Santiago, dieciocho de mayo de dos mil veinte.

Visto:

En autos RIT O-195-2018, RUC N° 1840111319-K, del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, por sentencia de diez de septiembre de dos mil dieciocho, se acogió la demanda de despido indebido intentada por doña Amparo Irene Muñoz Muñoz en contra de la Municipalidad de Romeral, y se la condenó al pago de las sumas que indica por los conceptos que señala, sin costas.

Respecto de dicho fallo la demandada interpuso recurso de nulidad, que fue acogido por la Corte de Apelaciones de Talca, por resolución de diecinueve de marzo de dos mil diecinueve, dictando uno de reemplazo que rechazó la demanda en todas sus partes

En relación con esta última decisión, la demandante dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, para que en definitiva 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 en cuestión debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones recaídas en el 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 fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la unificación de jurisprudencia pretendida dice relación con determinar "*la recta exégesis que toca dar al artículo 454 N° 1, inciso segundo, del Código del Trabajo,*

DXNEPODDBK

con relación al artículo 162, incisos primero y octavo, del mismo cuerpo legal".

Sostiene que la sentencia recurrida acogió el recurso de nulidad interpuesto por la contraria, y en la de reemplazo, desestimó su pretensión por estimar que el despido había sido justificado.

Agrega que en relación con la materia de derecho objeto del recurso de unificación, el fallo impugnado modificó los hechos fijados en el de base dando por acreditados otros que no estaban consignados en la carta de despido, resolviendo en contra de la jurisprudencia de la Corte Suprema y de las Cortes de Apelaciones que exige que la misiva de desvinculación contenga una descripción clara y precisa de los hechos fundantes del despido, de manera que luego en el juicio el empleador no pueda rendir prueba respecto de aquellos que no están contendidos en la respectiva carta.

Indica que así se resolvió en las sentencias dictadas por la Corte de Apelaciones de Talca en los fallos pronunciados en las causas Roles N° 201-2016 y 254-2017, por la Corte de Apelaciones de Santiago en las sentencias Roles N° 180-2011 y 957-2013, y por esta Corte en la resolución dictada en la causa Rol N° 19.352-2014.

Tercero: Que cotejando lo que señala el recurso con el texto tanto de la sentencia impugnada como de las invocadas como contraste, se advierte que existen interpretaciones diversas sobre la materia de derecho propuesta. En efecto, en la sentencia que motiva el recurso se aceptó prueba que la demandada rindió para acreditar los hechos en que se basó el despido de la trabajadora, no obstante la misiva por la que se le comunicó no los consignaba, ponderándose dichos antecedentes en la de reemplazo, y en las citadas como contraste se decidió de manera diferente, esto es, que no es posible aceptar pruebas con la finalidad de demostrar que el despido es injustificado si la carta respectiva no indicó los hechos que motivaron la decisión de desvinculación, razón por la que corresponde determinar cuál postura es la correcta.

DXNEPODDBK

Cuarto: 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 el juicio hechos distintos como justificativos del despido.*"

Por lo tanto, cobra vital 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, atendido que la prueba que los litigantes deseen rendir para acreditar sus respectivos asertos necesariamente ha de recaer sobre ellos, lo que 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.

Quinto: Que 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

DXNEPODDBK

última, que deja 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 está 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.

Sexto: 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 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.

Séptimo: Que, solo de esta manera, el trabajador estará en condiciones de reclamar ante el juzgado competente la decisión del empleador de desvincularlo 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 imposibilitado 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

DXNEPODDBK

contrato de trabajo, o que no se describan todos los hechos que la fundamentan.

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.

Octavo: Que, 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. La información que el demandado puede aportar en el escrito por el cual contesta la demanda no es posible calificarla como eficaz, dado que es un trámite que debe evacuarse con una antelación de cinco días a la celebración de la audiencia preparatoria que está destinada para que las partes ofrezcan los medios probatorios que estimen pertinentes, lo que se traduciría en una reducción injustificada del término que el trabajador tiene para recabarlos.

Noveno: Que, en el caso de autos, en la comunicación del despido que la demandada remitió a la trabajadora se indicó la causal por la que era desvinculada –necesidades de la empresa- y los hechos en que se fundaba, "*necesidad de rebajar y redistribuir los recursos económicos que se gastan en la escuela Tres Esquinas, la función de asistente de la educación será asumida por otra funcionaria del mismo establecimiento, ya que actualmente existe una sobredotación de la misma función, en comparación a otras áreas donde*

DXNEPODDBK

faltan recursos económicos". Sin embargo, en el juicio la demandada rindió prueba testimonial para los efectos de explicar por qué se decidió desvincular a la actora, y no a algunas de las otras dos empleadas que desempeñaban idéntica función, circunstancia que se tradujo en indefensión de la demandante, en tanto cuanto, tales hechos no se encontraban contenidos en la carta de despido, y por ende, no pudieron ser desvirtuados o impugnados por la trabajadora en el juicio.

