

PROCEDE LA INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE AVISO PREVIO CUANDO ES EL TRABAJADOR QUIEN PONE TÉRMINO AL CONTRATO

El criterio de la Corte Suprema es y siempre ha sido el de asemejar el auto despido, o despido indirecto, en todo orden de materias a un despido, considerándolo un acto unilateral del empleador, de manera que cuando se verifica uno declarado injustificado también procede la indemnización por falta de aviso previo.

La Corte Suprema acoge un recurso de unificación de jurisprudencia respecto de la sentencia de la Corte de Apelaciones de San Miguel, que rechaza el recurso interpuesto por el demandante al señalar que no procede el pago de indemnización por aviso previo en el contexto de un auto despido toda vez que es el trabajador quien pone término al contrato.

El criterio utilizado por la Corte de San Miguel dista bastante de lo que la Corte Suprema ha señalado en los últimos años, tal como aparece de manifiesto en el recurso intentado. De acuerdo a ésta, el artículo 171 del Código del Trabajo radica en la persona del trabajador el derecho a poner término al contrato en caso de que el empleador sea quien incurre en una causal de término, dotándolo de un mecanismo que, en ningún caso, se equipara a la renuncia de éste, como un acto libre y espontáneo, sino de una situación no voluntaria en que el empleador lo pone, forzando su desvinculación, por lo que se trata de una sanción de reproche para el empleador, que dota al trabajador de las mismas indemnizaciones que le hubieran correspondido si fuese el empleador quien hubiera terminado la relación laboral.

Cuarta sala de la Corte de Suprema N° de ingreso 21476-2019

Santiago, veintisiete de abril de dos mil veinte.

Visto:

En estos autos Rit O-81-2018, Ruc 1840121720-3, del Juzgado de Letras de Peñaflor, por sentencia de nueve de mayo de dos mil diecinueve, se acogió la demanda interpuesta por don Jonathan Patricio Riveros Orellana en contra de la Fundición Las Rosas S.A., sólo en cuanto declaró ajustado a derecho el despido indirecto, y condenó a la demandada al pago de las sumas que indica por concepto de indemnización legal y proporcional. Asimismo, hizo lugar a la demanda de nulidad del despido.

En relación con ese fallo el demandante interpuso recurso de nulidad, que fue rechazado por una sala de la Corte de Apelaciones de San Miguel, mediante resolución de diez de julio de dos mil diecinueve.

Respecto de esta sentencia, la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia pidiendo que se dicte la 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 existen 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 sobre el asunto de que se trate sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar la copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que en cuanto a la unificación de jurisprudencia pretendida, en lo que se refiere a la materia de derecho objeto del juicio, dice relación con determinar *"el sentido y alcance de la disposición contenida en el inciso 1° del artículo 171 del Código del Trabajo,*

en cuanto permite o no, que el trabajador reclame el pago de la indemnización por falta de aviso previo".

Tercero: *Que, para los efectos de fundar el recurso, cita, en primer término, un fallo dictado por esta Corte, en los autos Rol N° 15.323-2013, que señaló que "el despido indirecto es una sanción de reproche a la conducta del empleador que incurre en una causal de caducidad del contrato, y los efectos del ejercicio de la aludida facultad otorgada al dependiente por el referido artículo 171 no pueden ser sino los mismos que derivan del despido ejercido por el empleador, pues en ambos casos la justificación para poner término a la relación laboral es la ruptura del contrato por una vía de hecho. Todo lo cual resulta evidente en el mensaje presidencial enviado al Congreso Nacional con motivo del proyecto de ley que dio origen a la Ley N° 19.631 y concuerda, además, con la jurisprudencia que ya ha acogido tal interpretación".*

En segundo lugar trae a colación otra sentencia de esta Corte, dictada en los autos Rol N° 55.306-2016, que indicó que *"el criterio de este tribunal ha sido el de asemejar el auto despido o despido indirecto en todo orden de materias al despido, como acto unilateral del empleador"*.

Cuarto: *Que, en contrario, la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo expresando que "en el caso propuesto es un despido indirecto, y por lo tanto no corresponde que se sancione al empleador al pago de la indemnización por falta de aviso previo, toda vez que es el trabajador quien pone término a la relación laboral, y no el empleador"*.

Quinto: *Que, por lo tanto, concurren 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 procede la indemnización por falta de aviso previo cuando es el trabajador quien pone término al contrato de trabajo, al tenor del artículo 171 del Código del Trabajo.*

Sexto: *Que la figura del auto despido o despido indirecto, contemplada en el artículo 171 del Código del Trabajo, está concebida para el caso que sea el empleador el que incurre en una causal de término del contrato de trabajo -específicamente las de los numerales 1, 5 o 7 del artículo 160 del Código del Trabajo-, de manera que se radica en la persona del trabajador el derecho a poner término al contrato y a solicitar al tribunal que ordene el pago de las indemnizaciones que correspondan por el despido, con los incrementos que señala la ley. Si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entiende que el contrato ha terminado por renuncia. Dicha institución pone de relieve la naturaleza contractual de la relación laboral, que obliga también al empleador a cumplir las obligaciones que surgen para él del contrato de trabajo, dotando al*

trabajador de un mecanismo de salida del contrato en caso de incumplimiento, mediante su notificación al empleador, cual si fuera un despido, y la denuncia al juzgado del trabajo, que determinará la efectividad de los hechos y, en su caso, dispondrá las mismas indemnizaciones que hubieren correspondido si fuese el empleador quien hubiese puesto término injustificadamente al contrato.

Lo relevante de este "despido indirecto", como lo ha denominado la doctrina y la jurisprudencia, es que hace responsable al empleador de la pérdida de la fuente laboral del trabajador, resguardando de alguna manera el principio de estabilidad en el empleo, en virtud del cual el legislador regula las causales de terminación del contrato de trabajo y establece los mecanismos de compensación para el caso que el empleador no las respete.

No se trata, pues, de una renuncia del trabajador -que de por sí constituye un acto libre y espontáneo- sino de una situación no voluntaria en que el empleador lo pone, forzando su desvinculación, lo que le otorga el derecho a obtener las indemnizaciones propias del despido.

En este contexto, el criterio de este tribunal ha sido el de asemejar el auto despido o despido indirecto en todo orden de materias al despido, como acto unilateral del empleador, de manera que, cuando se verifica uno que es declarado justificado por un tribunal, también procede la indemnización por falta de aviso previo.

Séptimo: Que, en estas condiciones, yerra la Corte de Apelaciones de San Miguel al rechazar el recurso de nulidad interpuesto por el demandante, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, desestimando la condena a la demandada de la indemnización por falta de aviso.

Octavo: Que, conforme a lo razonado, y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser acogido. Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante** respecto de la sentencia de diez de julio de dos mil diecinueve, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de San Miguel, que rechazó el recurso de nulidad que dedujo en contra de la dictada por el Juzgado de Letras de Peñaflor en autos Rit O-81-2018, Ruc 1840121720-3 y, se declara que **es nula**, y acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, se dicta la correspondiente de reemplazo en unificación de jurisprudencia.