

C.A. de Santiago

Santiago, doce de agosto de dos mil diecinueve.

**VISTO:**

En estos autos Rit O-4202-2018, seguidos ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, caratulados “Mazuela con Goldenfrost S.A.”, por sentencia de veintiséis de febrero pasado, se rechazó íntegramente la demanda de despido injustificado.

En contra de este fallo la demandante dedujo recurso de nulidad, invocando la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a los artículos 7° y 162 de esa codificación, vinculado al artículo 1545 del Código Civil.

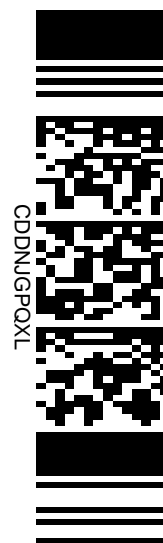
Declarado admisible el arbitrio, se escuchó a los abogados que, en su oportunidad, concurrieron a la vista de la causa.

**CONSIDERANDO:**

1°.- Que se sostiene en el recurso la conculcación de los artículos 7° del Código del Trabajo y 1545 del Código Civil, argumentando que para la formación del consentimiento respecto del contrato de trabajo, se requiere la voluntad tanto del trabajador como del empleador, sin embargo en autos, el demandado procedió a su despido el día 25 de abril de 2018, por aplicación del artículo 160 N° 3 del primer cuerpo legal citado, voluntad que se manifestó mediante la comunicación escrita que regula el artículo 162. En consecuencia, la retractación del empleador de fecha 16 de abril es ineficaz, en tanto el contrato había concluido.

En lo que respecta a la vulneración de los incisos 1° y 8° del artículo 162 aludido, ello se produce al concluir la jueza que el término del contrato surte efecto cuando el trabajador toma conocimiento personal de ello o bien cuando recibe la carta remitida por el empleador, obviando el tenor de los incisos citados, de manera tal que con esa postura se llega al absurdo de que en casos en que se remita la carta a un domicilio diverso, el despido no se produciría.

2°.- Que cabe recordar que el artículo 477 del Código del Trabajo, en su modalidad de infracción de ley, persigue verificar que la ley ha sido entendida, interpretada y aplicada correctamente al caso concreto, esto es, a



los hechos que se han tenido por probados en la sentencia, lo que significa que el error que se denuncia es exclusivamente jurídico. En otras palabras, el supuesto fáctico que se ha tenido por acreditado resulta inamovible, ya que es en torno a él y no a otro que debe resolverse la aplicación del derecho.

**3°.-** Que conforme al análisis propuesto, cabe dejar consignado que son hechos de la causa, los que siguen:

a) La existencia de la relación laboral entre las partes que principio el 11 de marzo de 2016;

b) La remuneración del demandante para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a \$ 587.783;

c) El término del vínculo acaeció el 25 de abril de 2018, invocando el empleador la causal prevista en el artículo 160 N° 3 del Código el Trabajo en virtud de la ausencia del trabajador de los días 23 y 24 de ese mes, para lo cual dio cumplimiento a todas las formalidades legales;

d) Con posterioridad a la comunicación de despido, la demandada procuró dejar sin efecto tal misiva proponiendo el reintegro del trabajador a sus labores;

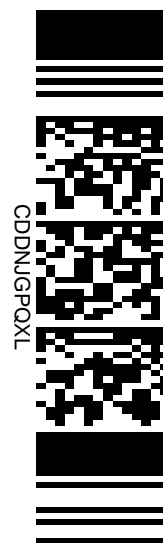
e) El mismo día 25 abril y unos minutos después de depositar la referida misiva en Correos, la demandada recibió licencia médica electrónica del demandante con indicación de seis días de reposo a contar del día 24 de abril;

f) El actor tomó conocimiento de la intención de despido por la comunicación telefónica realizada por trabajadores de empresa, sin que aquél alcanzara a recibir la carta de despido, pues fueron estos funcionarios quienes pusieron en su conocimiento el error en que incurrió la empresa;

g) La empleadora tramitó la licencia médica del trabajador;

h) El 17 de mayo, el actor recibió la comunicación dando cuenta del error en que incurrió el empleador al despedirlo;

**4°.-** Que conforme a los hechos asentados y la controversia suscitada en la litis, aparece que esta se centra en desentrañar si resulta procedente la retractación del despido por parte del empleador.

