

Santiago, doce de junio de dos mil veinte.

Visto:

En estos autos Rit O-2745-2018, Ruc 18401012142-2, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia de veintiuno de agosto de dos mil dieciocho, se acogió la demanda interpuesta por doña Leontina Trafian Silva en contra de la Fundación Educacional Charles y Royal, sólo en cuanto declaró que el despido fue injustificado, condenando a la demandada al pago del 30 % de incremento equivalente a \$ 848.696, más intereses y reajustes.

La demandante dedujo recurso de nulidad en contra de dicho fallo, que fue rechazado por una sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, con fecha veintitrés de mayo de dos mil diecinueve.

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 determinar la correcta *"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 de despido por necesidades de la empresa de un docente de un colegio particular subvencionado, cuya notificación de cese de funciones ocurrió cuando se encontraba haciendo uso de licencia médica".

Tercero: Que la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad que se dedujo en contra de aquella que no dio lugar a la indemnización adicional del inciso 2° del artículo 87 del Estatuto Docente, teniendo en consideración que " ... *tal como razona la jueza en su sentencia la circunstancia de encontrarse la trabajadora con licencia médica, lo que hace es suspender la comunicación del despido, en el sentido de diferir los efectos del término de los servicios",* concluyendo que "no se advierte cuál sería la infracción; desde que fijados los hechos del modo en que se expresó en el considerando quinto de la sentencia que se revisa, la aplicación tanto del artículo 161 del código del ramo, como el Estatuto Docente se encuentran aplicados correctamente; sin que se aprecie ningún desvío, omisión o inadecuación hermenéutica que alterar en virtud de la nulidad impetrada".

Cuarto: Que, para fundar el recurso de unificación de jurisprudencia, se trajo a colación la sentencia pronunciada por la Corte de Apelaciones de Santiago en la causa Rol N° 2309-2017, en las cuales se resolvió que "el despido de un trabajador acogido a licencia médica se halla vedado 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 de 28 de noviembre enviado a la actora estando ella con reposo médico, deviene en la ineficacia de dicha comunicación de cese de su contrato", concluyendo que "en la medida que la sentencia impugnada concluyó que la actora tenía derecho a la indemnización adicional establecida en el artículo 87 del Estatuto Docente, ningún error de derecho ha cometido, razón por la cual el recurso en estudio no podrá ser acogido".



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 religión para la demandada desde el 4 de agosto de 2011.

b.- El 15 de diciembre de 2017 la demandada puso término a la relación laboral alegando necesidades de la empresa, mediante carta certificada que se envió al domicilio de la actora consignado en el contrato de trabajo, para hacerse efectivo desde el 30 de diciembre del mismo año.

c.- La actora se encontraba haciendo uso de licencia médica al momento de notificársele la finalización de la relación laboral.

d.- La licencia médica otorgada al demandante terminó el 6 de marzo de 2018.

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, teniendo en consideración lo razonado, se debe dejar asentado que la relación laboral de la actora con la demandada terminó el 6 de marzo de 2018, esto es, una vez iniciado el año escolar, de manera que se cumplen los requisitos que hacen procedente la indemnización prevista en el inciso 2° del artículo 87 del estatuto Docente.

Decimotercero: Que, en estas condiciones, yerra la Corte de Apelaciones de Santiago al rechazar el recurso de nulidad interpuesto por la demandante, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, desestimando la demanda en relación con la indemnización adicional prevista en el artículo 87 del Estatuto Docente.

Decimocuarto: 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 acogido.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con 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 dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago de veintitrés de mayo de dos mil diecinueve, en cuanto rechazó la nulidad interpuesta en contra del fallo de veintiuno de agosto dos mil dieciocho, proveniente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de la misma comuna, en autos RIT O-2745-2018, RUC 1840102142-2, y, en su lugar, se declara que **es nula**, y se procederá a dictar acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva sentencia de reemplazo.

Se previene que los ministros señores Blanco y Zepeda tuvieron, además, en consideración para acoger el recurso de unificación de jurisprudencia 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 nulidad de dicha comunicación de cese de su contrato, y por ende, la desvinculación no cumplió los requisitos legales. Esto significa que si un trabajador se encuentra con una licencia médica vigente, el empleador no podrá desvincularlo aludiendo a la causal de necesidades de la empresa establecida en la norma referida, estando esto prohibido expresamente por la ley, siendo por tanto improcedente el despido en caso de que el empleador de igual manera intente la desvinculación de cualquier modo.

Regístrese.

N° 16.130-2019.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señora Andrea Muñoz S., señor Mauricio Silva C., ministro suplente señor



Jorge Zepeda A., y la Abogada integrante señora María Cristina Gajardo H. No firma la Ministra señora Muñoz y la abogada integrante señora Gajardo, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con permiso la primera y por estar ausente la segunda. Santiago, doce de junio de dos mil veinte.



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

