

LA RETRACTACIÓN DEL EMPLEADOR RESPECTO DEL DESPIDO, NO PRODUCE EL EFECTO DE RENACER LA RELACIÓN LABORAL POR SÍ SOLA

El despido, en un acto que produce sus efectos por la sola manifestación de voluntad del empleador, sin importar el cumplimiento de los requisitos establecidos por la ley, como consecuencia, la sola retractación del empleador no revive la relación laboral a la cual ya se le puso término.

En reiteradas ocasiones la Corte Suprema se ha pronunciado respecto de los efectos de la retractación en el contexto del término de la relación laboral, señalando que no es posible revivir dicha relación por medio de dicho acto, toda vez que, en primer lugar, la sola manifestación de voluntad del empleador de ponerle término al juicio produce todos los efectos que pretende dicho acto, independientemente de si se cumplen o no con los requisitos de aviso que establece el legislador. En segundo lugar, y dado que el contrato laboral es un acto jurídico bilateral, para que se forme el consentimiento, y que en definitiva el acto nazca en la vida jurídica, es necesario el concierto de voluntades de quienes participan, esto es, empleador y trabajador. El acuerdo de voluntades es lo único que podrá otorgarle validez a la retractación del despido, lo que no ha concurrido en la especie, pues el trabajador no prestó su consentimiento.

Cuarta Sala de La Corte Suprema. Ingreso N° 28172-2019

Santiago, cinco de agosto de dos mil veinte.

Visto:

En estos autos Rit O-4202-2018, Ruc 1840115334-5, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia de ocho de marzo de dos mil diecinueve, se rechazó la demanda interpuesta por don Víctor Jesús Mazuela Allendes en contra de Goldenfrost S.A.

Respecto de dicho fallo el demandante interpuso recurso de nulidad, que fue acogido por la Corte de Apelaciones de Santiago, por resolución de doce de agosto de dos mil diecinueve, dictando uno de reemplazo que hizo lugar a la demanda de despido injustificado.

En relación con la referida resolución, la parte demandada dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que esta Corte lo acoja, deje sin efecto la sentencia recurrida y dicte la de remplazo 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 en cuestión debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones recaídas en 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 copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho que la parte recurrente solicita unificar consiste en determinar si resulta procedente la retractación del despido por parte del empleador.

Tercero: Que, para determinar si los presupuestos de las sentencias materia de análisis son similares, es necesario tener presente que la recurrida acogió la nulidad que se dedujo en contra de aquella que desestimó la demanda, teniendo en consideración que *"una vez que se ha puesto término al referido*

contrato por las causas que la ley contempla, informando de ello a la contraria, sea verbalmente o mediante la comunicación que regula el artículo 162 del Código del Trabajo, se generan diversos resultados, pero que parten siempre del supuesto de la decisión del empleador de despedir al trabajador y que siempre produce la fractura o conclusión del vínculo jurídico que los unía", concluyendo que "el posterior arrepentimiento o retractación de esa manifestación de voluntad por parte del empleador, no provoca efecto alguno, o mejor dicho no hace por su sola existencia -retractación- revivir el contrato fenecido; en tanto se trata de una convención, que para revivir requeriría la concurrencia de esas voluntades que lo habían concebido".

Cuarto: *Que, para los efectos de fundar su pretensión, la recurrente cita un fallo de esta Corte, dictado en los autos Rol N° 4.684-2000, que señaló que "ha de concluirse que la retractación del empleador, en orden a poner término al contrato de una trabajadora que ejercía el derecho a la protección de la salud, es perfectamente válida, desde que el empleador, al advertir la posible comisión de un acto que, por disposición de ley, no es apto para los fines perseguidos, pudo rectificar tal decisión y mantener, de ese modo, vigente la relación laboral de que se trata".*

Quinto: *Que, en consecuencia, existiendo distintas interpretaciones sobre una misma materia de derecho, cual es los efectos de la retractación del empleador en relación con el despido, corresponde que esta Corte se pronuncie acerca de cuál de ellas es la correcta.*

