

Santiago, uno de septiembre de dos mil veintiuno.

Vistos:

En estos autos RUC N°1940181372-4, RIT T 11-2019, del Juzgado de Letras del Trabajo de Peñaflor, don Fernando Núñez Olea dedujo denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del auto despido y cobro de prestaciones laborales en contra de su ex empleadora Empresa Educacional y Centro Psicopedagógico Colegio Trabunco EIRL, que fue acogida mediante sentencia pronunciada el veintinueve de octubre de dos mil diecinueve, decisión impugnada por la demandada mediante recurso de nulidad que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de San Miguel el diez de enero de dos mil veinte.

En contra de esta decisión, la misma parte presentó recurso de unificación de jurisprudencia, que se ordenó traer 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 ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que la materia de derecho objeto del presente recurso consiste en determinar si procede la acción de tutela en los casos de despido indirecto, es decir, si ambas acciones son compatibles.

Tercero: Que para la recurrente el procedimiento de tutela laboral está reservado para aquellos casos en que el empleador limita el ejercicio de los derechos fundamentales de los trabajadores sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, por lo que es improcedente en los casos de despido indirecto, por cuanto, si la desvinculación se produce en represalia de una demanda judicial o reclamo administrativo, la decisión de terminar la relación laboral la toma el empleador como un castigo para el dependiente que lo denunció por entender vulnerada la garantía de indemnidad. Sin embargo, en el caso del despido indirecto, es el trabajador quien toma la decisión de finalizar su vinculación laboral, renunciando, de esta forma, a la indemnidad que afirma afectada.



En tal sentido, se pronunció el fallo de contraste que acompaña, pronunciado por esta Corte, de 28 de agosto de 2013, en los autos Rol N°3.689-2013.

En esta sentencia, la materia de derecho resuelta consistió en “*determinar si son compatibles la acción de tutela de derechos fundamentales del artículo 489 del Código del Trabajo con el término de la relación laboral en virtud del artículo 171 del mismo cuerpo legal*”, y luego de transcribir lo dispuesto en los artículos 485 incisos primero y segundo, 486 inciso primero y 489 inciso primero del Código del Trabajo, concluyó que el procedimiento de tutela laboral está destinado a dar protección efectiva a los derechos fundamentales del trabajador y puede impetrarse cuando la vulneración se produce durante la vigencia de la relación laboral o cuando termina con ocasión del despido. De esta forma, prosigue, “*resultando claro el sentido de la disposición en análisis, no corresponde desentender su tenor literal, en cuanto preceptúa inequívocamente que la procedencia de esta acción de tutela ha sido regulada para el evento específico en que la vulneración de garantías constitucionales se produzca con ocasión del despido de un trabajador o, en otras palabras, cuando es el empleador el que procede a despedir al trabajador en las condiciones anotadas*”, conclusión reforzada “*con lo dispuesto en el mismo artículo 489 del estatuto laboral cuando confiere la acción exclusivamente al ‘trabajador afectado’, debiendo entenderse por tal al que ha sido afectado por un despido atentatorio de derechos fundamentales. De esta manera, la situación fáctica que regula la norma en cuestión, no es otra que aquella en que el despido que lleva a cabo el empleador es a la vez atentatorio de las garantías fundamentales del trabajador*”, afirmación que encuentra apoyo en “*el reconocimiento del derecho que tiene todo trabajador de denunciar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos, a través de la acción contemplada en el artículo 485 del Código del Trabajo, que permite su ejercicio durante la vigencia de la relación laboral, sea personalmente o por la organización sindical, e incluso puede determinar ejercerla la Inspección del Trabajo cuando en el ámbito de sus facultades de fiscalización tomare conocimiento de una vulneración en tal sentido, previa mediación entre las partes. De este modo, la ley ha dotado al trabajador de una acción de tutela que precisamente –ejercida durante la vigencia de la relación laboral- tiene por objeto impedir que el dependiente deba soportar vulneraciones de tal envergadura que lo lleven a a despedirse, sin lograr la protección efectiva de sus derechos*”,