Décimo: Que, en estas condiciones, yerra la Corte de Apelaciones de Talca al acoger el recurso de nulidad interpuesto por la demandada, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, desestimando la demanda de despido indebido, teniendo en consideración que la comunicación de despido no cumple los requisitos previstos en el artículo 454 N° 1 del mismo cuerpo legal.

Undécimo: Que en relación con el segundo capítulo de nulidad interpuesto por la parte demandada, fundado en la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 172 del mismo cuerpo legal, 29 y 67 de la Ley N° 21.050 –respecto del cual la Corte de Apelaciones de Talca no se pronunció por haber acogido el primero- sostiene que se habrían infringido las normas señaladas porque el tribunal de fondo incluyó en la base de cálculo de las indemnizaciones ordenadas en favor de la demandante beneficios o asignaciones que no tienen el carácter de permanentes, y, por lo tanto, no constituyen remuneración para estos efectos. Específicamente refiere el bono de asistentes de la educación, contemplado en el artículo 29 de la Ley N° 21.050, y el bono de término de conflicto, establecido en el artículo 67 del mismo cuerpo legal.

Duodécimo: Que, debe consignarse, a propósito de la recta exégesis del artículo 172 en relación con el artículo 41, ambos del Código del Trabajo, específicamente acerca de los ítems que deben incluirse en la base de cálculo de las

DXNEPODDBK

indemnizaciones por término de la relación laboral, que este tribunal considera indispensable traer a la decisión la norma del artículo 13 del Código Civil, conforme a cuyo tenor: "Las disposiciones de una ley, relativas a cosas o negocios particulares, prevalecerán sobre las disposiciones generales de la misma ley, cuando entre las unas y las otras hubiere oposición", desde que, en la especie, se trata de la terminación del contrato de trabajo de la demandante, que debe regirse por las disposiciones específicas del Título V del Libro I del Código del ramo, que regulan la materia, por sobre las establecidas en el Título I del mismo texto legal y con preeminencia a aquéllas, ya que en estas últimas se regula el contrato individual de trabajo y no su conclusión y, considerando, además, que de la comparación del concepto de remuneración contenido en el artículo 41 con el señalado en el artículo 172, ambos del Código en referencia, es posible desprender a lo menos una relación de género a especie, de modo que la interpretación del artículo 172 debe armonizarse con las restantes disposiciones contenidas en el Título V relativo a la terminación de la convención laboral y no con las generales del Título I.

Decimotercero: Que, por lo tanto, la controversia de derecho en este aspecto se concentra en la interpretación de la norma contenida en el artículo 172 del Código del Trabajo, que prescribe, en su inciso 1° que "*Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies avaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad*". Agrega en su inciso 2° que "*Si se tratare de*

DXNEPODDBK

remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario".

Decimocuarto: Que el sentido de la norma transcrita es claro en orden a establecer que la última remuneración mensual comprende "*toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios*" y que se excluyen del concepto de última remuneración mensual, para los efectos de que se trata, únicamente aquellos beneficios o asignaciones que tengan el carácter de esporádicos, esto es, ocasionales o que se pagan por una sola vez en el año. De este modo, cabe concluir que para que el beneficio o asignación de que se trate deba ser incluido en el concepto de última remuneración mensual, es necesario que tenga el carácter de permanente.

Decimoquinto: Que el artículo 29 de la Ley N° 21.050 establece "*Concédese, por una sola vez, un bono extraordinario denominado "bono de desempeño laboral", destinado al personal asistente de la educación que se desempeñaba, al 31 de agosto de 2016, en establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas para administrar la educación municipal, aun cuando sean traspasados a los Servicios Locales de Educación Pública, o en los establecimientos regidos por el decreto ley N° 3.166, de 1980*", agregando que "El pago del bono de desempeño laboral se realizará en dos cuotas, en los meses de diciembre del año 2017 y enero del año 2018".

Por su parte, el artículo 67 de la Ley N° 21.050 dispone "*Concédese, por una sola vez, a los trabajadores de las instituciones mencionadas en los artículos 2, 3, 5 y 6 de esta ley, un bono especial, de cargo fiscal, no imponible, que no constituirá renta para ningún efecto legal, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 2017 y cuyo monto será de $ 170.000.- para los trabajadores cuya remuneración*

DXNEPODDBK

líquida que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 2017 sea igual o inferior a $ 660.000.- y de $ 85.000 para aquellos trabajadores cuya remuneración líquida supere tal cantidad y sea igual o inferior a $ 2.403.687.- brutos de carácter permanente …".

