

Santiago, dieciocho de diciembre de dos mil veintitrés.

**Visto:**

En estos autos Rit T-131-2022, Ruc 2240390363-2, del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, por sentencia de seis de junio de dos mil veintidós, se rechazó la acción de tutela con ocasión del despido y se acogió la demanda subsidiaria de despido improcedente interpuesta por doña Katty Marlene Fernández Manríquez en contra de la Corporación Educacional Masónica de Concepción, condenándola al pago de las sumas que indica por los conceptos que señala.

La demandada dedujo recurso de nulidad en contra de dicho fallo, que fue rechazado por una sala de la Corte de Apelaciones de Concepción, con fecha cuatro de octubre de dos mil veintidós.

En relación con esta última decisión, la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que se lo acoja y se dicte la de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos 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 copia autorizada del o de los fallos que se invocan como fundamento.

**Segundo:** Que la materia de derecho que se solicita unificar es *"esclarecer la controversia suscitada por la aplicación del artículo 87 inciso 2° del Estatuto Docente, en relación con el inciso final del artículo 161 del Código del Trabajo, frente a la causal necesidades de la empresa, respecto de una docente con licencia médica hasta el día 16 de enero de 2022, cuya carta de aviso de cese de funciones se*



le envió con fecha 28 de diciembre de 2021, esto es, con 60 días de anticipación, informando que su contrato terminaría con fecha 28 de febrero de 2022", agregando que "también es necesario esclarecer si el aviso anticipado de término de servicios de 60 días, se suspende por el sólo hecho de presentar el docente una licencia médica, con una sanción de ineficacia tal que éste deba entenderse realizado una vez concluida la suspensión de la relación laboral, esto es, al término de la referida licencia, sin que exista ley alguna que contemple dicha sanción".

**Tercero:** Que la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad teniendo en consideración que "se debe precisar que no ha existido error de derecho en las reglas de interpretación que se ha realizado en la sentencia respecto de los artículos 162 inciso 8° del Código del Trabajo, como tampoco del inciso 2° del artículo 87 del Estatuto Docente, ya sea por no haberse aplicado alguna de ellas, por haberlas aplicado en un sentido diverso o porque no corresponda al correcto sentido de la ley, resultando suficiente para rechazar la causal de infracción de ley invocada respecto de ambos capítulos lo que se razona en el fallo en revisión en los considerandos 8° a 11° y que esta Corte comparte", agregando que "no se trata en este caso que la comunicación de despido enviada a la actora con fecha 28 de diciembre de 2021, adoleciera de errores u omisiones en los términos del artículo 162 inciso 8° del Código laboral, sino tan sólo que, al fundarse el término de la relación laboral en la causal de necesidades de la empresa, por expresa disposición del inciso final del artículo 161 del código del ramo, dicha causal no podía ser invocada por empleador mientras la demandante estuviese con licencia médica, la que en el caso sub lite se extendió hasta el 16 de enero de 2022, de manera que sólo a contar de esa fecha podía invocarse la referida causal", concluyendo que "tal como se indica por la sentenciadora en el motivo 11° del fallo recurrido, ello dio lugar a que se aplicara en este caso lo establecido en el artículo 87 inciso 2° de la Ley 19.070, al no darse los requisitos copulativos que la misma norma contempla para eximirse de tal pago: el primero, que el aviso de término del contrato por desahucio o



por necesidades de la empresa se otorgue con 60 días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inicien las ' ' clases; y, el segundo, que el término del contrato se haga efectivo el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente. Precisamente y debido a que la comunicación del despido efectuada el 28 de diciembre de 2021 resultó ineficaz por haber estado a esa fecha la demandante con licencia médica, no se cumplió con el plazo de 60 días de antelación que dispone la ley".

