



UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA DE DERECHO
SEMINARIO DE LICENCIATURA



**COMPATIBILIDAD DE LA TUTELA DE DERECHOS
FUNDAMENTALES Y LA NULIDAD DE DESPIDO CON LA
FIGURA DEL DESPIDO INDIRECTO O AUTODESPIDO**

TESIS DE PREGRADO ESCUELA DE DERECHO

Autor: Bruno Ignacio Chávez Aravena.

Profesor Guía: Matías Rodríguez Burr.

Disciplina principal: Derecho del Trabajo.

Disciplina secundaria: Derecho Procesal del Trabajo.

Valparaíso, agosto de 2024.

*A mi Tata, quien se fue al cielo sabiendo que tendría éxito,
y con esta tesis, el camino se va acortando.*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO PRIMERO: AUTO DESPIDO O DESPIDO INDIRECTO	
1.1 Terminación del contrato de trabajo.....	6
1.1.1 Concepto y regulación.....	6
1.1.2 Causales de término del contrato de trabajo.....	7
1.2 Autodespido o despido indirecto.....	10
1.2.1 Concepto y marco legal.....	10
1.2.2 Historia del autodespido en Chile.....	12
1.2.3 Naturaleza jurídica.....	13
1.2.3.1 Como resolución por incumplimiento.....	13
1.2.3.2 Como institución propia del Derecho del Trabajo.....	16
1.2.4 Compatibilidad con acciones propias del despido directo.....	17
CAPÍTULO SEGUNDO: TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO.	
2.1 Concepto y marco legal.....	20
2.2 Aspectos generales de la tutela de Derechos Fundamentales.....	23
2.3 Tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del autodespido.....	25
2.3.1 Posiciones doctrinarias.....	25
2.3.2 Análisis jurisprudencial.....	26
CAPÍTULO TERCERO: NULIDAD DE AUTODESPIDO.	
3.1 Concepto y marco legal.....	30
3.2 Historia de la nulidad de despido en nuestro país.....	31
3.3 Nulidad de autodespido.....	33
3.3.1 Análisis jurisprudencial.....	33
CONCLUSIONES	35
BIBLIOGRAFÍA	37

INTRODUCCIÓN

El despido indirecto o autodespido, aunque no es conocido mayormente por los trabajadores, es una institución arraigada en el derecho laboral desde sus inicios, siendo una de las situaciones que muchas veces no es bien vista, incluso ante sólo mencionar la palabra “despido”, puede resultar intimidante. Se entiende en el derecho como la oportunidad que tiene el trabajador de poner término a la relación laboral como consecuencia de que el empleador incurra en ciertas conductas injustificadas, asegurando indemnizaciones. Dado que es un acto en virtud del contrato como lo es el mismo vínculo laboral, está regulado por normativas específicas, tanto en sus justificaciones o causales, como en las compensaciones que se pueden otorgar al trabajador de encontrarse en la situación en que su contrato de trabajo no está siendo respetado.

Sin embargo, todavía hay aspectos que no se han definido con claridad, como si es o no posible impugnar el despido indirecto o si las protecciones laborales continúan después de que el trabajador decide utilizar la figura el despido indirecto. Este estudio será un esfuerzo exhaustivo para abordar los aspectos más relevantes del autodespido, tales como su concepto, naturaleza jurídica y una vinculación con acciones que son propias del despido, como la tutela de derechos fundamentales y la nulidad de despido.

Así las cosas, la hipótesis de trabajo que he planteado para esta tesina es ¿Es compatible el despido indirecto o autodespido con la tutela de derechos fundamentales y con la nulidad de despido? Para ello, además he fijado como objetivo general de esta tesina el resolver cuál es la postura mayoritaria que ha tomado tanto la doctrina como la jurisprudencia de nuestros tribunales de Justicia.

