

Santiago, uno de marzo de dos mil veintidós.

Visto:

En estos autos RIT T-373-2018, RUC N°1840133419-6, del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, por sentencia de treinta de agosto de dos mil diecinueve, se rechazó la denuncia de tutela por infracción de garantías fundamentales y se acogió la demanda subsidiaria por despido indebido y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales interpuesta por Tito Matamala Aburto en contra de la Universidad de Concepción.

Frente a la referida sentencia, la demandada interpuso recurso de nulidad fundado en las causales, deducidas conjuntamente, de los artículos 478 e) y 477 del Código del Trabajo, por medio de las cuales, denunció, por un lado, la omisión del análisis de toda la prueba; y, por otro, la infracción de diversos preceptos legales, que fue rechazado por una sala de la Corte de Apelaciones de Concepción, con fecha diez de febrero de dos mil veinte.

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

Se ordenó traer estos 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, conforme se expresa en el libelo impugnatorio, la materia de derecho objeto del juicio que se propone unificar se refiere a decidir cuál es el exacto sentido y alcance de lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 454 N°1 inciso 2° del mismo cuerpo legal, es decir, si es posible remitirse a elementos ajenos a la carta



de aviso de término de contrato, y utilizar los antecedentes foráneos como hechos a probar en el juicio.

Argumenta que el fallo impugnado, en el punto referido, se aparta de la sana doctrina que contienen las sentencias que acompaña para su comparación, en las cuales, en la misma situación de hecho, se exigió que en la carta de despido se consideren todos los antecedentes que expliquen cabalmente las razones que motivaron el despido. Indica que ello se cumplió en los hechos, no obstante lo cual, tanto la sentencia impugnada, como la de base, se alejan de los hechos propuestos en la carta que desvinculó al trabajador y recurren a un medio externo, cual es el sumario administrativo, para resolver la controversia.

Por su parte, la recurrente a fin de hacer procedente la unificación pretendida, acompañó la sentencia dictada por esta Corte en los antecedentes N° 20.043-2016, que se pronuncia sobre un recurso de unificación de jurisprudencia recaído en un juicio laboral en el cual se discutió la completitud de la descripción de la desvinculación por la causal que puso término a la relación laboral, en que se estableció que en la comunicación del despido debe indicarse el motivo del despido, que debe apoyarse en hechos específicos y no genéricos, puesto *“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 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 é ser suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria.”*

Asimismo, adjuntó sentencias de Cortes de Apelaciones de Valparaíso, Santiago y Concepción, todas con su respectivo certificado de ejecutoria, dictadas en los N°129-2019, N°172.2018 y 434-2018, que concluyen, en lo que atañe a este arbitrio, respectivamente, que *“el claro tenor de las normas antes transcritas, se desprende que el empleador que alega alguna causal de despido del artículo 160 debe, en primer término comunicarlo al trabajador indicando los hechos en que se funda; y, en segundo lugar, debe acreditar la veracidad de los hechos*



imputados en la carta de despido. Es decir, lo que ha de acreditarse son los “hechos” y no las causales, puesto que la calificación jurídica de los mismos corresponde efectuarla al Tribunal. En el presente caso el recurso no cuestiona ni lo uno ni lo otro, ya que la demandante reconoce que el empleador le envió la carta de despido correspondiente en que se indicaban los hechos que motivaron el despido y, de acuerdo a lo que se indica en el considerando noveno, no negó los hechos constitutivos del mismo.”

La segunda manifiesta que “conforme al mero tenor de la carta de despido, lo cierto es que la conclusión a que arriba la juez sobre esa misiva, en cuanto a no bastarse a sí misma y no reunir el estándar necesario para cumplir con los requisitos que exigen los dos preceptos recién reseñados, resulta -a todas luces- una errada interpretación de las normas antes citadas.

En efecto, en concepto de esta Corte, la mentada carta, transcrita en el motivo quinto del fallo en análisis describe hechos que configuran la causal de término de la relación laboral que se aplicó a la trabajadora, con lo cual satisface, al menos formalmente las exigencias de relatar hechos, tal como lo prescriben el artículo 162 inciso 1° y 4° y el numeral 1° del artículo 454, ambos del Código del Trabajo.

En este orden de ideas, muy distinto es exigir a la carta de despido una justificación interna de su postulado, como por ejemplo, es identificar los costos fijos u operacionales que ameritan la reestructuración de una empresa; esclarecer cuales son las metas o desafíos de una compañía para readecuar su planta; singularizar los estudios se tuvieron en cuenta para aplicar esa medida, o si el cargo que fue absorbido por otra trabajadora lo hizo más efectivo, ya que todas estas situaciones obviamente escapan al sentido y alcance que debe tener la carta de despido, pues más bien inciden en el mérito que arroje la prueba que debe rendirse en el juicio para demostrar si los hechos descritos en la carta son o no efectivos, tal como se desprende sobre todo del numeral 1° del artículo 454 referido.”