**Cuarto:** Que, para fundar el recurso de unificación de jurisprudencia, se trajo a colación la sentencia pronunciada por esta Corte en la causa Rol N° 4.295-2005, en la que se resolvió que "interpretando la norma en estudio, al tenor de los artículos 19 y 20 del Código Civil cabe consignar que en ella no se consulta ningún hecho o situación que produzca la suspensión del plazo de sesenta días de antelación con que debe otorgarse el aviso a la actora, para eximir al empleador del pago de la indemnización. De este modo, no es posible aplicar por analogía la situación a que se refiere el inciso final del artículo 161 del Código del Trabajo ya referida en el motivo anterior, pues tratándose de una norma prohibitiva, ella es de alcance restrictivo", agregando que "si bien el artículo 87 tantas veces citado alude al artículo 161 del Código del Trabajo, esta referencia sólo dice relación con las causales que autorizan el pago de la indemnización adicional y especial que prevé la primera de las disposiciones señaladas, la que, por una parte, tiene por objeto otorgar al profesional de la educación la posibilidad de sustentarse durante el tiempo en que se produce una nueva fuente de ingresos y, por la otra, sancionar la falta de aviso previo oportuno".

Enseguida cita otra decisión de este tribunal, dictada en la causa Rol N° 2.060-2007, que indicó que "armonizando el contenido íntegro del precepto en estudio, es dable deducir que la decisión unilateral del empleador de poner término al contrato de trabajo del docente, debe ser manifestada y dada u otorgada con sesenta días de antelación al último día del año escolar en curso, es decir, en general, el día en que se



*adopte la decisión y se otorgue el aviso ha de ser, a más tardar, el 30 de diciembre, manifestación que, en autos aparece revestida de las formalidades necesarias y realizada, de acuerdo con las probanzas rendidas, el día 29 de diciembre, data en que fue, además, otorgada en conformidad a la ley”, agregando que “en consecuencia, en la sentencia recurrida, se ha cometido el error de derecho denunciado por el demandado consistente en la infracción del artículo 87 del Estatuto Docente, por equivocada aplicación de esa norma, equívoco que afecta sustancialmente lo dispositivo del fallo, en la medida que condujo a condenar a la recurrente al pago de una indemnización improcedente, por cuanto el aviso fue otorgado con sesenta días de anticipación a la fecha en que el despido se haría efectivo”.*

**Quinto:** Que, como se observa, en la especie se verifica el supuesto procesal indicado en el motivo primero, en cuanto se constata la existencia de distintas interpretaciones sostenidas en fallos emanados de los tribunales superiores de justicia, correspondiendo a esta Corte determinar cuál es la correcta.

**Sexto:** Que para los efectos de resolver es necesario tener en consideración que se fijaron como hechos de la causa, en lo que interesa al recurso, los siguientes:

a.- La demandante desempeñó labores docentes como profesora de enseñanza básica para la demandada desde el 1 de marzo de 2016 en el Colegio Concepción, sede San Pedro de La Paz;

b.- El 28 de diciembre de 2021 la demandada puso término a la relación laboral alegando necesidades de la empresa, mediante carta enviada al domicilio, para hacerse efectivo desde el 28 de febrero de 2022;

c.- Al 28 de diciembre de 2021 la actora se encontraba haciendo uso de licencia médica;

d.- La licencia médica otorgada a la demandante terminó el 16 de enero de 2022.

**Séptimo:** Que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto Docente, tratándose de la terminación del contrato de trabajo de un o una docente por la causal señalada en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es,



necesidades de la empresa, se exigen más requisitos que este cuerpo legal para los empleadores que quieran utilizarla. El Estatuto Docente indica que en este caso se deberá pagar, además de la indemnización por años de servicio, una adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir el o la docente si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año escolar en curso. Agrega que esta indemnización adicional será incompatible con el derecho establecido en el artículo 75 del Código del Trabajo, lo que significa que para su cálculo no se considerará la prórroga de los contratos por enero y febrero, sino solo hasta diciembre. Ahora bien, el inciso final del artículo 87 precisa que el empleador podrá evitar el pago de esta indemnización adicional, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente, y que el aviso haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, la finalización del contrato no producirá efecto y continuará vigente.

**Octavo:** Que el artículo 87 del Estatuto Docente posee, sin duda, una especial connotación en el ámbito laboral de los profesionales de la educación, ya que sabido es que la dotación docente de los establecimientos educacionales se determina e integra en general antes de finalizar el año escolar, de modo que el profesional cuya disponibilidad laboral surja durante ese término o en la época inmediatamente anterior a su inicio, difícilmente pasará a formar parte del personal necesario al efecto, lo que importa cesantía anual, salvo las posibilidades de reemplazo. Esta es la razón de la indemnización adicional prevista en la norma en examen, es decir, paliar la inactividad laboral anual subsecuente a un despido injustificado y extemporáneo por parte de un empleador del sector educacional.

