

Santiago, veintiséis de enero de dos mil veintitrés.

Visto:

En estos autos RIT O-165-2020, RUC 2040260717-4, del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, por sentencia de cuatro de diciembre de dos mil veinte, se rechazó la demanda interpuesta por don Gabriel Humberto Orellana Ávila en contra de la Sociedad Automotriz Quelle Limitada.

En relación con el referido fallo, el demandante interpuso recurso de nulidad, que fue desestimando por la Corte de Apelaciones de la misma ciudad, mediante resolución de veinticinco de marzo del año dos mil veintiuno.

Respecto de esta sentencia, la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia pidiendo que se dicte el 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 sobre 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 la copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que en cuanto a la unificación de jurisprudencia pretendida en estos autos por el demandante, en lo que se refiere a la materia de derecho objeto del juicio, dice relación con determinar *“la carga de la prueba en un despido, cuando el demandante sostiene que se trató de uno de carácter verbal, y la demandada de que la terminación*



del contrato de trabajo del actor obedeció a un mutuo acuerdo”.

Tercero: Que, para los efectos de fundar el recurso de unificación de jurisprudencia, cita en primer término la sentencia dictada por esta Corte, en la causa Rol N° 14.594-2017, la que llamada a pronunciarse sobre similar materia de derecho señaló que *“la terminación del vínculo laboral tiene diverso tratamiento según la fuente de la cual provenga; así, si se trata de una decisión unilateral del empleador, debe, por regla general, ajustarse a las causales específicas que la ley provee para autorizar el término del contrato de trabajo; por otro lado, y tratándose de una determinación que proviene del arbitrio unilateral del trabajador, se exige que tal manifestación de voluntad se sujete a ciertas formalidades que garanticen su validez protegiendo sus derechos, como sucede en el caso de la “renuncia del trabajador”, agregando que “en tal entendido, en el caso que el empleador quiera alegar la renuncia del trabajador, tal manifestación de voluntad no sólo debe constar por escrito y con la firma de este último, sino que, además, debe suscribirse por el representante sindical indicado o ratificado ante un ministro de fe competente, de otra manera, no podrá el empleador alegar tal renuncia como válida, que es justamente lo que sucede en la especie”*.

En segundo lugar trae a colación otro fallo de este tribunal, pronunciado en la causa Rol N° 6.079-2018 que indicó que *“la correcta exegesis en la especie se traduce en que para el caso que el empleador quiera alegar la renuncia del trabajador, tal manifestación de voluntad debe constar por escrito, con la firma de éste y debe suscribirse por el representante sindical indicado o ratificado ante un ministro de fe competente, de otra manera, no podrá el empleador alegar tal renuncia como válida”*.

Cuarto: Que, en contrario, la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad expresando que *“el examen del fallo demuestra que el juez a quo, en base a las probanzas*



reunidas en el juicio, no dio por probada la existencia del despido verbal de 17 de diciembre de 2019, como consecuencia de lo cual rechazó la demanda. Entre los hechos acreditados dejó asentado que el actor trabajó los días posteriores a esa fecha, 18 y 19 del mismo mes y año y que recibió la suma de \$ 5.175.452 que atribuye a un acuerdo, no formalizado, de término de la relación laboral. De ello no se infiere que, en sus razonamientos, el sentenciador se halla apartado, de modo ostensible y evidente, del mérito de las pruebas revisadas por él, motivo por el cual la causal de invalidación invocada como principal no puede prosperar, pues exige de una infracción "manifiesta" a las reglas de la sana crítica". Agregó que "la causal de nulidad alegada en subsidio ataca la resolución en cuanto al finiquito que no se formalizó de acuerdo con la ley, aduciendo que ella fue infringida, pues el no tener por cierto el acuerdo emanado de él demuestra la ocurrencia de un despido anterior", concluyendo que "salta a la vista que el juez laboral no dio valor al finiquito, por carecer de las formalidades de rigor, de manera que mantuvo el sustento de su fallo en la realidad de un despido verbal no probado, lo que se condice con aquello, como consecuencia de lo cual no existe infracción al artículo 177 del Código del Trabajo, ya que la comprobación del despido verbal debió preceder a "la negociación" y, por tanto, no concurre tal vicio de nulidad".