El desarrollo de esta tesina se hizo en base a una metodología doctrinaria y jurisprudencial, en donde se comenzará con una pincelada sobre los aspectos fundamentales de la terminación del contrato de trabajo, para así llegar al tema que nos empece que es el despido indirecto o autodespido. Al referirnos a él primero se verá su concepto y marco legal, segundo una breve referencia histórica a la historia de implementación del autodespido en nuestra legislación laboral, luego se esclarecerá cuáles son las posturas con respecto a la naturaleza jurídica del autodespido, analizando si puede ser entendido como una institución propia del Derecho del trabajo o como una resolución por incumplimiento, o más bien

conocida como condición absolutoria tácita. Para terminar con este capítulo, me enfocaré en la compatibilidad que tiene el despido indirecto o autodespido con las acciones que son propias del despido, para así llegar al tema que me empece, que es la tutela de derechos fundamentales y la nulidad de despido.

Con respecto a la tutela de derechos fundamentales con ocasión del autodespido, primero me referiré brevemente a su concepto, marco legal e historia, para luego llegar a lo que dicen nuestros autores nacionales y la jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia. El mismo método se utilizará para analizar la nulidad del autodespido, todo con el objetivo principal de llegar a la posición mayoritaria que tiene nuestra doctrina y jurisprudencia laboral.

CAPÍTULO PRIMERO

EL AUTODESPIDO O DESPIDO INDIRECTO

1.1 Terminación del contrato de trabajo.

1.1.1 Concepto y regulación.

Según William Thayer y Patricio Novoa, la terminación del contrato de trabajo es el fenómeno jurídico por el cual se extingue el contrato, queda disuelta la relación laboral y dejan de existir para las partes las obligaciones jurídicas y ético-jurídicas, patrimoniales y personales que las vinculaban¹.

Por lo tanto, la terminación del contrato del trabajo tiene lugar cuando, por un acto voluntario o un hecho objetivo que constituya una causal legal de despido, una de las partes contratantes (o ambas), deciden poner término a la relación laboral que las une.

Por su parte, Luis Lizama Portal y Diego Lizama Castro señalan que para esta materia es de suma relevancia el principio de continuidad, debido a que “tiene diversas manifestaciones, algunas de las cuales se relacionan con el término de la relación laboral, donde es posible distinguir diferentes proyecciones de este principio tanto en la facilidad para mantener el contrato vigente pese a los incumplimientos y nulidades como por la interpretación de las interrupciones del contrato como simples suspensiones y, especialmente, porque la resolución del contrato por voluntad unilateral del patrón es excepcional. En esta última materia, la idea matriz es que el empleador solo puede poner término al contrato laboral por determinadas causales específicas, establecidas por ley, lo que configura la denominada estabilidad laboral”².

Entonces, este principio de continuidad de la relación laboral nace por la razón se que se ve al trabajo como un valor, como estabilidad, permanencia. Sin embargo, actualmente las relaciones laborales no se caracterizan por su estabilidad como antes, donde los trabajadores permanecían toda la vida bajo el umbral de un solo empleador, siendo ahora la situación más

¹ Thayer, W., Novoa, P. (2015). *MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO*. Editorial Jurídica de Chile, p. 28.

² Lizama, L., Lizama, D. (2019). *MANUAL DE DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO*. Der Ediciones, p. 224.

cambiante, de hecho, hay instancias donde se evalúa muy positivo que una persona haya tenido muchas relaciones laborales debido a que demuestra amplia experiencia en su rubro.

El principio de continuidad se manifiesta, según Felipe Sáez y Christian Melis en la preferencia por los contratos de duración indefinida y de jornada completa, en la admisión de modificaciones al contrato de trabajo, en la limitación del empleador para poner término al contrato de trabajo por su sola voluntad³. Centrándonos en este último punto, cabe señalar que en nuestro país antes existía la absoluta estabilidad en el empleo, donde se debía acudir al juez para poder despedir a alguien. Actualmente, si bien se limita al empleador para despedir a sus trabajadores, el sistema vigente en nuestro ordenamiento jurídico es el de estabilidad relativa, que significa que deben concurrir tres factores:

- (a) Invocar causa legal.
- (b) Fundar y explicar de manera justa el sentido de la norma.
- (c) Que los hechos fácticos del despido sean coherentes con la norma.