agregando, por último, que *“en la medida que el artículo 489 del Código del Trabajo regula una situación especial y particular de vulneración de derechos, que opera con ocasión del despido que lleva a cabo el empleador y que considera una indemnización sancionatoria, tal texto debe ser objeto de interpretación restrictiva, esto es, que se ajuste a la especificidad de la norma, descartando su aplicación a situaciones no previstas en ella, como ocurriría con la consideración del autodespido que se funda en vulneración de derechos fundamentales”*; por consiguiente, *“debe entenderse unificada la jurisprudencia en el sentido anotado en los fundamentos que preceden, esto es, que la acción prevista por el inciso 1° del artículo 489 del Código del Trabajo, no procede cuando ha sido el trabajador quien ha puesto término a la relación laboral por la vía del despido indirecto contenida en el artículo 171 del precitado cuerpo normativo”*.

Cuarto: Que, considerando lo resuelto por la Corte de Apelaciones de San Miguel y lo razonado en el fallo de contraste, se concluye la concurrencia de dos interpretaciones sobre una idéntica materia de derecho, presupuesto necesario del recurso de unificación de jurisprudencia, por lo que se debe establecer cuál es la correcta, lo que se traduce en determinar si la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales y la acción que emana del autodespido que ejerce el trabajador, es o no compatible con la hipótesis que contempla el artículo 489 del Código del Trabajo.

Quinto: Que, al efecto, se hace necesario indicar que el referido artículo 489 dispone : *“Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado”*, y agrega en su inciso final: *“Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente”*. Por su parte el artículo 171 del referido texto laboral señala que: *“Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo...”*

Sexto: Que la normativa laboral ha recogido en virtud de diversas reformas – Leyes N° 19.812, de 2002, 19.684, de 2000 y 20.005, de 2005- el respeto de los



derechos fundamentales de los trabajadores, denotando una evolución constante en el tema y que, en todo caso, es propia de esta rama del Derecho, atendido su carácter foral, realista y protector. Tales presupuestos y principios que han inspirado los cambios de la legislación laboral cobran importancia fundamental con motivo de la regulación de las acciones que es posible interponer en resguardo de los equilibrios que desea preservar el legislador, aspecto sustancial y del cual derivan los pronunciamientos de los tribunales, marcando, en definitiva, el amparo de los derechos concretos en una relación particular, dando paso a un acceso eficiente a la tutela jurisdiccional, con el objeto de resguardar el efectivo ejercicio de los recursos judiciales con miras a obtener la vigencia real y en todos sus aspectos de los derechos vulnerados.

Son los principios de eficacia, eficiencia y efectividad los que deben cobrar vigencia en toda acción que tiene por objeto resguardar y amparar los derechos fundamentales de los trabajadores, corrigiendo las actuaciones que los afecten o disponiendo las medidas de reparación pertinentes, entre ellas, las indemnizatorias. Es por lo mismo que el ejercicio de la acción ante la judicatura pretende que, ante una causa determinada, como puede ser la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, se obtenga un efecto concreto que ponga término o repare tal proceder, que, según se ha dicho, se debe efectuar de una manera verdadera y real, no en términos declarativos, puesto que se busca que el ejercicio de la facultad jurisdiccional de los tribunales se emplee y actúe para obtener el amparo previsto por el legislador, en el evento que concurren los presupuestos antes indicados.

Séptimo: Que tales ideas se concretaron en la Ley N°20.087 y sus modificaciones posteriores, que establecieron un procedimiento especial para garantizar la tutela de determinados derechos fundamentales, en este sentido, el artículo 485 del Código del Trabajo dispone: *“El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1 inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5° en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6° inciso primero, 12° inciso primero y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, el*



derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

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, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales”.

Por su parte, la acción consagrada en el artículo 171 del código del ramo, conocida en doctrina como despido indirecto, consiste en que el trabajador imputa a su empleador haber incurrido en alguna causal de término de la relación laboral, en otras palabras, es el dependiente quien finaliza el pacto con la demandada por una causa que le es atribuible.