Decimosexto: Que, revisada la liquidación de remuneraciones de la actora correspondiente al mes de diciembre de 2017, registra la suma de $ 170.000 por concepto de "*bono especial*" entre los haberes a pagar, cantidad que, atendido lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley N° 21.050 antes transcrito, sólo puede corresponder a la asignación allí establecida, y, por ende, no cumple con los parámetros previstos en el artículo 172 del Código del Trabajo para los efectos de ser considerada parte de la base de cálculo.

Decimoséptimo: Que, en relación con el "*bono de desempeño laboral*", establecido en el artículo 29 de la Ley N° 21.050, el examen de las liquidaciones de remuneraciones de la actora de los meses de diciembre de 2017, enero y febrero de 2018, no permite concluir que la referida asignación corresponda a lo que en ellas aparece como "*bono asistentes de educación*" por dos órdenes de consideraciones. En primer término, por cuanto según la norma reseñada tal estipendio sería pagado en los meses de diciembre de 2017 y enero de 2018, en tanto que las liquidaciones que lo registran corresponden a enero y febrero de 2018, sin que se haya rendido prueba en relación a porqué se cancelaron en esos períodos. En segundo lugar, atendido que el señalado artículo 29 establece una forma especial de calcular el "*bono de desempeño laboral*" teniendo en consideración una serie de variables cuyo cumplimiento determinará que la asignación ascienda a la suma de $ 268.465, $ 205.435 o $ 157.577, en tanto que la que aparece en las liquidaciones de remuneraciones es de $ 134.233 en enero de 2018 y de $ 134.232 en febrero del mismo año.

Decimoctavo: Que, en el contexto referido se debe concluir que al rechazarse la alegación formulada por la demandada en orden a que la asignación prevista en el

DXNEPODDBK

artículo 67 de la Ley N° 21.050 no debe incorporarse en la base de cálculo, se vulneró por el tribunal de base, además, lo que dispone el artículo 172 del Código del Trabajo.

Decimonoveno: Que, en estas condiciones, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a los artículos 172 del mismo cuerpo legal y 67 de la Ley N° 21.050, debió ser acogido.

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

Por lo reflexionado, normas legales citadas y lo prevenido en los artículos 483 al 484 del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la demandante, respecto de la sentencia de diecinueve de marzo de dos mil diecinueve, dictada por la Corte de Apelaciones de Talca, en cuanto hizo lugar al recurso de nulidad deducido por la demandada en contra del fallo de diez de septiembre de dos mil dieciocho, proveniente del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, en autos RIT O-195-2018, RUC 1840111319-K y, en su lugar, se declara que **es nula**, y se procederá a pronunciar acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva de reemplazo.

Acordada con el voto en contra de las Ministras señoras Chevesich y Muñoz, quienes fueron de opinión de rechazar el recurso de unificación de jurisprudencia, teniendo en consideración los siguientes antecedentes:

1°.- La unificación de jurisprudencia pretendida dice relación con determinar "*la recta exégesis que toca dar al artículo 454 N° 1, inciso segundo, del Código del Trabajo, con relación al artículo 162, incisos primero y octavo, del mismo cuerpo legal*".

2°.- Dada la conceptualización que el legislador ha hecho del recurso en estudio, constituye un factor necesario para alterar la orientación jurisprudencial de los tribunales

DXNEPODDBK

superiores de justicia acerca de alguna determinada materia de derecho "objeto del juicio", la concurrencia de, a lo menos, dos resoluciones que sustenten distinta línea de razonamiento al resolver litigios de idéntica naturaleza. De esta manera, no se aviene con la finalidad y sentido del especial recurso en análisis, entender como una contraposición a la directriz jurisprudencial la resolución que pone fin a un conflicto sobre la base de distintos hechos asentados o en el ámbito de acciones diferentes, en tanto ello supone necesariamente la presencia de elementos disímiles, no susceptibles de equipararse o de ser tratados jurídicamente de igual forma.