Todo aquello se deduce de los requisitos establecidos por el legislador con respecto al contenido de la carta de aviso, regulada en el artículo 162 del Código del Trabajo. Es por ello que se afirma que en nuestro país rige un sistema de estabilidad relativa, asociado, en caso de un despido legal, improcedente, injustificado o sin causa, al pago de una indemnización por pago de servicio, más los recargos legales contenidos en el artículo 168 del Código del Trabajo. Excepcionalmente, se reconoce el desahucio pagado para tres categorías de trabajadores. En dichos casos, el desahucio se justifica por el tipo de actividad que desarrollan estos trabajadores⁴.

1.1.2 Causales de término del contrato de trabajo.

Siguiendo a Pablo Lizama y Diego Lizama, las causales de término del contrato de trabajo se pueden clasificar de la siguiente manera⁵:

³ Melis, C., Sáez, F. (2000). *DERECHO DEL TRABAJO*. Editorial Jurídica ConoSur, p.36.

⁴ Pierry, L. (2018). *DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO*. Der Ediciones, p. 213.

⁵ Lizama, L., Lizama, D. ob cit., pp. 226-227.

1. Por voluntad concurrente de las partes.
 - (a) El mutuo acuerdo de las partes, artículo 159 inciso 1 del Código del Trabajo: El artículo exige que sea por escrito, estableciendo ciertas formalidades para asegurarse de que realmente se trata de la voluntad del trabajador: constar por escrito, de mutuo acuerdo y firmado por el trabajador, con 30 días de anticipación a lo menos.
 - (b) El vencimiento del plazo convenido, artículo 159 inciso 4 del Código del Trabajo: es un plazo objetivo, no de responsabilidad de ninguna de las partes. Sin embargo, si el trabajador tras el vencimiento del plazo continúa trabajando y el empleador sabe de esta situación, se entiende como un contrato indefinido.
 - (c) La conclusión de la obra, faena o servicio, artículo 159 inciso 5 del Código del Trabajo: nuevamente es una situación objetiva, y se requiere que el trabajo esté especificado en el contrato, de inicio a término.
2. Por muerte o incapacidad del trabajador o procedimiento de liquidación concursal del empleador.
 - (a) La muerte del trabajador, artículo 159 inciso 3 del Código del Trabajo: salvo que la muerte haya sido producto de un accidente laboral, la muerte del trabajador no da derecho a indemnización alguna por parte del empleador a los herederos.
 - (b) La invalidez del trabajador, artículo 161 bis del Código del Trabajo: el empleador no puede poner término al contrato de trabajo en caso de invalidez, ya sea total o parcial, del trabajador.
 - (c) El procedimiento de liquidación concursal del empleador, artículo 163 bis del Código del Trabajo: el contrato de trabajo del empleado termina cuando el empleador (ya sea que se organice como persona o empresa deudora) se vea sometido a un procedimiento concursal de liquidación voluntario o forzoso en conformidad a la ley N°20.720.⁶
3. Por decisión unilateral del empleador.
 - (a) El despido por causales de caducidad, artículo 160 del Código del Trabajo: es un despido propiamente tal por parte del empleador, sin indemnización alguna cuando el trabajador incurre en conductas indebidas y graves; en negociaciones

⁶ Lizama, L., Lizama, D. ob cit., p. 234.

incompatibles; ausencias injustificadas; abandono del trabajo; acciones, omisiones o imprudencias temerarias; perjuicio material intencional en bienes del empleador; y el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales

