

Comentario de sentencia: Procedencia de la indemnización del fuero maternal por despido indirecto.

Corte Suprema RIT O-4269-2013 de 1 de octubre de 2015.

1.- Circunstancias del litigio.

El recurso de unificación de jurisprudencia ante la Corte Suprema fue presentado en virtud del rechazo del recurso de nulidad impetrado por la parte recurrente ante la Corte de Apelaciones de Santiago.

En primera instancia, se condenó al empleador a cancelar la indemnización sustitutiva de aviso previo y por años de servicio incrementada en un 50%, el pago de las remuneraciones adeudadas y pago por concepto de feriados, con los intereses correspondientes. Pero dicha resolución no comprendía completamente la pretensión de la actora, ya que se solicitó que se compensara el fuero maternal, cuestión que no fue acogida por considerarse incompatible con la institución del auto despido ya que a juicio del Tribunal, la decisión de haber puesto fin al contrato de trabajo correspondió a la aforada, habiendo renunciado a su derecho.

En definitiva, ese rechazo fue lo que motivó la interposición de los posteriores recursos hasta llegar a la Corte Suprema. La Corte de Apelaciones de Santiago estimó que ya se había satisfecho el estándar protector del Derecho del Trabajo al entregarse las indemnizaciones propias del despido injustificado, y que es improcedente la aplicación del artículo 174 del Código del Trabajo ya que nos encontramos ante un despido indirecto por lo que no viene al caso solicitar el desafuero para cesar con las funciones de la trabajadora en cuestión.

2.- Conflicto jurídico planteado y análisis del fallo de la Corte Suprema.

Teniendo presente lo solicitado por la parte recurrente y lo resuelto en primera instancia y posteriormente en el recurso de nulidad podemos establecer que el conflicto jurídico que se plantea es cuáles son las instituciones aplicables en el caso del auto despido del artículo 171 del Código del Trabajo, cuando la trabajadora que lo solicita está cubierto por el fuero maternal.

Los argumentos de la parte trabajadora son muy claros e ilustran de buena manera cuales serían los problemas de sostener una tesis como la planteada por la Corte de Apelaciones de Santiago. En definitiva, no es posible que sean las trabajadoras quienes deban soportar los perjuicios económicos de verse forzadas a poner término a su contrato, sobre todo porque en la especie en cuestión el despido indirecto fue solicitado por el no pago de las remuneraciones causal que se ve incluida en número siete del artículo 160 que es el incumplimiento grave de una de las obligaciones que impone el contrato, sobre todo porque la obligación incumplida es de carácter esencial. Además, se estima que la decisión de las trabajadoras fue voluntaria, pero claramente hay un factor condicionante que las

lleva a solicitar al auto despido. Por último, admitir el planteamiento ya mencionado nos llevaría a un absurdo, puesto que sería menos gravoso para el empleador poner término a un contrato incumpliendo sus obligaciones.

La Corte Suprema se refiere latamente a la naturaleza y objetivos del despido indirecto, estableciendo de manera clara las consecuencias que de él se derivan. El primer elemento importante para destacar es que distingue inmediatamente dicha institución con la renuncia que por definición es un acto libre y voluntario. Como se explicó en los antecedentes previos, el auto despido presupone una situación no voluntaria, que a juicio de la Corte Suprema es provocada directamente por el empleador, y que de esa manera se fuerza al trabajador a solicitar su desvinculación pero conservando el derecho a obtener las indemnizaciones propias del despido. Es del todo relevante para la naturaleza de la institución tener siempre en cuenta que no existe un elemento volitivo independiente, la decisión estará siempre condicionada por la realización u omisión de obligaciones que el empleador debe cumplir.

Así, la Corte asemeja el despido indirecto con la figura del despido, alejándolo claramente de la renuncia. Las consecuencias de esta declaración son del todo relevantes, ya que sienta las bases para comprender al auto despido como un acto unilateral del empleador haciendo procedente instituciones como la nulidad contemplada en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo. Nos parece que el criterio seguido es el indicado, ya que no es posible sostener que materialmente es la voluntad del trabajador la que le pone término al contrato según el artículo 171 del citado Código porque si bien es formalmente el legitimado para hacer valer su derecho, la influencia de situaciones externas tan complejas como el no pago de la remuneración o conductas de acoso sexual son las que determinan el fin de la relación contractual, figurando como un acto del empleador por incumplir sus obligaciones.

Una vez aclarada la situación del despido indirecto es necesario analizar la del fuero maternal. La Corte Suprema establece la regla general en casos de despido de un trabajador que goza de fuero sin requerir la autorización judicial pertinente, esto es, la nulidad de ese despido, debiendo disponerse la reincorporación del trabajador que fue desvinculado y solo en caso de no ser posible dicha reincorporación se sustituye con el pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones que deberían ser percibidas por el trabajador durante el periodo que comprendía el fuero. Siguiendo este razonamiento, establece como procedente y compatible con el auto despido la indemnización correspondiente por el periodo que restaba del fuero ya que la reincorporación de la trabajadora no fue posible por disposición del empleador. El fundamento de esta compatibilidad está en que se considera, acertadamente, que las trabajadoras han sido separadas injustificadamente de su trabajo y distingue el objetivo de las indemnizaciones ya que por una parte, la indemnización por años de servicio es un reconocimiento a la antigüedad en un empleo de los trabajadores, mientras que por otra, el fuero maternal busca proteger la fuente laboral de la madre que tiene un hijo recién nacido. Si bien puede ser discutible en cierto modo cual es el bien jurídico protegido con la institución del fuero

maternal y la indemnización por años de servicio, no deja de ser cierto que ambos tienen fundamentos y objetivos completamente distintos que los hace aplicables para los casos de despido indirecto.

De este modo, la Corte Suprema unifica la jurisprudencia de un modo que según nuestra consideración es correcto, estableciendo que si es procedente el pago del fuero maternal a las trabajadoras que se encontraban gozándolo en casos de auto despido.

3.- Conclusión.

La sentencia comentada tiene una gran trascendencia por varias razones, sin lugar a dudas establece los parámetros para la resolución de problemáticas similares del modo más acertado posible, entregando una completa protección a las trabajadoras que gozan de fuero maternal aun en la hipótesis del despido indirecto. Junto con eso, aclara que la naturaleza de dicha institución es considerada para los efectos legales como un acto unilateral del empleador, lo que invalida lo sostenido por los sentenciadores que conocieron esta causa en las instancias previas. Es imposible sostener que existe un acto voluntario por parte del trabajador que solicita el despido indirecto ya que como ha sido expuesto son factores externos imputables directamente al empleador los que tienen como consecuencia el término del vínculo laboral.

Por tanto, la procedencia de la indemnización respectiva por el término que restaba de fuero maternal procede ya que no se aprecia una incompatibilidad entre instituciones que tienen diferente fundamento, considerando que la desvinculación no se produjo por causas imputables a las trabajadoras.