

**Javiera  
Mulet  
Santibáñez**

mulet.santibanez@gmail.com

**Autodespido y compensación del fuero sindical: comentario a la Sentencia de la Corte Suprema de 1 de julio de 2019, rol n° 2.405-2018, “Arancibia Morales Sara contra Inmobiliaria y Constructora Fundart Ltda. y otra”**

**Self-dismissal and union immunity compensation: Commentary to the Supreme Court’s ruling of July 1, 2019, No. 2.405-2018, “Arancibia Morales Sara vs. Inmobiliaria y Constructora Fundart Ltda. and other.”**

---

**Resumen:** Comentario a la sentencia de la Excelentísima Corte Suprema por medio del cual se analizan los argumentos dados por ésta, para otorgar al trabajador que decide poner término al contrato de trabajo mediante despido indirecto y que goza de fuero sindical, la posibilidad de exigir de forma diferenciada la compensación por fuero sindical y la indemnización por años de servicio.

**Palabras clave:** Despido indirecto; autodespido; fuero sindical; indemnización por años de servicio.

**Abstract:** Commentary to a Supreme Court’s ruling that granted the right to ask for a differentiated compensation (union immunity and severance payment per year worked) to a worker with union immunity who ended its labor contract through a self-dismissal.

**Keywords:** Indirect dismissal; self-dismissal; union immunity; severance payment per year worked

---

La cuestión trata sobre una capataz que trabajaba para la Inmobiliaria y Constructora Fundart Ltda. La trabajadora, desde el inicio de la relación laboral, en octubre del año 2016, se vio afectada por el incumplimiento en el pago de sus cotizaciones previsionales, de su cuenta individual de cesantía y, además, era objeto de irregularidades constantes en el pago de sus remuneraciones.

Ante los reiterados y constantes incumplimientos de la parte empleadora, quienes prestaban servicios para Inmobiliaria y Constructora Fundart Ltda. decidieron formar un sindicato el cual fue constituido con fecha 16 de diciembre del año 2016, siendo elegida como dirigente sindical de dicha organización la demandante de autos.

A consecuencia de las infructuosas negociaciones con su empleador para solucionar las problemáticas planteadas y transcurriendo meses sin que se le hubiere pagado a la demandante las cotizaciones previsionales adeudadas, decidió poner término al contrato de trabajo a través del despido indirecto con fecha 1° de marzo de 2017, invocando la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo esto es "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", atendido que el no pago oportuno de las mencionadas prestaciones constituye causal suficiente conforme a nuestra jurisprudencia nacional.

Por otro lado, a consecuencia de que la trabajadora gozaba de fuero sindical, alegó que tenía derecho a este desde la fecha de su elección, hasta seis meses después de haber cesado en el cargo conforme a lo contemplado en el artículo 243 del Código del Trabajo. Ante ello, es que la trabajadora decidió solicitar en su demanda el pago del lucro cesante hasta el término del fuero, es decir, el pago de sus remuneraciones desde la fecha del despido indirecto hasta el cumplimiento total del fuero laboral.

El Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique dio lugar a la demanda solo en cuanto condena al empleador al pago de indemnización sustitutiva del aviso previo y feriado proporcional, con sus respectivos intereses y reajustes legales, y las prestaciones devengadas desde la fecha del autodespido hasta la convalidación del mismo conforme lo dispone el artículo 162 del Código del Trabajo. No obstante, el tribunal de primera instancia rechazó la solidaridad alegada (lo que no es analizado en el presente trabajo) y también la compensación del fuero sindical. Ante esto último, la demandada recurrió de nulidad ante la Corte de Apelaciones de Iquique, recurso que fue rechazado bajo el fundamento de que el término de la relación laboral es consecuencia del autodespido de la dirigente sindical.

