

¿ES COMPATIBLE LA SANCIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO CON LA FIGURA DEL DESPIDO INDIRECTO DEL ARTÍCULO 171 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO?

Ante esta interrogante, durante un tiempo se dictaron diversos fallos que señalaban que para la procedencia de la sanción de nulidad del despido era menester que se hubiera materializado un despido por parte del empleador. Hoy en día la jurisprudencia ha tomado otro camino.

La Corte de Suprema, en forma unánime, y en un fallo bastante concreto, rechazó el recurso de unificación de jurisprudencia presentado por la parte demandada y vencida en juicio sobre despido indirecto y nulidad del despido, en donde condenó al pago de las prestaciones correspondientes junto con el pago de las cotizaciones previsionales desde la fecha del autodespido hasta la convalidación de este.

Desde hace un tiempo, el criterio de la Corte ha cambiado ante esta interrogante señalando que ambas figuras- nulidad del despido y despido indirecto- no son en nada excluyentes. Si durante la relación laboral el empleador infringió la normativa previsional, corresponde aplicar la sanción, independientemente de quien haya deducido la acción para poner término a la relación laboral, el presupuesto fáctico de la sanción de nulidad no varía.

Cuarta Sala Corte Suprema. Ingreso N°23128-2019

Santiago, veintitrés de febrero de dos mil veintiuno.

Vistos:

En autos Rit O-1354-2018, Ruc N° 1840132942-7, del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, caratulados “Cerna con Sociedad Educacional Alonso Bravo Ltda.”, por sentencia definitiva de veintitrés de marzo de dos mil diecinueve, se acogió la demanda de despido indirecto y nulidad del despido, condenando a la demandada al pago de las indemnizaciones derivadas de la declaración de auto despido, recargo legal, junto al pago de las cotizaciones previsionales y de salud desde la fecha del despido indirecto hasta su convalidación, con reajustes e intereses legales y otras prestaciones que indica, con costas.

En contra del referido fallo, la parte demandada dedujo recurso de nulidad laboral, y una sala de la Corte de Apelaciones de Concepción, mediante decisión de doce de julio de dos mil diecinueve, lo rechazó.

Contra dicha decisión la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia solicitando que esta Corte lo acoja, invalidando el fallo impugnado y dictando el de reemplazo pertinente.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad a lo que previenen 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 una o más sentencias firmes emanadas de tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas disquisiciones respecto del asunto de que se trate, sostenidas en las mencionadas resoluciones y que hayan sido objeto de la sentencia en contra de la cual se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna de la o las sentencias que se invocan como fundamento.

Segundo: Que el recurrente, al momento de proponer la materia de derecho objeto del juicio para su unificación, lo plantea a propósito de la procedencia y compatibilidad de la sanción de nulidad del despido, establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo, con la figura contemplada en el artículo 171 del mismo texto legal, denominada auto despido o despido indirecto.

Reprocha, por su intermedio, que se haya acogido la sanción de nulidad de despido, pues, conforme plantea, existen pronunciamientos de tribunales superiores de justicia que consideran la incompatibilidad de dicha punición con el despido indirecto.

Tercero: Que el fallo impugnado desechó el recurso de nulidad opuesto en lo relativo a dicho respecto, señalando, en síntesis, que si el empleador, durante la relación laboral, infringió la normativa previsional, corresponde aplicar la nulidad del despido, independiente de quien haya deducido la acción pertinente para ponerle término, pues sea que haya sido el empleador o el trabajador, el presupuesto fáctico es el mismo.

Cuarto: Que, por su parte, la recurrente acompañó para efectos del cotejo pertinente al recurso, las sentencias dictadas por esta Corte en los autos Roles N° 5488-2010, N° 4478-2010 y N° 6510-2010, dictadas entre los años 2010 y 2011, que sostienen que para la procedencia de la sanción de la nulidad del despido es menester que se haya materializado un despido por parte del empleador, pues sólo en tal caso se estableció la obligación adicional de que, para su perfeccionamiento, se encuentren enteradas las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al despido, e informar de aquello, de manera que dicha figura no puede ser aplicada en el caso del despido indirecto, desde que el artículo 171 del estatuto laboral, no produce dicho efecto sancionatorio.

Quinto: Que, como se observa, se constata en la especie, la disimilitud doctrinal que exige el presente arbitrio, por lo que a esta Corte le corresponde, enfrentadas las dos perspectivas jurídicas, determinar cuál es la que debe prevalecer, como jurisprudencia unificada.

Sexto: Que, al respecto, se debe señalar que este tribunal desde un tiempo a esta parte (a partir de los autos Rol N° 15323-2013, posteriormente en los Roles N° 4299-2014, N° 11202-2015, N° 5286-201, N° 40.097-17, N° 8229-2018, y últimamente en el Rol N° 4426-2019), viene sosteniendo de manera estable la procedencia de la sanción de nulidad en el evento que el trabajador sea quien pone termino a la relación laboral, en el sentido de que si es él quien decide finiquitar dicho vínculo mediante la figura del "autodespido", puede también reclamar el no íntegro de las cotizaciones previsionales a ese momento, y, por consiguiente, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido indirecto y la de envío al trabajador de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas, sin que exista motivo para excluir dicha situación del artículo 171 del Código del Trabajo.

En efecto, la finalidad de la citada norma es precisamente proteger los derechos de los trabajadores afectados por el incumplimiento del empleador en el pago de sus cotizaciones de seguridad social, la que no se cumpliría si sólo se considera

aplicable al caso del dependiente que es despedido por decisión unilateral del empleador.

Séptimo: Que, por consiguiente, no obstante la verificación de la disimilitud doctrinal entre la sentencia impugnada y las aparejadas al recurso, corresponde rechazar el recurso de unificación planteado, por cuanto el fallo recurrido contiene la posición jurisprudencial adecuada, no siendo, por lo tanto, necesario uniformar criterio.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, se **rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandada respecto de la sentencia de doce de julio de dos mil diecinueve, dictada por la Corte de Apelaciones de Concepción.

Regístrese y devuélvase.
Rol N° 23.128-2019.-