculado este último con el tercer fallo ofrecido, pronunciado por la Corte de Apelaciones de Concepción, en los autos Rol N°557-2009, de 10 de mayo de 2010, puesto que resolvió los recursos de casación en la forma y en el fondo con los que fue impugnado.

En lo que interesa a los recurrentes, en la primera sentencia acompañada se consideró que, *“atinente con el denominado ‘perdón de la causal’, alegado también por el demandado, ha de precisarse que tal argumentación tendría cabida sólo en el evento que se tratara del empleador tolerante de una determinada actitud de su trabajador, por cierto lapso, pero no cuando se trata de este último que imputa incumplimiento grave a aquél, según lo ha decidido reiteradamente esta Corte”*, indicando que *“no es posible desprender de la situación fáctica asentada en la sentencia de que se trata, una modificación tácita a las cláusulas de los contratos de trabajo, en la medida que las remuneraciones aparecen pagadas con posterioridad a la fecha estipulada, pero sin periodicidad alguna o data cierta retrasada, hecho que permitiría concluir el pacto tácito de una época de pago definida, distinta a la estipulada originalmente por las partes. A ello cabe agregar, además, que inamovible para este Tribunal, como se dijo, resulta el hecho de que la demandada adeuda las remuneraciones de los meses de julio y agosto de 2002, aún a la fecha de presentación de la demanda, esto es, 16 de octubre de 2002, actitud que contraría las propias alegaciones de la empleadora en orden a existir, supuestamente, una modificación contractual en cuanto a la fecha de pago”*.

En el segundo fallo, que conoció los recursos de casación deducidos en contra del tercer dictamen acompañado, y en lo que interesa a los recurrentes, se decidió que, *“en relación al perdón de la causal alegado, que el inciso pertinente del artículo 5 del Código del Trabajo prescribe ‘Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.’ Esta norma, de acuerdo a lo que ya ha señalado este tribunal citando a la doctrina en la materia, reglamenta la irrenunciabilidad de los derechos laborales, reconociéndole una doble fundamentación: una, de carácter jurídico-público, es decir, se otorga al trabajador condiciones que protejan su vida y salud y la de su familia y de orden tutelar, estableciendo positivamente la naturaleza irrenunciable, a fin de evitar la*



derogación de normas sobre la base de la autonomía de la voluntad que asiste a las partes involucradas y que supone, por regla general, precisamente, la posibilidad de renunciar los derechos conferidos por las leyes, con tal que miren al interés individual y no esté prohibida su renuncia, ello en conformidad a lo dispuesto en el artículo 12 del Código Civil. Por otra parte, dicha irrenunciabilidad está claramente circunscrita, de acuerdo al tenor de la disposición citada, a la vigencia del contrato de trabajo, marco temporal que enfatiza el carácter protector del principio consagrado durante su vigencia. De esta manera, la disponibilidad de los derechos que el recurrente invoca a favor de su tesis, sólo surge al término del vínculo y no antes; y ello obedece a que una inteligencia diversa de la situación planteada llevaría a considerar cualquier incumplimiento patronal como condonable en atención al transcurso del tiempo, situación inadmisibles a la luz del carácter tuitivo del derecho del trabajo”.

Séptimo: Que, a diferencia del planteamiento que se contiene en el recurso de unificación, la sentencia impugnada no contiene razonamientos referidos al perdón de la causal del trabajador, por cuanto se refiere únicamente a la gravedad del incumplimiento contractual atribuido por los recurrentes a la demandada, circunscribiéndose, por tanto, a un análisis concreto del artículo 160 número 7 del Código del Trabajo y a decidir si los hechos establecidos en el fallo de la instancia fueron correctamente calificados, en consonancia con el contenido de la única causal deducida en el recurso de nulidad, prevista en su artículo 478 letra c), quienes insisten en atribuir un supuesto implícito a la decisión de base, pero que no se replica en la que es objeto del arbitrio que es de competencia de esta Corte, por lo que carece de pronunciamiento sobre la materia de derecho propuesta.

Octavo: Que, en consecuencia, el fallo impugnado no ofrece una interpretación relacionada con el correcto sentido y alcance que corresponde atribuir al artículo 5 del Código del Trabajo y a la procedencia del perdón de la causal cuando esta conducta se asigna al dependiente, careciéndose de razonamientos susceptibles de comparación con la tesis que los recurrentes consideran correcta y que estaría contenida en los fallos que acompañan, defecto que obsta a la labor de cotejo que particulariza a este arbitrio excepcional y de estricto derecho.

Noveno: Que, en forma adicional y tal como se explicó, al decidir el recurso de nulidad, la Corte de Apelaciones efectuó un análisis centrado en la gravedad del incumplimiento que los actores atribuyen a la demandada, de



acuerdo con el carácter de la única causal intentada, ajustando su análisis al contenido del artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, análisis que esta Corte considera es parte de la potestad reconocida a la judicatura de la instancia, para decidir, caso a caso, la entidad de la contravención, según los antecedentes probatorios rendidos en juicio, por lo que configura un asunto de esencial naturaleza casuística que es ajena a este arbitrio.

Décimo: Que, tal como se indicó, para la procedencia de este excepcional recurso se necesita que esta Corte se enfrente a una dispersión jurisprudencial, advirtiéndose que la impugnación propuesta no cumple este requisito expresamente reconocido en el artículo 483 del Código del Trabajo, razón suficiente para desestimarla.

Por estas consideraciones y disposiciones citadas, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por los demandantes, en contra de la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago, de treinta de abril de dos mil veintiuno.

Regístrese y devuélvase.

Rol N°38.070-2021.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., señor Diego Simpertigue L., y la Abogada Integrante señora Leonor Etcheberry C. No firma la Ministra señora Muñoz, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con permiso. Santiago, veinticuatro de noviembre de dos mil veintidós.



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