## 1. Decisión de la Corte

Ante la decisión de la Corte de Apelaciones de Iquique la aforada interpuso un recurso de unificación de jurisprudencia el cual fue acogido en lo que respecta a la compensación del fuero sindical, concluyendo la Corte Suprema que en caso de verificarse un

autodespido o despido indirecto, procede que se pague a la trabajadora que se encuentra gozando de fuero sindical las indemnizaciones propias del despido y lo que le corresponde por concepto de fuero hasta su total vencimiento.

## 2. Comentario de la sentencia

### 2.1. Con relación al despido indirecto

La Excelentísima Corte es clara al señalar que no se discute hoy en día en nuestros tribunales si el despido indirecto u autodespido y el despido que es consecuencia de un acto unilateral del empleador son análogos en sus consecuencias. Tal discusión quedó zanjada en diversos fallos de la Corte Suprema como se señala a modo ejemplar los Roles N° 27.794 -2015 de fecha 1 de octubre del año 2015 y 4.102- 2017 de fecha 24 de mayo del año 2017.

El autodespido se encuentra contemplado en una única norma, esto es, el artículo 171 del Código del Trabajo, y busca proteger al trabajador cuando sea su empleador quien incurra en una o más causales de término del contrato de trabajo, específicamente los numerales 1, 5 o 7 del artículo 160 del mismo código.

Este mecanismo de salida del contrato de trabajo que se entrega al trabajador en caso de incumplimiento de las obligaciones de su empleador, encuentra su fundamento en la naturaleza bilateral de la relación laboral pues son ambas partes quienes se encuentran obligadas a cumplir lo que el contrato de trabajo prescribe para ellas. Así lo dispone el considerando quinto de la sentencia en comento. En el mismo orden de ideas, el profesor Francisco Walker Errázuriz en su libro *Derecho de las relaciones laborales* (2003, p. 386) prescribe que:

La naturaleza y justificación del despido indirecto tiene su origen en el carácter bilateral del contrato de trabajo, y en el incumplimiento grave por parte del empleador de las obligaciones propias del contrato de trabajo. La indemnización correspondiente surge, entonces, como una sanción a dicho incumplimiento.

Por otro lado, el artículo 171 no señala consecuencias jurídicas diferentes para el despido indirecto e, incluso,

permite solicitar indemnización sustitutiva del aviso previo, y las indemnizaciones por años de servicios contempladas en los incisos primero y segundo del artículo 163, la cual debe ser “aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7” y “en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento”, conforme al inciso primero del mencionado artículo.

Otro punto importante para destacar, y que considera de gran relevancia la sentencia en comento, consiste en el resguardo del “principio de la estabilidad del empleo”, como efecto necesario del despido indirecto a consecuencia de que una vez declarado, hace responsable al empleador de la pérdida de la fuente laboral del trabajador y por ello, este podrá obtener las indemnizaciones señaladas en el punto anterior, propias del despido.

Por último, y con la finalidad de que no quede ninguna duda respecto a la asimilación del autodespido al despido propiamente tal, la Excelentísima Corte hace referencia a los fallos de unificación Rol 4299-2014 de fecha dieciocho de diciembre del año 2014 y Rol 23.638-2014 de fecha dieciocho de mayo del año 2015, en virtud de los cuales se establece que al verificarse el despido indirecto también procede la nulidad de este, en caso de no encontrarse pagadas de forma íntegra las cotizaciones previsionales.

### 2.2. Con relación a la compensación del fuero sindical

La Corte Suprema, en el fallo en comento, extiende esta asimilación entre el despido indirecto y el despido por acto unilateral del empleador, al fuero sindical.

Ante lo anterior, es que tiene aplicación, también, el artículo 174 del código del ramo el cual obliga al empleador a requerir autorización judicial para poner

término al contrato de trabajo de una persona aforada. Un despido sin esta autorización carece de validez, por tanto, el empleador debe reincorporar a su trabajo a la persona aforada —en caso de ser posible su reincorporación— y pagar todo el tiempo transcurrido desde la separación. En caso de no ser posible su reincorporación, el empleador debe pagar las remuneraciones hasta el término del fuero.