Por su parte, el fallo de base, en lo que dice relación con la materia de derecho propuesta, indicó que "tal como lo ha sostenido reiteradamente este tribunal, desde el punto de vista fáctico, el despido es una manifestación de voluntad de la parte empleadora para terminar unilateralmente el contrato, voluntad que debe estar fundada en una causal legal y estar revestida de las formalidades que la ley señala", precisando que "si el trabajador alega la existencia de un despido sin invocar causal legal, es de su carga aportar al tribunal antecedentes a lo menos indiciarios para poder establecer ese hecho", agregando que "mientras que la



propuesta de la demandada es que el actor nunca fue despedido sino que hubieron negociaciones no concretadas formalmente para terminar el contrato e incluso pagos de dinero al actor, éste último propone al tribunal en su demanda que fue despedido verbalmente el 17 de diciembre de 2019”, concluyendo que se “ha arribado a la convicción de que el despido verbal invocado, como una manifestación de voluntad unilateral expresa de poner término al contrato, no se ha acreditado en autos”.

Quinto: Que, como se observa, se verifica en la especie la existencia de decisiones divergentes emitidas por tribunales superiores de justicia, configurándose la hipótesis que hace procedente el arbitrio en estudio, esto es, opiniones jurisprudenciales opuestas sobre la materia, que hace necesario el pronunciamiento de este tribunal a fin de determinar la tesis que debe entenderse como la correcta.

Sexto: Que no se discute la especial regulación que el legislador ha contemplado para los efectos de autorizar “*la terminación del contrato de trabajo, teniendo particular consideración el principio de la estabilidad, permanencia o continuidad del vínculo laboral, entendida como “el derecho a permanecer en el cargo asalariado que se desempeña, a no ser despedido sin causa justificada por autoridad competente” (Lizama Portal, Luis; Derecho del Trabajo (Santiago, 2003), p. 160).*

En razón de aquello, la terminación del vínculo laboral tiene diverso tratamiento según la fuente de la cual provenga; así, si se trata de una decisión unilateral del empleador, debe, por regla general, ajustarse a las causales específicas que la ley provee para autorizar el término del contrato de trabajo; por otro lado, y tratándose de una determinación que proviene del arbitrio unilateral del trabajador o del mutuo acuerdo de las partes, se exige que tal manifestación de voluntad se sujete a ciertas formalidades que garanticen su validez protegiendo sus derechos del trabajador.



En efecto, el artículo 177 del Código del Trabajo exige que tal acto jurídico conste por escrito; y, además, sea suscrito por el trabajador y el presidente del sindicato, el delegado del personal, o ratificado por el trabajador ante ministro de fe competente. La falta de tales formalidades acarrea una sanción de ineficacia, por cuanto el empleador queda privado de la posibilidad de invocarlo.

Séptimo: Que, por consiguiente, la correcta exegesis en la especie se traduce en que para el caso que el empleador quiera alegar el mutuo acuerdo como causal de término de la relación laboral, tal manifestación de voluntad debe constar por escrito, con la firma del trabajador y debe suscribirse por el representante sindical respectivo o ratificado ante un ministro de fe competente, de otra manera, no podrá el empleador alegar tal acuerdo como válido.

Octavo: Que la demandada señaló que no existió el despido verbal que alegó el actor sino que la relación laboral terminó por mutuo acuerdo, agregando que, en todo caso, el trabajador hizo abandono a partir del 19 de diciembre de 2019.

Era de su cargo probarlo por los medios legales pertinentes, esto es, según lo prescribe el artículo 177 del Código del Trabajo, por lo tanto, como se dijo, debía constar por escrito la decisión de poner término a la relación laboral por mutuo acuerdo, estar suscrita por el demandante y por el representante sindical indicado o ratificado ante un ministro de fe competente, de lo contrario carece de validez legal.

Noveno: Que, en estas condiciones, yerra la Corte de Apelaciones de Talca al estimar que era de cargo del actor probar su "despido verbal", porque se aleja del objeto del juicio que, conforme a la defensa esgrimida por la demandada, se radicó en el mutuo acuerdo como forma de término del vínculo de trabajo, el que, conforme a lo expuesto sólo tiene validez si es extendida con los requisitos formales exigidos por el legislador, interpretación que, además, se ajusta a



los principios que informan el derecho laboral; por consiguiente, siendo la premisa base del recurso de nulidad planteado por el demandante lo contrario, esto es que no era de su cargo probar su despido, la magistratura al desestimarlo modificó el *onus probandi*, razones por las que debió ser acogido, como se dirá en lo resolutivo de este fallo.

Décimo: Que, atendido lo razonado y concluido, y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser acogido.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante** respecto de la sentencia de veinticinco de marzo de dos mil veintiuno, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de Talca, que rechazó el recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, que dedujo en contra de la dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de esa comuna en autos RIT 0-165-2020 y RUC 2040260717-4, se declara que esta **es nula**, y acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, se dicta la correspondiente sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

Regístrese.

Rol N° 30.139-21.

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., y las abogadas integrantes señoras Carolina Coppo D., y Leonor Etcheberry C. No firma la abogada integrante señora Coppo no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ausente. Santiago, veintiséis de enero de dos mil veintitrés.





BTESXDSFXXM

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

