

Santiago, veintinueve de enero de dos mil diecinueve.

Visto:

En estos autos Rit N° O-5-2017, Ruc N° 17400010528-6, del Juzgado de Letras, Garantía, Familia y Laboral de Litueche, por sentencia de dos de octubre de dos mil diecisiete, se rechazó la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la demandada; se acogió la demanda interpuesta por doña Antonieta Salomé López Rivera en contra de la Municipalidad de La Estrella, declarando que la relación contractual que unió a las partes es de carácter laboral, que su despido fue injustificado y se ordenó el pago de las prestaciones que se indican, con los reajustes e intereses establecidos en el artículo 63 del Código del Trabajo, con costas.

En contra de ese fallo la demandada dedujo recurso de nulidad, fundado en las causales contempladas en el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción a los artículos 162, 454 y 456 del mismo texto legal y 1698 del Código Civil y, en subsidio, en la del artículo 478 letra b) del texto del ramo; al que se accedió parcialmente por la Corte de Apelaciones de Rancagua.

En relación con esta última decisión, la demandante dedujo recurso de unificación de jurisprudencia solicitando que esta Corte lo acoja y dicte la sentencia de reemplazo que describe.

Se trajeron los 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 respecto del 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 la recurrente manifiesta que la sentencia impugnada yerra al sostener que corresponde al trabajador probar el despido, ante la negativa del empleador a reconocerlo, sobre la base que existió una renuncia. En efecto, indica que esa postura desconoce lo decidido por esta Corte en el fallo que invoca como términos de referencia y cotejo, dictado con fecha 26 de octubre de 2017, en los autos número de rol 14.594-2017, por el cual se unificó la jurisprudencia en el sentido que el empleador no puede invocar la renuncia verbal del trabajador, si dicho acto no cumple con los requisitos legales contemplados en el artículo 177 del Código del Trabajo.

Tercero: Que, por consiguiente, la materia de derecho que la recurrente solicita unificar, se refiere a determinar *"La carga de la prueba en un despido, cuando el demandante sostiene que se trató de uno de carácter verbal, y la demandada de una renuncia voluntaria. Solemnidades necesarias para que la renuncia genere sus efectos"*.

Cuarto: Que, para los efectos de acoger el recurso de nulidad, la Corte de Apelaciones de Rancagua razonó de la siguiente manera: *"la sentencia que se revisa dio por establecida la existencia de la relación laboral entre las partes, luego, el supuesto fáctico en cuestión resulta inamovible"*; agregó que, sin embargo, ese hecho es distinto del despido que se denuncia por la demandante, *"desde que la existencia y término de una relación laboral constituyen polos fácticos excluyentes, siendo carga de quien invoca dicho despido su acreditación, en el caso presente, la actora, toda vez que su contraria ha negado haberla despedido, exigencia que deriva precisamente del artículo 1698 del Código Civil"*. El tribunal de alzada precisó que *"sólo en el evento que se haya demostrado la efectividad del despido, la carga de la*



prueba pesa sobre el empleador, sin embargo, pese a que no se acreditó el despido por la actora, igualmente el sentenciador de base puso de cargo del empleador su acreditación, vulnerando con ello, la normativa que invocó el recurrente”.

Concluyen los jueces de alzada: “*Que, en la situación descrita, la sentenciadora, como se adelantó, atribuye al empleador la carga procesal de probar el despido, supuesto esencial sobre el que subyace todo el régimen indemnizatorio de orden legal, entre los que se encuentra la obligación indemnizatoria y convalidatoria que el artículo 162 del Código del Trabajo solo contempla para el caso de existir un despido, que como se dijo, no ha sido demostrado por quien correspondía, pretendiéndose, erróneamente, que se probara por el otro contendor”.* Conforme a ese contexto, acogió parcialmente el recurso de nulidad, rechazando sólo la nulidad del despido y las prestaciones asociadas al mismo, sobre la base que no se probó por la demandante su ocurrencia.

Quinto: *Que, como se observa, se verifica en la especie la existencia de decisiones divergentes emitidas por tribunales superiores de justicia, configurándose la hipótesis que hace procedente el arbitrio en estudio, esto es, opiniones jurisprudenciales opuestas sobre la materia, que hace necesario el pronunciamiento de este tribunal a fin de determinar la tesis que debe entenderse como la correcta.*

Sexto: *Que para determinar la correcta interpretación del derecho en la materia, resulta útil señalar que a fines de la segunda década del siglo XX, producto de la constitucionalización e internacionalización de los derechos sociales, se incorporaron importantes disposiciones en materia laboral y seguridad social, reconociendo al Derecho del Trabajo como parte del sistema de Derechos Humanos, lo que se tradujo en que el “trabajo” se erige como parte de la actividad de un individuo, que constituye el desarrollo, participación y realización de su persona en el ámbito social, cultural y emocional que le permite no sólo el*



sustento económico, sino que también, la satisfacción de otros intereses. De allí que, como lo ha dicho anteriormente esta Corte, "el Derecho Laboral tiene como objeto de regulación el trabajo humano, por eso uno de sus principios fundamentales es el de protección al trabajador, que busca equilibrar la desigualdad que se genera en la relación contractual laboral y cautelar su dignidad; en palabras del autor Óscar Ermida "un Derecho Laboral no protector carecería de razón de ser"; sin perjuicio, que también resguarda una serie de derechos del empleador, así, entonces, su exégesis deberá tener siempre presente la regla *in dubio pro operario*, esto es, que cuando se está frente varias interpretaciones posibles de una norma, el juez debe adoptar aquella que resulta más acorde para el trabajador" (Corte Suprema Rol N° 6047-15).