Sexto: *Que para resolver es necesario tener en consideración que son hechos establecidos en la sentencia impugnada, los siguientes: a).- La existencia de la relación laboral entre las partes que principio el 11 de marzo de 2016; b).- La remuneración del demandante para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendió a \$ 587.783; c).- El término del vínculo acaeció el 25 de abril de 2018, invocando el empleador la causal prevista en el artículo 160 N° 3 del Código el Trabajo en virtud de la ausencia del trabajador durante los días 23 y 24 de ese mes, para lo cual dio cumplimiento a todas las formalidades legales; d).- Con posterioridad a la comunicación de despido, la demandada procuró dejar sin efecto tal misiva proponiendo el reintegro del trabajador a sus labores; e).- El mismo día 25 abril y unos minutos después de depositar la referida misiva en Correos, la demandada recibió licencia médica electrónica del demandante, con indicación de seis días*

de reposo a contar del día 24 de abril; f).- El actor tomó conocimiento de la intención de despido por la comunicación telefónica realizada por trabajadores de la empresa, sin que aquél alcanzara a recibir la carta de despido, pues fueron aquellos funcionarios quienes pusieron en su conocimiento el error, en que incurrió la empresa; g).- La empleadora tramitó la licencia médica del trabajador; h).- El 17 de mayo, el actor recibió una comunicación dándole cuenta del error en que incurrió el empleador al despedirlo.

Séptimo: Que para dilucidar la controversia cabe determinar la validez de la retractación del despido formulada por el empleador, al tomar conocimiento de la licencia médica que le fuera otorgada al actor, instrumento que amparaba su ausencia durante uno de los dos días de inasistencia a sus labores y que había motivado el despido.

Octavo: Que al respecto este Tribunal ya ha señalado en fallos anteriores que la retractación, entendida como la acción que pone de manifiesto el arrepentimiento o la rectificación de otra conducta, en términos generales, tratándose de un contrato de trabajo, no puede producir el efecto de hacer renacer o revivir el acto jurídico ya fenecido por el despido, el cual produce sus plenos efectos, esto es, poner término a la relación laboral, por el simple hecho de haberse manifestado la voluntad en tal sentido, sin que requiera mayores formalidades, por cuanto aun cuando no se dé el aviso exigido por la ley, el despido sigue produciendo sus efectos, en tanto se pruebe su existencia.

Noveno: Que a la conclusión señalada, esto es, la ineficacia de la retractación del despido, se llega al considerar que el contrato por el cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia o subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada, constituye un acto jurídico bilateral, que, para la formación del consentimiento, es decir, para nacer a la vida jurídica, requiere, necesariamente, del concierto de voluntades de los que en él participan, esto es, tanto del trabajador como del empleador.

Décimo: Que, por consiguiente y habiendo decidido el empleador el despido del trabajador, acto del que, posteriormente, se retractó, esta última decisión pudo producir sus efectos propios, esto es, hacer renacer el contrato de trabajo, sólo

en la medida en que el trabajador hubiera manifestado su voluntad en tal sentido, es decir, cuando concurra el concurso de voluntades en orden a hacer nacer nuevamente una relación laboral que vinculara a ambas partes, lo que, en la especie no ocurrió.

Undécimo: Que, en estas condiciones, ha de concluirse que la retractación del empleador, en orden a poner término al contrato del demandante, no ha producido el efecto de hacer renacer la relación laboral habida con el trabajador, desde que no contó con el consentimiento de este último.

Duodécimo: Que, de esta manera, si bien se constata la disconformidad denunciada, 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 los razonamientos esgrimidos en lo sustantivo por la Corte de Apelaciones de Santiago para fundamentar su decisión de rechazar la pretensión de la demandada se ha ajustado a derecho, de tal forma que el arbitrio intentado deberá ser desestimado.

Por lo reflexionado, normas legales citadas y lo prevenido en los artículos 483 al 484 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia promovido por la demandada, respecto de la sentencia de doce de agosto de dos mil diecinueve, dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago.

Regístrese y devuélvase.
Rol N° 28.172-19.