En la última se afirma que “la importancia de esta comunicación mediante la cual se informa al trabajador que ha sido despedido, es que ella debe reflejar fielmente los hechos que motivaron el término de su relación contractual, porque la prueba que los litigantes deseen rendir en el juicio, principalmente los medios ofrecidos por el empleador, debe recaer sobre los hechos consignados en la carta de cese de funciones y no sobre otros diversos. Esa limitación constituye la



garantía que tiene el trabajador para formular adecuadamente su defensa, permitiéndole reunir los medios de prueba idóneos, suficientes y necesarios para refutar los cargos que justifican el despido.” Posteriormente agrega “no aparece que en la carta de despido que se le entregó a la actora el 13 de diciembre de 2017, la empleadora omitiera señalar las conductas justificantes del incumplimiento grave a las obligaciones que emanaban del contrato, conductas que, por lo demás, como lo dejó asentado el sentenciador del grado en el fallo recurrido, fueron debidamente comprobadas con la prueba rendida en el juicio. Es decir, se comprende que la conclusión del juez del grado fue que en los hechos imputados en la comunicación de despido se describieron diversas conductas de incumplimiento, las que fueron debidamente acreditadas con la prueba rendida por la empleadora, sin que se observa que al resolver la litis en la forma señalada, el sentenciador haya contravenido el tenor de lo dispuesto en el artículo 162 del Código de Trabajo.

Asimismo, tampoco aparece que al resolver la controversia, el a quo haya permitido que las probanzas rendidas por la empresa demandada, incorporaran hechos nuevos, distintos o desconocidos para la trabajadora y que sirvieran para justificar el despido. Por el contrario, de la construcción del fallo impugnado se aprecia que en todo momento hubo un irrestricto respeto por la garantía contemplada en el artículo 451 N° 1, inciso 2° del código del ramo.”

Conforme a lo anterior, solicita, en definitiva, se acoja el recurso impetrado, invalidando la sentencia impugnada, dictándose la pertinente de reemplazo que rechace la demanda en todas sus partes.

Tercero: Que, para definir el destino del recurso en análisis, se debe tener en consideración no sólo la materia específica propuesta, sino el contexto relativo a la cuestión central del juicio conforme la situación concreta en que se plantea, y confrontarla con las particularidades de aquel en que se dictó la sentencia a comparar; pues, el cotejo que exige este medio de derecho estricto debe realizarse sobre una base fáctica análoga que haga posible un pronunciamiento de homologación conforme sus fines.

Así las cosas, surge como conclusión evidente que, en la especie, no se configura la similitud necesaria entre el fallo impugnado y tres de los de contraste que permita el ejercicio unificador pretendido.

En efecto, en la especie, se trata de un despido invocando la causal señalada en el artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, esto es, el



incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, mientras que los fallos de contraste se pronuncian respecto de la invocación de diversas causales de conclusión de la relación laboral, así en el primero de los invocados, se puso término al vínculo contractual por la causal del artículo 160 letra c) del estatuto del trabajo; en el N°129-2019, por la negativa injustificada del trabajador a prestar servicios, conforme al mismo artículo, pero en el N°4 letra b); y en el N°172-2018 por el artículo 161 del mismo cuerpo legal, necesidades de la empresa; situaciones que tiene delimitaciones propias en el código laboral.

De esta manera, la única sentencia cuya materia objeto de derecho en apariencia es la misma, es la emanada de la Corte de Apelaciones de Concepción, N°434-2018, en la cual la trabajadora fue despedida conforme lo dispone el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

Cuarto: Que, no obstante aquello, también 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, se debe primeramente verificar si los hechos establecidos en el pronunciamiento impugnado son susceptibles de ser comparados con aquél que sirve de fundamento a la sentencia que se invoca para su contraste, pues es sobre la base de dicha identidad o semejanza que es posible equiparar decisiones contradictorias en los términos que refiere la normativa procesal aplicable. Así, la labor que le corresponde a esta Corte se vincula con el esclarecimiento del sentido y alcance que tiene la norma jurídica que regla la controversia, al ser enfrentada con una situación equivalente a la resuelta en un fallo anterior en sentido diverso, para lo cual es necesario partir de presupuestos fácticos afines entre el impugnado y aquellos traídos como criterios de referencia.

Quinto: Que, a la luz de lo expuesto y realizado el examen de la concurrencia de los presupuestos enunciados precedentemente, tal exigencia no aparece cumplida en la especie, toda vez que la carta de despido expresa que los hechos en que se funda son *“los que resultaron acreditados en el expediente administrativo ordenado por Resolución U de C. N 2017 - 0606 -2 y resuelto por Resolución U de C. N 2018-091 -2 que transcribe en la parte pertinente...”*,



fijándose en la audiencia preparatoria lo discutido a probar: la efectividad de los hechos de la carta de despido del demandante y el contenido de la investigación contra el actor.

De esta manera, fue el demandado, al invocar el sumario administrativo, como el fundante de la desvinculación del señor Matamala, quien centró la litis en los hechos probados en éste, en consecuencia, y como lo resuelve la sentencia recurrida, *“aparece en forma prístina que como quedó asentado en el fallo de instancia, se debía estar en esta acción a los hechos que resultaron acreditados en el expediente administrativo y que fueron materia de cargos, en especial, el cargo N° 1 de la investigación, dado que el cargo N°2 fue desestimado y el cargo N°3 no se contiene como hecho justificativo del despido en la comunicación respectiva.”* Ponderándose en la sentencia de base el referido cargo N°1, concluyendo que no era constitutivo del incumplimiento grave a las obligaciones del contrato que el recurrente imputa al demandante.

