

Santiago, doce de diciembre de dos mil veinticuatro.

Vistos y teniendo presente:

Primero: Que, de conformidad con lo dispuesto en el inciso séptimo del artículo 483-A del Código del Trabajo, se ha ordenado dar cuenta de la admisibilidad del recurso de unificación de jurisprudencia deducido por el demandado en contra de la sentencia de la Corte de Apelaciones de San Miguel, que rechazó el de nulidad interpuesto contra la de instancia que acogió la demanda, declaró indebido el despido y condenó a las demandadas al pago subsidiario de las prestaciones que señala.

Segundo: Que según se expresa en la legislación laboral, el recurso de unificación de jurisprudencia es susceptible de ser deducido en contra de la resolución que falle el recurso de nulidad, estableciéndose su procedencia para el caso en que *“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”*, conforme lo explicita el artículo 483 del Código del Trabajo.

Asimismo, del tenor de lo dispuesto en el artículo 483-A del cuerpo legal antes citado, aparece que esta Corte debe controlar, como requisitos para su admisibilidad, por un lado, su oportunidad; en segundo lugar, la existencia de fundamento, además de una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto de las materias de derecho objeto de la sentencia, sostenidas en diversos fallos emanados de los tribunales superiores de justicia, y finalmente, debe acompañarse copia del o los fallos que se invocan como fundamento del recurso en referencia.

Tercero: Que la materia de derecho propuesta para ser unificada consiste, en *“Determinar la interpretación que debe darse al artículo 162, inciso primero, del Código del Trabajo, en cuanto al contenido de la carta de despido, las causales y los hechos en que se funda”*.

Cuarto: Que, con relación al tema jurídico planteado para ser uniformado, se ofreció a modo de contraste, las sentencias dictadas por esta Corte, en las causas Roles N°19352-2014 y N°4029-2005, por la Corte de Apelaciones de Santiago en la Rol N°172-2018 y por la Corte de Apelaciones de Talca, en la Rol N°254-2017.

La primera, sobre la base que la empleada tuvo conocimiento previo y conciencia plena de su comportamiento irregular y que fue justamente el que se alzó como causa final de su destitución, señaló, que ello no tiene la virtud suficiente para derribar el imperio de los principios reivindicados, ya que si la razón de ser de la realidad que describe la letra a) del N°1 del artículo 160 del Código



del Trabajo, que es la que el empleador esgrimió para despedir al trabajador, no es otra que la de entender que un dependiente que ha faltado gravemente a la probidad en el desempeño de sus funciones, de manera debidamente comprobada, queda en situación de incompatibilidad con el ambiente de armonía y transparencia que es debido a toda organización humana, aunque más no sea por respeto a tal condición de todos quienes la conforman, salta a la vista que la conducta de quien tutela el interés de la organización dañada por tan grave atentado, debe publicitarlo, como una manera de establecer los límites de permisividad que se está dispuesto a tolerar, lo que hace incomprensible, en el ámbito normativo, su acallamiento. Todo ello, sin atender a lo que con mayor frecuencia se argumenta en defensa de la postura del requirente, como lo es que sin la descripción de los hechos que dan lugar al despido, se deja al afectado en la indefensión a la hora de querer alzarse judicialmente contra la situación que lo embarga, al menos desde un prisma formal. Por tanto, concluyó que se debe respetar cabalmente la ritualidad del momento excepcional en que una de las partes pone término a un contrato de trabajo, so pena de recibir como sanción, entre otras, la del artículo 454 tantas veces comentado, a saber, el no poder defender su conducta en el procedimiento a que ello diere lugar.

La cuarta arguyó que la carta no satisface los requisitos formales exigidos en el artículo 162 del Código del Trabajo, en atención a que la sola mención que se hace a “*atrasos, salidas y faltas sin aviso previo*”, sin que se refiera en forma detallada los días, horas y circunstancias en que habrían tenido lugar, constituye una descripción de los hechos que adolecen de falta de claridad, precisión y especificidad que eventualmente puede ocasionar la indefensión del trabajador, puesto que al no tener certeza de la causa de su separación de la fuente laboral no estaba en condiciones de defenderse de las circunstancias que posteriormente pudiesen invocarse por el empleador durante el transcurso del juicio como fundamentos de la desvinculación.

En consecuencia, ambas mantienen tesis distintas a la de este arbitrio y no pueden ser consideradas como contrastes.

La segunda sostuvo que la falta de descripción en el aviso de la causal invocada para proceder al despido del trabajador no acarrea la ineficacia de éste, ni coloca al dependiente en una situación de indefensión. Ello, por cuanto no queda impedido de demandar al empleador por despido injustificado y porque, en todo caso, sobre la demandada recae la obligación de probar en el juicio que la terminación del contrato de trabajo se produjo por hechos que constituyen uno o más de las causales establecidas en la ley y toca al tribunal de la causa, como ya



ha quedado asentado, calificar si tales situaciones efectivamente configuran la descrita en la ley.

La tercera estableció que muy distinto es exigir a la carta de despido una justificación interna de su postulado, como por ejemplo, identificar los costos fijos u operacionales que ameritan la reestructuración de una empresa; esclarecer cuales son las metas o desafíos de una compañía para readecuar su planta; singularizar los estudios que se tuvieron en cuenta para aplicar esa medida, o si el cargo que fue absorbido por otra trabajadora lo hizo más efectivo, ya que todas estas situaciones obviamente escapan al sentido y alcance que debe tener la carta de despido, pues más bien inciden en el mérito que arroje la prueba que debe rendirse en el juicio para demostrar si los hechos descritos en la carta son o no efectivos, tal como se desprende sobre todo del numeral 1º del artículo 454 referido.

