

Santiago, veintiuno de julio de dos mil veintiuno.

Vistos:

En estos autos RIT O-428-2019, RUC 1940017894-6, del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, caratulados “Rosales Maguida Bresmilda con Los Torreones EIRL”, por sentencia de treinta de julio de dos mil diecinueve, se rechazó la demanda de despido indirecto.

La demandante dedujo recurso de nulidad invocando la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo; y una sala de la Corte de Apelaciones de Antofagasta, por decisión de veintinueve de noviembre de dos mil diecinueve, lo rechazó.

Respecto de este último pronunciamiento la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos autos a 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 copia autorizada de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho respecto de la cual la recurrente solicita se unifique la jurisprudencia, consiste en declarar que la teoría de los actos propios no puede ser aplicada en contra de los trabajadores dentro de la relación laboral, sin que sea procedente establecer la existencia de una cláusula tácita que libere al empleador de su obligación esencial de entregar el trabajo convenido.

Reprocha que no se haya aplicado la doctrina sostenida en la decisión que apareja para efectos de su cotejo, conforme a la cual debieron aplicarse los distintos resguardos que, en consonancia con el principio protector, la legislación establece en favor del trabajador, que habrían llevado a concluir que las modificaciones que atañen al contrato de trabajo no pueden extraerse de un supuesto consentimiento tácito derivado de una conducta negativa o pasiva del



trabajador y, en consecuencia, a estimar configurados los incumplimientos del empleador invocados en fundamento de su despido indirecto.

Tercero: Que la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad que la demandante dedujo basado en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, acusando la infracción de sus artículos 11 y 160 N° 7 y 5, el primero relación con el artículo 19 del Código Civil.

En sustento de la decisión estableció los principales hechos asentados por la de mérito, esto es, que la demandante prestó servicios al demandado en el marco del contrato que mantenía con el Hospital Regional de Antofagasta, que concluyó en diciembre de 2017; que comunicada esta situación a la trabajadora y ante su requerimiento acerca de su futuro laboral, atendido el embarazo que cursaba y el fuero que la amparaba, las partes acordaron consensualmente la prestación de servicios durante el mes de enero de 2018 en dependencias de la empresa, particularmente en la planta de manipulación de alimentos, y el pago de sus remuneraciones íntegras hasta el inicio del descanso prenatal sin prestar servicios; que antes de concluir su descanso postnatal extendido, la actora se comunicó con el empleador, quien le ratificó que no contaba con servicios en la ciudad Antofagasta, por lo que luego de sucesivas conversaciones, se convino que se continuaría con el pago de remuneraciones sin prestación efectiva de servicios hasta el término del fuero; y que la trabajadora conocía la imposibilidad del empleador para otorgar las labores contratadas en la ciudad Antofagasta, por cuanto, ya no mantenía servicios activos en la región.

Luego, sobre esa base, consideró que si bien el artículo 11 del citado código es una norma de carácter imperativo que obliga a que las modificaciones al contrato se consignen por escrito y que sean firmadas por las partes al dorso de los ejemplares o en documento anexo, la falta de tal solemnidad no acarrea la invalidación de lo pactado de manera consensual o tácita, lo que permite desestimar también la infracción al 19 Código Civil; que tampoco se conculca el artículo 160 N°7 del cuerpo legal en análisis, porque en la materia prima el principio de realidad y se verifica la buena fe en el actuar del demandado, al haber estado siempre llano a cumplir con su obligación de entregar el trabajo convenido, y que a lo imposible nadie está obligado, destacando que a la trabajadora se le ofrecieron alternativas de trabajo en otras ciudades, que mantuvo el pago íntegro de sus remuneraciones y cotizaciones de seguridad social, y que ello le permitió dar cuidado directo a su hijo recién nacido, cuestiones plenamente coherentes con



el deber de protección que inspira al Código del Trabajo; y que en lo relativo al artículo 5 de la codificación, aun soslayando que el recurso señala que no hubo un acuerdo tácito entre la trabajadora y el empleador, lo que constituye un aspecto asentado, el consentimiento dado de modo consensual es fuente generadora de derechos y obligaciones recíprocos en el contexto de las relaciones laborales, sin que se verifique que el pacto consensual habido entre la trabajadora y su empleador afecte sus garantías constitucionales o derechos laborales.