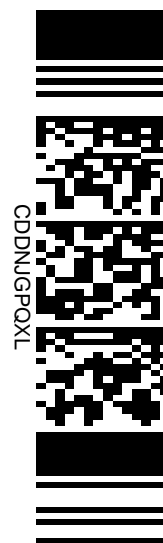


5°.- Que el análisis propuesto debe partir por reconocer la naturaleza jurídica de la convención que unía a las partes, la que no puede ser otra que un contrato bilateral que engendra derechos y obligaciones recíprocas, y que evidentemente requiere para su perfeccionamiento el acuerdo de ambos contratantes, pues se trata de un vínculo que emerge de un acto jurídico bilateral y para cuyo nacimiento requiere de la convergencia de las voluntades del empleador y del trabajador.

Como consecuencia de lo dicho, una vez que se ha puesto término al referido contrato por las causas que la ley contempla, informando de ello a la contraria, sea verbalmente o mediante la comunicación que regula el artículo 162 del Código del Trabajo, se generan diversos resultados, pero que parten siempre del supuesto de la decisión del empleador de despedir al trabajador y que siempre produce la fractura o conclusión del vínculo jurídico que los unía.

6°.- Que de este modo, el posterior arrepentimiento o retractación de esa manifestación de voluntad por parte del empleador, no provoca efecto alguno, o mejor dicho no hace por su sola existencia -retractación- revivir el contrato fenecido; en tanto se trata de una convención, que para “revivir” requerirá la concurrencia de esas voluntades que lo habían concebido.

7°.- Que ningún matiz a lo razonado le aporta la situación especial que se constata en autos. En efecto, el empleador decidió despedir al trabajador el día 25 de abril de 2018, por sus inasistencias de los días 23 y 24 de ese mes, amparado por la causal de caducidad contenida en el numeral 3° del artículo 160 de la codificación laboral, en particular por haberse ausentado dos días seguidos en un mismo mes. Esa decisión se formalizó mediante la respectiva comunicación de despido, debidamente despachada al domicilio del dependiente. Tal determinación no muta por la sola circunstancia advertida por la empresa a propósito de la presentación de una licencia médica que justificaba las ausencias del trabajador, puesto que el hecho objetivo y concreto es que lo desvinculó con apego a las formalidades estatuidas en la ley. Tanto, que ello le fue comunicado verbalmente vía telefónica al momento, también, de manifestar su intención de dejar sin efecto tal determinación.



8°.- Que se sostuvo por la sentencia recurrida y por la demandada que, en la especie existió un obrar de buena fe, en tanto se desconocía de la existencia del reposo médico que justificaba las inasistencias del actor, empero tal calificativo carece de relevancia, pues lo único cierto es que el trabajador, conforme a la regulación vigente, contaba con un plazo de dos días para presentar la licencia médica, de manera que la decisión apresurada del empleador no puede ocasionar consecuencias perniciosas para el trabajador, atendido que la actuación imprudente emana de aquél, quien debió esperar un tiempo razonable, al menos uno que permitiera satisfacer el plazo con que cuenta el dependiente para presentar este tipo de documentos, considerando además que se trata de un trabajador de dos años de servicios.