En este orden de ideas y por expresa remisión del legislador a las disposiciones del Código del Trabajo, entre las que se encuentra el artículo 168, como a la causal que genera la indemnización de que se trata -artículo 161-, no cabe duda que, si se trata de un despido realizado sin la



antelación debida de un profesional de la educación, por un motivo que no logró demostrarse fehacientemente -como fue en la especie- corresponde hacer procedente a su respecto la indemnización adicional especial prevista en el artículo 87 del Estatuto Docente.

**Noveno:** Que, por otra parte, de acuerdo a lo establecido por el D.S. N° 3 del Ministerio de Salud, del año 1984, que contiene el Reglamento de autorización de las licencias médicas por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez e instituciones de salud previsional, en su artículo 1°, se entiende por licencia médica, *"el derecho que tiene el trabajador a ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico cirujano, dentista o matrona, en adelante "él o los profesionales", según corresponda, reconocida por el empleador en su caso y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, o Institución Previsional que corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar del subsidio por incapacidad laboral con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo, o de ambas en la proporción que corresponda"*.

En consecuencia, no cabe discutir que la licencia médica -como autorización emitida por un profesional de los mencionados en la norma- es una causal suficiente de justificación para ausentarse del trabajo, en la medida que certifica la necesidad médica de un determinado tiempo de reposo; cosa distinta es que si no se da cumplimiento a los plazos previstos para su tramitación pueda ser rechazada o no dar lugar a cobrar el subsidio correspondiente.

**Décimo:** Que si bien no ha sido controvertido que la demandada remitió oportunamente el aviso de despido a la trabajadora, no resulta posible desatender el inciso final del artículo 161 del Código del Trabajo, que dispone: *"Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad*



*profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia”.*

Al respecto cabe puntualizar que el período en que un trabajador o trabajadora hace uso de licencia médica constituye una de aquellas situaciones que, producidas, libera a las partes del cumplimiento de las obligaciones contraídas en el contrato de trabajo, sin que genere como consecuencia la terminación del vínculo, se está en presencia de lo que se denomina “*suspensión de la relación laboral*”.

En la especie, se está ante una tregua de la vinculación laboral de naturaleza legal -atendiendo a su fuente- e imprevisible -al conocimiento de su ocurrencia-, pero en la que pesa sobre el empleador la obligación de mantener el empleo al dependiente, por cuanto la condición de salud que lo aparta del trabajo es esencialmente transitoria.

**Undécimo:** Que del análisis expuesto resulta que el despido de un trabajador acogido a licencia médica se halla prohibido por el legislador en el inciso final del artículo 161 del Código del Trabajo cuando se aducen por el empleador las causales contenidas en esta misma disposición, de manera que, en la especie, el aviso enviado a la actora estando ella con reposo médico, deviene en la ineficacia de dicha comunicación de cese de su contrato, por lo que sólo debe entenderse realizado una vez concluida la suspensión de la relación laboral, esto es, al término de la referida licencia.

**Duodécimo:** Que en el caso de autos resultó probado que el 28 de diciembre de 2021 la actora se encontraba haciendo uso de licencia médica, que concluyó el 16 de enero de 2022, en consecuencia, no se dio el aviso exigido por la ley con la antelación que previene el artículo 87 del Estatuto Docente, de manera que se cumplen los requisitos que hacen procedente la indemnización prevista en el inciso 2° de la norma en comento.

**Decimotercero:** Que, conforme a lo razonado, y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser desestimado.



Por estas consideraciones y de conformidad, además, con 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 dictada por la Corte de Apelaciones de Concepción de cuatro de octubre de dos mil veintidós.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 137.868-2019.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., señor Diego Simpertigue L., ministros suplentes señor Juan Manuel Muñoz P., y señora Eliana Quezada M. No firman los Ministros Suplentes señor Muñoz Pardo y señora Quezada, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por haber terminado ambos su periodo de suplencia. Santiago, dieciocho de diciembre de dos mil veintitrés.



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