Quinto: Que, por su parte, la sentencia recurrida acogió el arbitrio fundado en la causal de nulidad dispuesta en el artículo 478 b) del Código del Trabajo y señaló que del examen de la sentencia impugnada, es posible colegir que se razona adecuadamente, que es factible reproducir el razonamiento utilizado para alcanzar las conclusiones contenidas en el fallo, sin que se advierta en el proceso de valoración de la prueba vulneración a los principios de la lógica, ni a las máximas de la experiencia, como aduce el recurrente en su libelo. En efecto, indicó, la sentenciadora del mérito, en el motivo noveno del fallo impugnado, señala que *“uno de los puntos controvertidos de la presente causa consiste en acreditar los hechos que configurarían las causales del artículo 160 N°5 y N°7 del Código del Trabajo, en los términos descritos en la carta de despido, cuestión que es carga del demandado”*, agregando que *“de la carta de aviso acompañada se extrae que únicamente se expresa en relación con una situación fáctica lo siguiente: “En consideración al hecho de violencia ocurrido el día de hoy en la Obra “Mejoramiento Estadio Municipal Roberto Bravo Santibáñez” comuna de Melipilla”. A continuación, en la carta de aviso se indica las causales de despido invocadas, en este caso las descritas en el artículo 160 N°5 y N°7 del Código del Trabajo, infringiendo los artículos 44 n°5 y 76 letra E del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Empresa”*. Añadió que se razona que *“al no existir hechos descritos en la carta de despido, incumpliendo lo prescrito en el inciso primero del artículo 162 del Código del Trabajo y existiendo una prohibición legal de alegar hechos distintos a los expresados en esta, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 454 N°1 del código del ramo, no se pueden tener como acreditados hechos que configurarían las causales de despido invocadas, por lo que procede declarar como indebido el despido”*. Por consiguiente, aseveró, cobra



vital relevancia los términos de la carta por la que se da noticia del despido, en el sentido que debe reflejar fielmente los hechos que lo motivaron, atendido que la prueba que los litigantes deseen rendir para acreditar sus respectivos asertos necesariamente ha de recaer sobre ellos, lo que autoriza concluir que se erige como un instrumento con una finalidad precisa y determinada fijar los hechos que el empleador debe acreditar en sede judicial, sin perjuicio que el trabajador también tiene la carga probatoria para refutarlos. Por consiguiente, de la sola lectura de la referida misiva, salta a la vista que el demandante se encontraba en indefensión, en tanto que la prueba rendida por el demandado para explicar por qué decidió desvincularlo hacía referencia a hechos que no se encontraban contenidos en la carta de despido y, por ende, no pudieron ser desvirtuados o impugnados por el trabajador en el juicio. Así, no se incurrió en el vicio de invalidación que el recurrente le atribuye, desde que no existieron hechos precisos descritos, por lo que mal pudo infringir las reglas sobre apreciación de la prueba destinada a acreditarlos.

Sexto: Que, como se indicó, 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 arribe a concepciones o planteamientos jurídicos disímiles que denoten una divergencia que deba ser uniformada.

Así, la labor que corresponde a esta Corte se vincula con el esclarecimiento del sentido y alcance que tiene la norma que regla la controversia al ser enfrentada con una situación equivalente resuelta en un fallo anterior en sentido diverso, para lo cual es menester partir de presupuestos fácticos análogos entre el impugnado y los traídos como criterios de referencia.

Séptimo: Que a la luz de lo expuesto y realizado el examen descrito, tal exigencia no aparece observada, desde que la situación resuelta en esta causa no es equiparable con la que sustentan ambos fallos de contraste, puesto que, como se advierte de su sola lectura, la decisión que ahora se impugna se funda en que la carta de despido, si bien contiene la causal, no describe en forma pormenorizada los hechos que la constituyen, lo que deja en la indefensión al trabajador. Sin embargo, los pronunciamientos contenidos en las sentencias que fueron acompañadas se sustentan en razonamientos distintos, ya que, en tales casos, la misiva respectiva no contiene la causal invocada para el término de la relación laboral o señalándola, junto a los hechos que las configuran, no puede, además, exigirse que describa otras circunstancias que deben acreditarse para comprobar tales hechos.



Así, debe ser decretada la inadmisibilidad del recurso interpuesto, puesto que la necesidad de uniformar la materia propuesta y la disparidad de decisiones respecto de la misma, que la ley exige y que se proponen como argumentos para sostenerlo, no se advierte concurrente, teniendo además presente, el carácter excepcional y especial de este arbitrio, reconocido expresamente por el artículo 483 del Código del Trabajo.

Por estas consideraciones y normas citadas, se declara **inadmisible** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto contra la sentencia de doce de septiembre de dos mil veinticuatro.

Regístrese y devuélvase.

N°53.213-24.



RHVXXRWNXVQ

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros (as) Jessica De Lourdes González T., Mireya Eugenia Lopez M., Ministro Suplente Juan Manuel Muñoz P. y los Abogados (as) Integrantes Fabiola Esther Lathrop G., Juan Carlos Ferrada B. Santiago, doce de diciembre de dos mil veinticuatro.

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