- (b) El despido por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, artículo 161-1 del Código del Trabajo: doctrina y jurisprudencia han sostenido que esta causal se asocia con motivos de índole económico, tecnológico o estructural, pero que no son inherentes a la persona del trabajador y que, por lo tanto, no están relacionadas con su capacidad o su conducta. En otras palabras, son causas relacionadas con el funcionamiento de la empresa, derivadas de un excedente de mano de obra o a la reducción de los puestos de trabajo por razones económicas o técnicas⁷.
- (c) El desahucio, artículo 161-2 del Código del Trabajo: es una expresión de libre despido, esto es, de la facultad del empleador de poner término al contrato de trabajo en forma inmediata aun sin causa justificada. En nuestro derecho, el libre despido se atenúa por dos vías: la necesidad de dar un plazo de preaviso al trabajador y el pago de una indemnización por el término del contrato de trabajo⁸.
- (d) El caso fortuito o fuerza mayor, del artículo 159 inciso 6 del Código del Trabajo: es una causal de exoneración del cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato y sólo pretexto de ellas el empleador puede exonerarse de la obligación de otorgar el trabajo convenido y de remunerar. Ahora bien, cuando esa imposibilidad es permanente y total constituye una causal de terminación del contrato de trabajo. Ello sin embargo, requiere que se den los requisitos generales para estar frente un caso fortuito o fuerza mayor, esto es, que los hechos sean imprevisibles, irresistibles y no imputables para el empleador⁹.

4. Por decisión unilateral del trabajador.

- (a) La renuncia del trabajador, del artículo 159 inciso 2 del Código del Trabajo: es un acto voluntario por el que el trabajador decide poner término a la relación laboral renunciando a los derechos que pudieran corresponderle, salvo las

⁷ Lizama, L., Lizama, D. ob cit., p. 254.

⁸ Lizama, L. (2003). *DERECHO DEL TRABAJO*. LexisNexis, p. 186.

⁹ Melis, C., Sáez, F. ob cit., pp. 257-258.

remuneraciones y demás prestaciones ya devengadas y compensaciones por feriado¹⁰.

- (b) El despido indirecto, artículo 171 del Código del Trabajo: en este caso, es el empleador el que incurre en alguna de las causales de caducidad del artículo 160 del Código del Trabajo, concretamente, en las causales contenidas en los numerales 1, 5 o 7¹¹.

1.2 Autodespido o despido indirecto.

1.2.1 Concepto y marco legal.

El despido indirecto, según Irene Rojas Miño “plantea como causa la terminación del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador en el supuesto que sea el empleador quien haya incurrido en determinadas causas disciplinarias, a saber:

- a) Alguna de las conductas indebidas de carácter grave a que se refiere el artículo 160 N°1 del Código del Trabajo;
- b) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos, de acuerdo con el artículo 160 N°5 del Código del Trabajo;
- c) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, según el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo¹²”

Por su parte, Françoise Etcheberry lo define como “el derecho que asiste al trabajador para poner término a su contrato de trabajo, cuando es el empleador quien ha incurrido en el incumplimiento grave de las obligaciones que la ley y el contrato le imponen. El artículo 171 prescribe que si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 y 7 del artículo 160 fuese el empleador, el trabajador podrá poner término a su contrato de trabajo y recurrir ante el juez

¹⁰ Etcheberry, F. (2011). *DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO*. Legal Publishing, p. 224.

¹¹ Pierry, L. ob cit., p. 147.

¹² Rojas, I. (2015). *DERECHO DEL TRABAJO. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO*. Thomson Reuters, p. 427.

competente para obtener el pago de las indemnizaciones con el incremento legal según sea el caso”¹³.

Asimismo, Daniel Nadal lo define como “la instancia creada por la ley, que otorga al trabajador el derecho de poner término por sí mismo, al contrato de trabajo, por estimar que el empleador ha incurrido en alguna o algunas de las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 del Código del Trabajo”¹⁴

En consecuencia, el despido indirecto en nuestro ordenamiento jurídico es la posibilidad que tiene un trabajador de terminar su relación laboral con su empleador sin la existencia de una causa que esté justificada, el trabajador puede renunciar debido a múltiples razones, siendo las más recurrentes que las condiciones laborales no son óptimas o abusos arbitrarios por parte del empleador.

El único requisito que tiene el trabajador para presentar su carta de despido indirecto, es comunicarlo con un mínimo de sesenta días de anticipación. De no cumplir con el plazo de aviso previo recién señalado, el trabajador tendrá la obligación de pagarle a su empleador una multa que será correspondiente al salario del periodo de aviso incumplido. Todo ello se encuentra determinado en el artículo 171 del Código del Trabajo.