En efecto, la Corte Suprema en su considerando séptimo concluye que:

por lo reflexionado precedentemente, la trabajadora que, encontrándose con fuero sindical, se ve forzada a poner término a su contrato de trabajo por incumplimiento de las obligaciones del empleador -cuyo es el caso de la sentencia recurrida- a través de la institución del auto despido o despido indirecto, tiene derecho a que éste le pague, además de las indemnizaciones propias del despido, lo que le corresponde por concepto del fuero, hasta su vencimiento, toda vez que ha de entenderse que la reincorporación al trabajo no ha sido posible por actos del empleador.

Prosigue la Corte señalando que ambas indemnizaciones son compatibles atendido a que sus fundamentos son completamente diferentes, puesto que la indemnización por el fuero protege la fuente laboral del dirigente sindical, mientras que la indemnización por años de servicio retribuye la antigüedad del trabajador en su empleo, ambos derechos irrenunciables plasmados en nuestro Código del Trabajo, los cuales aplican de igual forma al terminar el contrato de trabajo por la figura del autodespido.

Votaron en contra, y por ello rechazaron el recurso de unificación de jurisprudencia, el ministro Mauricio Silva Cancino y el abogado integrante Diego Munita Luco, bajo el fundamento de que no existen fallos homologables al caso en cuestión, puesto que aquellos que han servido de

sustento para resolver hacen referencia a demandantes amparadas por fuero maternal y no sindical.

Ahora bien, las decisiones de la Corte Suprema respecto a la compatibilidad del despido indirecto con la indemnización por compensación del fuero han sido heterogéneas. A modo de ejemplo, encontramos el Rol de unificación N° 5.567-2012 de fecha dieciocho de enero del año 2013, en virtud del cual la Corte señala que no puede existir tal compatibilidad en atención a que por el hecho de haber tomado la aforada la decisión de cesar el contrato de trabajo, desaparecería el objeto del “principio de la estabilidad del empleo” bajo el siguiente tenor:

Quinto: Que, por todo lo antes expuesto, habiendo tomado la aforada la decisión de cesar el vínculo contractual, desaparece el objeto de la estabilidad que el respectivo mecanismo le aseguraba por el período correspondiente, de tal manera que, aun siendo legítima la vía utilizada por la dependiente, ella acarrea, natural y necesariamente, la finalización del fuero que la ley le otorgaba.

Sexto: Que, en consecuencia, resulta que la situación de hecho descrita y prevista en los artículos 174 y 243 del Código del Trabajo, no se da en la especie, pues, en este caso, es la demandante quien puso término a su contrato de trabajo, invocando una causal de caducidad en la que incurrió la entidad empleadora y, en definitiva, así lo determinó la sentencia que se revisa.

Séptimo: Que de lo antes reflexionado aparece que no correspondía acoger la petición de la actora, consistente en el pago de las remuneraciones hasta el término de su fuero sindical, pues tal como se señaló, este beneficio que favorecía a la trabajadora se extinguió al momento en que ésta puso término, por su voluntad, a la relación laboral.

### 3. Conclusión

A modo de conclusión, vemos, en el Rol N° 2.405-2018 en comento, un paradigmático fallo que deja fuera de discusión la asimilación entre el autodespido y el despido que procede por acto unilateral del empleador, y que da al trabajador la posibilidad de exigir de forma diferenciada la compensación por fuero sindical y la indemnización por años de servicio aplicando el principio

de irrenunciabilidad de los derechos. Es un giro en el criterio de la Corte Suprema quien ya no solo ampara a la trabajadora con fuero maternal sino que extiende dicha protección al trabajador sindicalizado quien por ningún motivo puede ver mermados sus derechos por actos graves de su empleador que lo obliguen a utilizar el mecanismo del autodespido.

### Referencias

Walker Errázuriz, F. (2003). *Derecho de las relaciones Laborales: un Derecho Vivo*. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.