Hace presente, a su vez, el fallo que se impugna, que *“...fue el empleador quien investigó, concluyó y eligió los cargos de que acusaría al trabajador, desestimando el cargo N°2 y dejando de lado el cargo N°3, al no incluirlo como hecho en la carta de despido, no pudiendo la juez estarse más que a aquello, pues el empleador no puede alegar en juicio de despido ningún hecho que no se encuentre expresamente contenido en la carta de despido. Ergo, es correcto lo señalado por el tribunal a quo, en orden a que de ningún modo pudo entrar a conocer el único hecho que aparece en la investigación como un presunto acoso sexual, descrito por la estudiante Luisa Cabrera Toledo, toda vez que el empleador al no hacerse cargo de ello en la investigación, ni en los cargos, ni en la resolución final, ni en la carta de despido, la juez se encontraba en la imposibilidad de valorarlo...”*

Sexto: Que, en consecuencia, la controversia que se requiere unificar no es tal, por cuanto, en tres de las sentencias invocadas la materia de derecho propuesta es diversa y la única que sirve de contraste resuelve de igual forma que la que motiva este arbitrio, desde que ambas precisan que el empleador, para cumplir con lo dispuesto por el artículo 162 del Código del Trabajo, debe indicar en su misiva tanto los hechos, como la causa legal, que motivan el despido, lo que fija un marco rígido de congruencia con los presupuestos a probar en juicio, no pudiendo extenderse a otros no contenidos en esa comunicación, como ocurrió precisamente en esta causa, pues tanto la judicatura de base, como la Corte,



estimaron que no obstante haber sido acreditada una presunta conducta de acoso sexual, no estaba contenida en los cargos del sumario administrativo, como tampoco se sancionó al actor por aquello, de manera tal que se encontraba fuera del ámbito de control de la magistratura.

Séptimo: Que, de lo expuesto, queda de manifiesto que los fallos acompañados no contienen una distinta interpretación sobre la materia de derecho objeto de este juicio, toda vez que tres resuelven sobre la base de circunstancias fácticas diversas a aquéllas planteadas y establecidas en la resolución aquí impugnada, y el último lo hace de la misma manera que la recurrida, no cumpliéndose con el presupuesto contemplado en el inciso 2° del artículo 483 del Código del Trabajo, lo que conduce a desestimar el presente recurso de unificación de jurisprudencia.

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 demandada en contra de la sentencia de diez de febrero de dos mil veinte, dictada por la Corte de Apelaciones de Concepción.

Se previene que la ministra señora Andrea Muñoz Sánchez sin perjuicio de concurrir a la decisión de rechazar el recurso, porque no se dan los supuestos para contrastar el fallo impugnado con los pronunciamientos invocados por la recurrente para efectos de unificar la jurisprudencia, estima necesario hacer presente que ello no significa un juicio de mérito sobre el fondo del asunto, ni menos una aceptación de conductas que, según advierte el tribunal a quo, aparecen en la investigación administrativa efectuada por la demandada como un presunto acoso sexual, y que, de haber sido basamento del despido, habrían debido ser ponderadas y sancionadas por el tribunal como en derecho corresponde.

El acoso sexual, como ha reconocido la doctrina y señalado la jurisprudencia de nuestros tribunales, corresponde a un ilícito pluriofensivo, porque los actos que lo constituyen lesionan diversos derechos de rango constitucional de la víctima: derecho a la integridad física y síquica, intimidad, honra y no discriminación, siendo aceptado, además, que comprende tanto el chantaje sexual (acoso “quid pro quo”), como el acoso ambiental, que genera para el que lo sufre un ambiente humillante, hostil e intimidatorio. En ese contexto, vulnera lo dispuesto en diversos instrumentos internacionales suscritos por nuestro país, que



han descrito la conducta como discriminatoria (CEDAW) y como una forma de violencia contra las mujeres (Belem do Pará), destacando esta última Convención la existencia de una vinculación entre ambas dimensiones, al indicar que tal violencia es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres, y la obligación de los Estados de prevenir, erradicar y sancionar los hechos de violencia en la vida de las mujeres, tanto en la esfera pública como privada, especificando que el acoso sexual, como una forma de violencia, puede tener lugar, entre otros, en las instituciones educativas. La OIT, por su parte, aprobó en 2019, el Convenio Internacional del Trabajo N°190 (aún pendiente de ratificación por Chile) sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el mundo del Trabajo.

Regístrese y devuélvase.

Rol N°24.942-2021.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Gloria Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H. y Ministro Suplente señor Roberto Contreras O. No firma el ministro suplente señor Contreras, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por haber terminado su periodo de suplencia. Santiago, uno de marzo de dos mil veintidós.



En Santiago, a uno de marzo de dos mil veintidós, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