Como se señaló con anterioridad, para que el trabajador ejerza este derecho que le brinda nuestro ordenamiento jurídico, no se requiere necesariamente de una causa justificada, por lo que podrían ser las situaciones más diversas, como acoso o abuso laboral, condiciones hostiles en el lugar del trabajo, incumplimientos en el pago de salarios estipulados en el contrato de trabajo, entre muchas más circunstancias. Los incumplimientos pueden llevar a una tutela de derechos fundamentales en ocasión del autodespido o una nulidad de despido indirecto, figuras que serán analizadas en los capítulos posteriores de esta tesina.

En otras palabras, y como lo señala Gabriela Lanata, “El artículo 171 del Código del Trabajo confiere al trabajador una posibilidad, un derecho y no una obligación, llamado a ejercerse cuando quien ha incurrido en graves causales de terminación del contrato de trabajo

¹³ Etcheberry, F. ob cit., p. 222.

¹⁴ Nadal, D. (2003). *EL DESPIDO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO*. La Semana Jurídica, p. 249.

ha sido el empleador y que implica la pérdida de su fuente laboral a cambio del pago de ciertas indemnizaciones”¹⁵.

1.2.2 Historia del autodespido en nuestro país.

Durante la vigencia del Código del Trabajo promulgado el año 1931 sólo se encontraba regulada la renuncia del trabajador con unos mínimos requisitos como la redacción de una carta al empleador, notificándole de su renuncia. Sin embargo, durante el siglo XX se realizaron cambios al Código del Trabajo reformándolo en diversos aspectos, y dentro del que nos importa, sobre el despido y la renuncia.

Con la publicación de la ley 16.455 en el año 1966, se estableció una especie de despido indirecto en donde el trabajador podría poner término a la relación laboral mediante por alguna conducta indebida por parte del empleador. Las causales que se señalaron en la ley ya mencionada son parecidas a las que actualmente se encuentran vigentes en nuestro ordenamiento jurídico. En otras palabras, y como lo señala Olga Barahona: “Durante la vigencia de esta ley el trabajador ponía término a la relación laboral a través de la institución en estudio por las causales ya indicadas, avisando a su empleador con treinta días de anticipación. Este aviso debía ser firmado por el interesado y el Presidente del Sindicato o el delegado de personal o ratificado por el trabajador ante la Inspección del Trabajo respectiva. El aviso constituía una fase administrativa previa al procedimiento judicial¹⁶”.

Fue con la promulgación del Código del Trabajo de 1987 donde se estableció con mayor rigurosidad y detalle la posibilidad de renuncia por parte del trabajador, y dentro de ellos, la existencia de esta fórmula de despido indirecto, reconociéndole al trabajador su facultad de renunciar a su puesto laboral en cualquier momento, pero cumpliendo con los requisitos que estipula la ley.

Una de las justificaciones por las que se incluyó el despido indirecto a nuestro ordenamiento jurídico laboral fue por el respeto al derecho a la libertad del trabajo estipulado en nuestra actual Constitución Política de la República. Se consideraba, y se sigue haciendo,

¹⁵ Lanata, G. (2016). El despido indirecto y el nuevo procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales del trabajador. *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 2(3), p. 59. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2011.42926>

¹⁶ Barahona, O. (2010). *DESPIDO INDIRECTO*. PuntoLex, p. 69.

que el trabajador tiene la facultad de poner fin a la relación con el empleador de manera unilateral, cumpliendo con las formalidades que regula nuestro Código del Trabajo.

Con la creación de esta nueva forma de terminar con la relación laboral, lo que más se destacó fue la protección de los derechos del trabajador, principalmente al miedo de ciertas consecuencias negativas o represalias por parte de su empleador, todo en contexto de la figura de jerarquía que se tiene entre ambos.

Sobre su procedimiento, el trabajador debe notificar al empleador mediante una “carta de autodespido”, con un plazo de 60 días de anticipación.

En consecuencia, a partir del año 1987 ha empezado a regir la fórmula del autodespido, y junto con ello, su discusión en los tribunales de justicia.