9°.- Que como corolario de lo que se viene diciendo, manifestada la voluntad en orden a poner término al contrato por despido mediante el envío de la comunicación con apego a las exigencias formales del artículo 162 del Código del Trabajo, que exige la remisión de la misma, según se desprende del tenor del inciso 1° de esa norma, y se reafirma con el inciso 8°, en tanto cualquier error en que se incurra en estas comunicaciones no invalida el despido. Por ello, el falso concepto del demandado respecto de las inasistencias del trabajador carece de relevancia, sin que pueda entenderse que el arrepentimiento emerge como una especie de recomposición de la relación laboral, toda vez que como se adelantó, manifestada la decisión de despido a través del mecanismo que la ley prevé, la única forma de mantener la relación laboral era con una nueva formación del mencionado consentimiento, que permitiría el nacimiento a la vida jurídica de un nuevo vínculo contractual entre las partes o la renovación de la anterior, que supone necesariamente que el dependiente consienta en ello, lo que no ocurre en este caso.

Tampoco contribuye a la postura adoptada por la sentenciadora y el recurrido lo obrado mediante la recepción y tramitación posterior al envío del aviso de despido, de la licencia médica del actor, pues esa actitud no puede revertir la primitiva decisión.



**10º.-** Que al haberse concluido que para la rehabilitación del contrato es menester la concurrencia de la voluntad de las dos partes y no de una sola, como pretende la empresa, el despido del actor plenamente vigente, lo habilitaba para reclamar de su justificación. Luego, al no resultar discutido que uno de los días configurativos de la causal de despido se encontraba cubierto por una licencia médica, de manera que el trabajador estaba autorizado para ausentarse de su jornada de trabajo en virtud de la indicación de un profesional certificada en el instrumento correspondiente y que permite hacer uso de reposo y obtener el pago de un subsidio de enfermedad, es dable concluir que el despido del trabajador demandante no se ajustó a la legislación vigente, lo que imponía acoger la demanda.

**11º.-** Que, en consecuencia, al concluir la sentenciadora el rechazo de la demanda por el intermedio de aceptar la retractación del empleador de su decisión de despido cuando ello era improcedente, transgredió lo preceptuado en los artículos 7º y 162 del Código del Trabajo y 1545 del Código Civil, con vocación de influir sustancialmente en lo dispositivo del fallo, porque rechazó una demanda que debió admitirse, razón por la que solo cabe hacer lugar al arbitrio en examen.

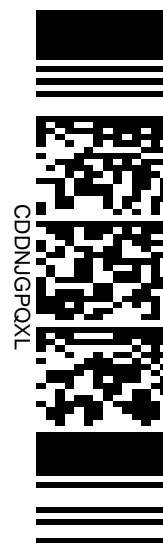
Por estas razones y de conformidad, además, con lo previsto en los artículos 477 a 482 del Código del Trabajo, se **acoge** el recurso de nulidad deducido por la parte demandante contra la sentencia definitiva de veintiséis de febrero pasado, recaída en la causa RIT O-4202-2018 del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, la que es nula y se la reemplaza por la que se dicta a continuación, sin nueva vista.

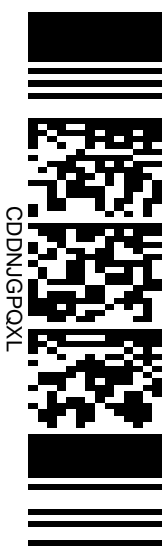
**Redactó la ministra Lilian Leyton Varela.**

**Regístrese y comuníquese.**

**NºLaboral - Cobranza-610-2019.**

Pronunciada por la Duodécima Sala de esta Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago, presidida por la Ministra señora Lilian Leyton Varela e integrada por el Ministro (s) Rafael Andrade Díaz y el Ministro (s) Guillermo Rodríguez González.





ODDNUGPOXL

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Lilian A. Leyton V. y los Ministros (as) Suplentes Rafael Andrade D., Guillermo Rodríguez G. Santiago, doce de agosto de dos mil diecinueve.

En Santiago, a doce de agosto de dos mil diecinueve, notifiqué en Secretaría por 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.  
A contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.