

Santiago, dieciocho de junio de dos mil veinte.

**Vistos:**

En los autos número de RIT T-303-2018, RUC 1840133976-7, sobre tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, despido indebido y cobro de prestaciones, caratulados “ Reyes con Compañía General de Electricidad S.A. y otra”, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, por sentencia de siete de febrero de dos mil diecinueve, se acogió demanda de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido deducida por don Henry Reyes Álvarez en contra de la empresa Compañía General de Electricidad S.A., declarando que la exoneración efectuada fue lesiva al derecho a no discriminación del trabajador, condenando a la demandada al pago de la indemnización tarifada del artículo 489 del Código del Trabajo; de aquellas derivadas de la injustificación del despido, junto a los recargos legales y otras prestaciones que indica, acogiendo la excepción de falta de legitimación pasiva deducida por la demandada solidaria Minera Escondida Limitada.

La parte demandada principal impugnó dicha sentencia interponiendo un recurso de nulidad basado, en lo que interesa, en la causal que establece el 477 del Código del Trabajo en relación con los artículos 485 y 493 del mismo cuerpo legal, y 1698, 1545 y 1546 del Código Civil, que fue acogido por la Corte de Apelaciones de San Miguel con fecha quince de julio de dos mil diecinueve, y, en la sentencia de reemplazo, desestimó la denuncia de tutela de derechos fundamentales y la de despido injustificado, acogiendo el pago de ciertas prestaciones que indica.

En contra de dicha decisión el actor dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, con la finalidad que se la uniforme en la materia de derecho que propone, acto seguido y separadamente, se dicte la sentencia de reemplazo que desestime el de nulidad que la demandada planteó en contra de la del grado.

Se ordenó traer los autos en relación.

**Considerando:**

**Primero:** Que el recurrente sostiene que la sentencia de base acogió la demanda declarando que la carta de despido enviada por la empleadora al actor, si bien se fundó en la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, no señaló ningún hecho en que se sustenta, así como tampoco hizo alusión a alguna cláusula contractual o reglamentaria que se estimara infringida, provocando la indefensión del actor, pues no se pueden deducir los supuestos incumplimientos



graves a las obligaciones que impone el contrato de trabajo que se le imputan, vulnerando lo dispuesto en el artículo 162 inciso primero y 454 N° 1 del Código del Trabajo, resultando extemporánea cualquier justificación posterior, concluyendo, sobre la base de la prueba rendida, que el despido del actor obedeció a un actuar de la demandada que vulneró la garantía del trabajador de no ser discriminado, en particular, atendido el diagnóstico de salud conocido por la empresa.

Añade que la Corte de Apelaciones de Antofagasta acogió el recurso de nulidad que dedujo la demandada, por estimar que, si bien la carta de despido no cumplió con las formalidades legales, el trabajador tenía pleno conocimiento de los hechos motivadores del despido, atendido sus dichos en el libelo de demanda. Acto seguido, descartó la ocurrencia de un trato discriminatorio, por lo que, en la respectiva sentencia de reemplazo, desestimó las demandas de tutela de derechos fundamentales y de despido injustificado.

Indica que la materia de derecho que propone es la recta exégesis que toca dar a los artículos 162 inciso primero y 454 número 1, inciso 2°, Código del Trabajo, y que la controversia radica en determinar si la carta de aviso del término de contrato, elaborada por el empleador, puede eximir de la obligación de indicar los hechos constitutivos de la causal invocada, y si, consecuentemente, el empleador puede en el juicio posterior invocar, como justificativos de ese despido, hechos distintos o no contenidos en la misma.