Octavo: Que, por consiguiente, la armonía de las referidas instituciones a la luz de los principios que informan el Derecho Laboral, en especial los de igualdad, no discriminación y protección, una de cuyas manifestaciones concretas es la regla “*indubio pro operario*”, importan que, en el quehacer judicial, enfrentado el juez a varias interpretaciones posibles, debe optar por la que sea más favorable al trabajador. Lo anterior, autoriza a inferir que, como el artículo 489 del Código del Trabajo se refiere a la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores producidos con ocasión del despido, sin efectuar ninguna distinción, unido al hecho que el denominado “autodespido” o “despido indirecto” “... es técnicamente desde el punto de vista laboral una modalidad de despido, y en ningún caso una renuncia...” (José Luis Ugarte Cataldo, Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador, Legal Publishing, 2010, p. 94), el ejercicio de la acción de tutela que contempla la referida norma legal no está limitada sólo al caso en que el vínculo laboral se finiquita por decisión del empleador, sino que también en el evento que sea el trabajador el que opta por poner término al contrato conforme lo previene el artículo 171 del Código citado; por tanto, el trabajador puede reclamar que con ocasión del despido indirecto se vulneraron derechos fundamentales que se encuentran protegidos por la normativa pertinente.



En efecto, el despido directo o el indirecto sustancialmente son idénticos en sus antecedentes, motivos y causas: la inobservancia de las obligaciones contractuales o legales por parte del empleador, originando la vulneración de los derechos del trabajador. De esta forma, la voz “despido” utilizada por el legislador equivale a término de la relación laboral, única forma de vincular el principio de igualdad y no discriminación a los efectos del incumplimiento, en atención a que en ambas situaciones el trabajador dispondrá de idénticas acciones para hacer valer y reclamar los derechos vulnerados derivados de la contravención contractual.

Noveno: Que, en consecuencia, se debe concluir que no existe razón para excluir el denominado “autodespido” o “despido indirecto” de la situación que regula el artículo 489 del estatuto laboral, que precisamente se erige para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, vulnerados con ocasión del término de la relación; finalidad que no se cumpliría si sólo se estima aplicable al caso del dependiente que es despedido por decisión unilateral del empleador, de manera que los efectos de su ejercicio deben ser los mismos que emanan cuando la vinculación se finiquita por voluntad de la patronal. En este contexto, si el empleador con ocasión del despido vulneró las garantías fundamentales del trabajador -y no sólo las obligaciones que emanan del contrato-, con mayor razón si éste desea poner término a la conculcación de sus derechos esenciales y los propios de la convención que lo subordina al infractor, debe ser protegido por el ordenamiento jurídico, a través de las mismas acciones y derechos que tendría si es despedido, lo contrario significaría desconocer los citados principios que informan el Derecho del Trabajo y dejar al dependiente en una situación de desprotección, porque se lo obliga a permanecer en un régimen de vulneración a sus derechos básicos.

Décimo: Que, por lo reflexionado, no es errado el razonamiento de la Corte de Apelaciones de San Miguel al estimar que la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales es compatible con la institución denominada “despido indirecto” y, a resultas de lo cual, considera que es procedente ejercerla dentro del marco normativo que consagra el artículo 489 del Código del Trabajo; por lo demás, esta ha sido la línea jurisprudencial adoptada por esta Corte, tal como antes fue resuelto en los autos Rol N°11.200-15.

Undécimo: Que, en consecuencia, si bien se constata la disconformidad denunciada en la interpretación y aplicación dada a los preceptos analizados en la sentencia recurrida, ello no constituye la hipótesis prevista por el legislador para



que esta Corte, por la vía del presente recurso, invalide el fallo de nulidad y altere lo decidido en el fondo, por cuanto la línea de razonamiento de la judicatura para fundamentar su decisión de acoger la pretensión del demandante, se ha ajustado a derecho, de tal forma que el arbitrio intentado será desestimado.

Por estas consideraciones, disposiciones citadas y en conformidad, además, con lo preceptuado en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la demandada contra la sentencia de diez de enero de dos mil veinte dictada por la Corte de Apelaciones de San Miguel.

Regístrese y devuélvase.

N°19.559-2020.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Angélica Cecilia Repetto G., y señor Leopoldo Llanos S. Santiago, uno de septiembre de dos mil veintiuno.



En Santiago, a uno de septiembre de dos mil veintiuno, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