Cuarto: Que, a fin de acreditar la existencia de distintas interpretaciones respecto de la materia de derecho propuesta para su examen, la parte recurrente acompañó el pronunciamiento dictado por esta Corte en los autos Rol N° 18.306-2017, que también corresponde a una demanda de despido indirecto rechazada por la de base, en que el tribunal de nulidad concluyó que el trabajador conoció desde el año 2009 el cambio en la modalidad de pago de las comisiones, no obstante no encontrarse firmado el anexo relativo a dichos cambios, sin haber reclamado, por lo que sostuvo que resulta aplicable la teoría de los actos propios en contra del trabajador; a partir de esos antecedentes, se unificó la jurisprudencia declarando que las modificaciones que atañen al contrato de trabajo no pueden extraerse de un supuesto consentimiento tácito derivado de una conducta negativa o pasiva del trabajador, esa voluntad tácita en la aquiescencia para la celebración del contrato o para su modificación debe ser inequívoca, sin que pueda admitir otra salida hermenéutica, lo que no puede fundarse en una conducta del trabajador inactiva. No debe, en conclusión, aceptarse la teoría de los actos propios contra los derechos del trabajador, sino sólo a su favor, atendida la naturaleza de la relación laboral y la necesaria protección que debe prodigarse al mismo.

Quinto: Que, según se observa, la sentencia ofrecida para su cotejo no resulta útil para los efectos previstos en el artículo 483-A del Código del Trabajo, pues se refiere a una situación fáctica y jurídica distinta, al referirse a la procedencia de dar valor a una cláusula tácita en perjuicio de los derechos del trabajador, luego que se pretendiera entender modificado el contrato sobre la base de la sola inacción del trabajador, mientras que, en el caso, se analizó la validez y eficacia de un acuerdo alcanzado por las partes de manera consensual, que no fue formalizado, pero respecto del cual se dio por acreditado que concurrió la voluntad expresa de la trabajadora,



Sexto: Que, como se indicó en el motivo primero, para la procedencia del recurso en análisis, es requisito esencial que existan distintas interpretaciones respecto de una determinada materia de derecho, es decir, que frente a hechos, fundamentos o pretensiones sustancialmente iguales u homologables, se haya arribado a concepciones o planteamientos jurídicos disímiles que denoten una divergencia doctrinal que deba ser resuelta y uniformada.

De este modo, para que prospere un arbitrio como el de la especie, es menester la existencia de una contradicción jurisprudencial, que coloque a esta Corte en la obligación de dirimir cuál de las posturas doctrinales en conflicto, debe prevalecer; sin embargo, a la luz de lo expuesto, tal exigencia no aparece cumplida en el caso, por lo que al no concurrir el presupuesto contemplado en el inciso segundo del artículo 483 del Código del Trabajo, el presente recurso de unificación de jurisprudencia debe ser desestimado.

Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del ramo, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia de veintinueve de noviembre de dos mil diecinueve dictada por la Corte de Apelaciones de Antofagasta.

Regístrese, notifíquese, comuníquese y devuélvase.

Rol N° 2.558-2020

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., ministro suplente señor Mario Gómez M., y los Abogados Integrantes señora María Cristina Gajardo H., y señor Gonzalo Ruz L. No firma el ministro suplente señor Gómez y el abogado integrante señor Ruz, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por haber terminado su periodo de suplencia el primero y por estar ausente el segundo. Santiago, veintiuno de julio de dos mil veintiuno.





En Santiago, a veintiuno de julio de dos mil veintiuno, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