Añade que la sentencia impugnada sostiene una interpretación contraria a lo sostenido por la jurisprudencia mayoritaria de Tribunales Superiores de Justicia, citando, como sentencia de contraste, la dictada por esta Corte con fecha 9 de junio de 20015, en los autos Rol N° 19-352-2014, en la que se analizan las normas jurídicas en referencia y concluye que entre los requisitos que legitiman una exoneración, se cuenta la necesaria invocación de una o más de las causales que describe el código; pero no sólo su mención o cita, sino el señalamiento de los hechos, conductas, comportamientos y circunstancias que la o las configuran, de manera tal que la invocación normativa no sea una mera mención vacua, sino la expresión de lo que el legislador ha puesto a disposición de los contratantes, para cuando acontezca alguna de las hipótesis de realidad sobre la base de las cuales están indefectiblemente elaboradas; causal y hechos en que se la funda también deben expresarse al despido en una comunicación escrita, pues la ley ha querido descartar esa suerte de nebulosa de que no pocas veces se rodea el decir puramente oral de quienes experimentan una situación conflictiva, y notificarla al



trabajador, personalmente o mediante su envío por carta certificada al domicilio registrado en el contrato.

Sostiene que en dicha sentencia se asume que, en todo evento, la legitimidad del despido de un trabajador pasa por la comunicación escrita, debida y oportunamente efectuada, del motivo legal en que se apoya, con expresión detallada de los hechos que lo configuran, por lo que se prohíbe a quien tomó la iniciativa de exonerar, invocar hechos y circunstancias que no hayan sido expresamente incluidos en tal comunicación, prohibiéndose presentar evidencias que apunten a dicha justificación, durante el curso del señalado procedimiento, unificando la jurisprudencia en el señalado sentido.

Concluye que la línea jurisprudencial citada, que estima correcta y hace suya, impide concluir, como lo hizo la impugnada, que la falta de hechos en la respectiva carta de aviso de termino de contrato sería una omisión subsanable, pues con ella se incorpora a la normativa legal sobre despido requisitos o exigencias nuevas, no contempladas expresamente en dicha normativa, como la posibilidad de saneamiento por reconocimiento posterior del trabajador, o por el hecho de conocer presuntamente los antecedentes que motivaron la exoneración, lo que implica dejar al artículo 162 del Estatuto Laboral sin contenido alguno, vulnerando además el principio protector que inspira la legislación laboral.

Solicita, en definitiva, se acoja el recurso y se deje sin efecto la sentencia que impugna, desestimándose el recurso de nulidad impetrado por la demandada.

**Segundo:** Que, cotejando lo que se señala en el recurso con el texto tanto de la sentencia impugnada como de la invocada como contraste, se advierte que es efectivo que los razonamientos de cada una son los que se consignaron precedentemente; lo que autoriza concluir que se da el presupuesto establecido en el artículo 483 del Código del Trabajo para unificar la jurisprudencia sobre la materia de derecho propuesta, esto es, la existencia de interpretaciones diversas en relación a una cuestión jurídica proveniente de tribunales superiores de justicia, razón por la que corresponde determinar cuál postura esta Corte considera correcta.

**Tercero:** Que, para ese efecto, corresponde tener presente que el inciso 1° del artículo 162 del Código del Trabajo señala que si el empleador pone término al contrato de trabajo "... por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las



causales invocadas y los hechos en que se funda.” El número 1°, inciso 2°, del artículo 454 del referido texto legal, por su parte, indica que la audiencia de juicio “... se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por la demandante y luego con la del demandado...” y que “... en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en í el juicio hechos distintos como justificativos del despido.”

Por lo tanto, cobra relevancia los términos de la misiva por la que se da noticia del despido, en el sentido que debe reflejar fielmente los hechos que lo motivaron, porque la prueba que los litigantes deseen rendir para acreditar sus respectivos asertos necesariamente ha de recaer sobre ellos.

Lo anterior, autoriza concluir que se erige como un instrumento con una finalidad precisa y determinada, fijar los hechos que el empleador debe acreditar en sede judicial; sin perjuicio que el trabajador también tiene la carga probatoria para refutarlos.