3°.- Para determinar si los presupuestos de las sentencias materia de análisis son similares, es útil tener presente que el fallo recurrido acogió la nulidad que se dedujo en contra del de base que hizo lugar a la demanda de despido indebido, atendido que "*en la especie la comunicación enviada por el empleador, la Municipalidad de Romeral, contiene la causal por la cual se pone término al contrato de trabajo, que es la necesidades de la empresa, como también contiene los fundamentos de ella, adecuar y redistribuir los recursos económicos que se gastan en la escuela, por ende la exigencia que colocó el juez de indicar los motivos por los cuales era esa trabajadora y no las otras dos las que debían ser desvinculadas, excede el tenor de la ley y coloca otras que el legislador no contempla, sin perjuicio que en la etapa probatoria se acreditara por parte del empleador la veracidad de la causal. La probanza de las motivaciones internas que pretende el recurrido no trasgreden lo preceptuado en el numeral 1 del artículo 454 del código laboral, ya que no introduce nuevos hechos, sino que acredita el fundamento esgrimido en la resolución que comunicó en su momento, tanto más cuando el segundo punto de prueba es: procedencia y justificación de la causal invocada por el empleador en la carta de aviso para poner término a la relación laboral*".

DXNEPODDBK

4°.- Para los efectos de fundar su pretensión la recurrente cita, en primer lugar, un fallo de la Corte de Apelaciones de Talca, pronunciado en los autos Rol N° 201-2016, que señaló que "*los hechos que deben exponerse en la carta deben ser claros y descritos en forma precisa, decir "epítetos de grueso calibre" no corresponde a la exigencia de claridad ni de precisión, corresponde a una cuestión valorativa, que al juez le impide ajustarlo a la causal de despido, siendo inaudible la explicación del recurrente de nulidad que se hizo por "decoro". Por ende no ha habido infracción al derecho a la prueba*".

En seguida, trae a colación otra sentencia de la Corte de Apelaciones de Talca, dictada en los autos Rol N° 254-2017, que indicó que " … *la carta en referencia no satisface los requisitos formales exigidos en aquella disposición, en atención a que la sola mención que se hace en la carta a "atrasos, salidas y faltas sin aviso previo", sin que se refiera en forma detallada los días, horas y circunstancias en que habrían tenido lugar, constituye una descripción de los hechos que adolecen de falta de claridad, precisión y especificidad que eventualmente puede ocasionar la indefensión del trabajador*".

Luego señala un fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago, pronunciado en los autos Rol N° 180-2011, que precisó "*la sentencia definitiva que se dictó en la audiencia preparatoria deja claramente establecido que si en la carta de despido enviada por la empresa demandada a la trabajadora demandante no se precisaron los días en que ella habría incurrido en los incumplimiento laborales que se le atribuyen, no puede recibir la causa a prueba y debe dictar sentencia de inmediato*".

En cuarto lugar cita otra resolución de la Corte de Apelaciones de Santiago, dictada en la causa Rol N° 957-2013, que dijo que "*el juez basó su decisión de no fijar hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, en el contenido de la carta de despido de 28 de marzo de 2013, que en su*

DXNEPODDBK

aspecto fáctico indicaba textualmente: "Esta causal se funda en su relación con los hechos que afectan a la seguridad del personal y activos de BAT Chile S.A., específicamente asaltos a camiones repartidos (sic) de cigarrillos".

Por último, citó una sentencia de la Corte Suprema, dictada en los autos 19.352-2014, que señaló que "*la sentencia del juzgado expresa que la circunstancia de omitir el empleador, en la comunicación del despido la exposición de los hechos en que se funda la causal que esgrime, no invalida la terminación del contrato, ni el despido del que ha sido objeto, cuando se ha probado fehacientemente por otros medios que la trabajadora ha tomado conocimiento de ellos, como en la especie ha sucedido*".

5°.- Que, en consecuencia, como la situación planteada en la sentencia impugnada difiere de aquellas de que tratan las de contraste, no concurre el requisito que se analiza, esto es, que se esté en presencia de situaciones que se puedan homologar.

Regístrese.

N° 12.219-2019.

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., señor Mauricio Silva C., y el ministro suplente señor Jorge Zepeda A. Santiago, dieciocho de mayo de dos mil veinte.

RICARDO LUIS HERNAN BLANCO HERRERA
MINISTRO
Fecha: 18/05/2020 14:09:57

GLORIA ANA CHEVESICH RUIZ
MINISTRA
Fecha: 18/05/2020 14:09:58

DXNEPODDBK

ANDREA MARIA MERCEDES MUÑOZ SANCHEZ
MINISTRA
Fecha: 18/05/2020 14:09:58

MAURICIO ALONSO SILVA CANCINO
MINISTRO
Fecha: 18/05/2020 14:09:59

JORGE LUIS ZEPEDA ARANCIBIA
MINISTRO(S)
Fecha: 18/05/2020 14:09:59

DXNEPODDBK

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

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl o en la tramitación de la causa. En aquellos documentos en que se visualiza la hora, esta corresponde al horario establecido para Chile Continental.

DXNEPODDBK