Séptimo: Que, en el presente caso, lo anterior se traduce en la especial regulación que el legislador ha contemplado para los efectos de autorizar "la terminación del contrato de trabajo, teniendo particular consideración el principio de la estabilidad, permanencia o continuidad del vínculo laboral, entendida como "el derecho a permanecer en el cargo asalariado que se desempeña, a no ser despedido sin causa justificada por autoridad competente" (LIZAMA PORTAL, Luis; Derecho del Trabajo (Santiago, 2003), p. 160).

En razón de aquello, la terminación del vínculo laboral tiene diverso tratamiento según la fuente de la cual provenga; así, si se trata de una decisión unilateral del empleador, debe, por regla general, ajustarse a las causales específicas que la ley provee para autorizar el término del contrato de trabajo; por otro lado, y tratándose de una determinación que proviene del arbitrio unilateral del trabajador, se exige que tal manifestación de voluntad se sujete a ciertas formalidades que garanticen su validez protegiendo sus derechos, como sucede en el caso de la "renuncia del trabajador".



En efecto, el artículo 177 del Código del Trabajo exige que tal acto jurídico conste por escrito; y, además, sea suscrito por el trabajador y el presidente del sindicato, el delegado del personal, o ratificado por el trabajador ante ministro de fe competente. La falta de tales formalidades acarrea una sanción de ineficacia, por cuanto el empleador queda privado de la posibilidad de invocarlo".

Octavo: Que, por consiguiente, la correcta exegesis en la especie se traduce en que para el caso que el empleador quiera alegar la renuncia del trabajador, tal manifestación de voluntad debe constar por escrito, con la firma de éste y debe suscribirse por el representante sindical indicado o ratificado ante un ministro de fe competente, de otra manera, no podrá el empleador alegar tal renuncia como válida.

Noveno: Que, sobre la base de lo expuesto, cabe destacar que la sentencia de base fijó como hechos de la causa que el vínculo contractual que ligó a las partes es de carácter laboral e indefinido, desde que se extendió por el lapso de ocho años y tres meses a través de períodos sucesivos e interrumpidos. Asimismo, se estableció que la municipalidad no certificó ni dejó constancia de las ausencias de la actora y, tampoco, le comunicó formalmente su desvinculación.

De manera que, siendo la defensa esgrimida por la demandada la renuncia de la trabajadora, conforme lo razonado precedentemente, era de su cargo probarla por los medios legales pertinentes, esto es, según lo prescribe el artículo 177 del Código del Trabajo, por lo tanto, como se dijo, debía constar por escrito, estar suscrita por la demandante y por el representante sindical indicado o ratificado ante un ministro de fe competente, de lo contrario carece de validez legal, tal como se resolvió, correctamente, en la sentencia de base.

Décimo: Que, en estas condiciones, yerra la Corte de Apelaciones de Rancagua al estimar que era de cargo de la actora probar su "despido verbal", porque se aleja del



objeto del juicio que, conforme a la defensa esgrimida por la demandada, se radicó en la renuncia de la trabajadora, la que, conforme a lo expuesto sólo tiene validez si es extendida con los requisitos formales exigidos por el legislador, interpretación que, además, se ajusta a los principios que informan el derecho laboral; por consiguiente, siendo la premisa base del recurso de nulidad planteado por la demandada, respecto de ambas causales, lo contrario, esto es, que la actora debía probar su despido, no sólo desconoce su argumento, sino que, también, modifica el *onus probandi*, razones por las que debió ser rechazado, como se dirá en lo resolutivo de este fallo.

Undécimo: Que, atendido lo razonado y concluido, y habiéndose determinado la interpretación que asume acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser acogido.

Por estas consideraciones y en conformidad, además, con 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 en contra de la sentencia dictada con fecha cinco de marzo de dos mil dieciocho y rectificada el seis del mismo mes y año, por la Corte de Apelaciones de Rancagua, que acogió parcialmente el recurso de nulidad que interpuso la demandada en contra la de base, pronunciada por el Juzgado de Letras, Garantía, Familia y Laboral de Litueche, con fecha dos de octubre de dos mil diecisiete, y, en consecuencia, se invalida dicho pronunciamiento y **se declara que se rechaza el recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia de base, la que, por lo tanto, no es nula.**

Regístrese y devuélvase.

Rol N°6079-2018.

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., y los Abogados Integrantes



señores Álvaro Quintanilla P., y Julio Pallavicini M. No firman el Ministro señor Blanco y el abogado integrante señor Pallavicini, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con feriado legal el primero y por estar ausente el segundo. Santiago, veintinueve de enero de dos mil diecinueve.



En Santiago, a veintinueve de enero de dos mil diecinueve, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