**Cuarto:** Que tal como esta Corte ha señalado reiteradamente (en los Roles N° 19.352-2014 y 20.043-2016, entre otras) el legislador impuso la referida exigencia para que quedara establecido, de manera previa, el hecho sobre el cual debe recaer la prueba del empleador, esto es, el sustento fáctico de la comunicación de desvinculación, léase conducta, comportamiento o circunstancias que configuraron la o las causales de término del contrato de trabajo, y así evitar su corrección o complementación a posterioridad, en el transcurso del juicio; situación, esta última, que dejaba al trabajador en estado de indefensión, porque, en definitiva, al no tener certeza acerca de la causa de su separación de la fuente laboral no estaba en condiciones de defenderse, ofreciendo prueba para rebatirla. También debe indicarse la norma que la consagra y, finalmente, debe ser notificada al trabajador, personalmente o mediante su envío por carta certificada al domicilio registrado en el contrato, lo que ha de perfeccionarse dentro de tercero día hábil siguiente a la cesación, con copia a la Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

**Quinto:** Que, en esas condiciones, de la interpretación de las normas que reglamentan el asunto se debe colegir que si el empleador pretende desvincular a un trabajador tiene que indicar en la carta de despido tanto la causal legal como



los hechos en que se funda, los que además han de ser específicos y no genéricos, pues la última norma citada, que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, señala que tiene que ofrecerla, en primer lugar, el demandado, quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1 y 4 del artículo 162, sin que pueda alegar otros distintos como justificativos del despido; lo que confirma que es lo que en ellas se expresa lo que determina qué hechos deben probarse en la audiencia de juicio, por lo que tiene que ser suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria.

**Sexto:** Que, así, el trabajador estará en condiciones de reclamar ante el juzgado competente la decisión del empleador solicitando que se la declare indebida, injustificada o improcedente y se lo condene al pago de las indemnizaciones legales que sean procedentes, lo que se vería entorpecido si desconoce las circunstancias fácticas reales y precisas que se tuvieron en consideración para poner término a su fuente laboral; dificultad que experimentaría si se concluye que es suficiente que mencione solo la causal legal de término de contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que una manifestación del derecho a un real y justo procedimiento se traduce, en el caso concreto – trabajador desvinculado por la decisión unilateral del empleador-, en que se proporcione de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada, indebida o improcedente; oportunidad que es aquella en que se le comunica el despido por la carta o aviso a que se ha hecho referencia.

En ese contexto, el empleador en la etapa procesal correspondiente deberá demostrar la certeza de los hechos de que da cuenta la misiva a que se ha hecho alusión, correspondiéndole al trabajador desvirtuarlos con los medios de prueba recabados, lo que podrá hacer en la medida que los hechos que sirvieron de fundamento a la decisión que impugna los haya conocido de manera íntegra y oportuna a través de aquélla.

**Séptimo:** Que, en consecuencia, habiéndose constatado la discrepancia denunciada al interpretarse y aplicarse los preceptos analizados en la sentencia impugnada, en relación a aquella de que da cuenta la copia de la dictada en los antecedentes N° 19.352-2014, pues se concluyó que no es necesario que la carta indique los hechos que motivaron el término de los servicios, lo que constituye la



hipótesis prevista por el legislador para que esta Corte unifique la jurisprudencia alterando lo resuelto sobre la cuestión objeto de la controversia, corresponde acoger el recurso de unificación de jurisprudencia y, de consiguiente, rechazar el de nulidad deducido por la parte demandada.

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 relación a la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Antofagasta de quince de julio de dos mil diecinueve, que **acogió** el recurso de nulidad interpuesto por la demandada contra la sentencia de siete de febrero de dos mil diecinueve, emanada del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, en autos RIT T-303-2018, RUC 1840133976-7, y, en su lugar, se declara que **rechaza** el referido recurso de nulidad, manteniéndose la decisión adoptada por la sentencia de primera instancia.

Regístrese y devuélvase.

N° 20.059-2019

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señores Ricardo Blanco H., Mauricio Silva C., ministro suplente señor Juan Manual Muñoz P., y los abogados integrantes señores Antonio Barra R., e Iñigo De la Maza G. No firma el abogado integrante señor De la Maza, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ausente. Santiago, dieciocho de junio de dos mil veinte.



En Santiago, a dieciocho de junio de dos mil veinte, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