En el año 1991 se dictó la Ley 19.010, donde por primera vez se enumeraron las causales por las cuales era posible utilizar la figura del autodespido. Y, finalmente, en el año 2005 con la promulgación de la Ley 20.005, destaca la incorporación del acoso sexual como una causal del autodespido. Y también, incorpora el inciso final del artículo 171 del Código del Trabajo, referido a las sanciones a las que podría someterse al trabajador que falsamente, con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada o incluso maliciosamente, hubiese invocado la causal de acoso sexual¹⁷.

1.2.3 Naturaleza jurídica del despido indirecto.

Pese al casi nulo pronunciamiento de nuestra doctrina y jurisprudencia nacional respecto a la naturaleza jurídica del despido indirecto. No obstante, en base a la normativa actual y haciendo una integración con otras materias del Derecho, se puede llegar al consenso de que la naturaleza jurídica del autodespido puede ser como resolución por incumplimiento (postura mayoritaria) o como una institución propia del Derecho del trabajo. Se analizarán ambas a continuación.

1.2.3.1 El despido indirecto como resolución por incumplimiento.

En cuanto contrato, el contrato individual de trabajo se caracteriza por ser un contrato bilateral, lo que implica que las partes contratantes se obligan recíprocamente (artículo 1439

¹⁷ Barahona, O. ob cit., p. 82.

del Código Civil¹⁸), tanto en el aspecto patrimonial como en el aspecto personal, y en las demás obligaciones principales y accesorias¹⁹.

Así las cosas, si se produce un incumplimiento de alguna de las obligaciones a las que las partes contratadas se obligan recíprocamente, se permite a una de ellas a resolver el contrato, lo que en el Derecho civil es conocido como resolución por incumplimiento.

La resolución por incumplimiento, antes denominada condición resolutoria tácita se encuentra regulada en el artículo 1489²⁰ del Código civil y es definida por el destacado civilista René Abeliuk Manasevich como “como aquella que va envuelta en todo contrato bilateral, y en que el hecho futuro e incierto que puede provocar la extinción del derecho de una de las partes es el incumplimiento de sus obligaciones. La condición resolutoria tácita se funda en la falta de cumplimiento por el deudor. El incumplimiento imputable de éste da un derecho alternativo al acreedor: o exigir el cumplimiento o pedir la resolución, y en ambos casos, justamente porque la falta de pago obedece a dolo o culpa del deudor, además la indemnización de perjuicios²¹”.

Nuestro Código civil la reglamenta a propósito de las obligaciones condicionales, sin embargo, en la actualidad se considera como un remedio contractual, definidos por Álvaro Vidal como “los derechos o acciones de que dispone el acreedor en caso de incumplimiento para la realización de su interés²²”.

Tradicionalmente, se ha sostenido que esta institución tiene por finalidad proteger al contratante diligente, frente al contratante negligente. En efecto, lo que caracteriza a un contrato bilateral es la reciprocidad entre las prestaciones de las partes, la cual se rompe cuando uno de los contratantes no cumple y se restablece si el contratante diligente obtiene

¹⁸ Artículo 1439 del Código Civil: “El contrato es unilateral cuando una de las partes se obliga para con otra que no contrae obligación alguna; y bilateral, cuando las partes contratantes se obligan recíprocamente”.

¹⁹ Pierry, L. ob cit., p. 28

²⁰ Artículo 1489 Código Civil: *En los contratos bilaterales va envuelta la condición resolutoria de no cumplirse por uno de los contratantes lo pactado.*

Pero en tal caso podrá el otro contratante pedir a su arbitrio o la resolución o el cumplimiento del contrato, con indemnización de perjuicios.

²¹ Abeliuk, R. (2014). LAS OBLIGACIONES. Thomson Reuters, p. 312.

²² Vidal, A (2006). El Incumplimiento Contractual y los Remedios de que Dispone el Acreedor en la Compraventa Internacional. *Revista Chilena de Derecho*, 33(3), p. 452.

el cumplimiento o la resolución. Hoy en día, la doctrina afirma que tiene por finalidad satisfacer el interés del acreedor que se ha visto insatisfecho frente al incumplimiento.

Es un elemento de la naturaleza de los contratos bilaterales, es decir, no requiere de una convención expresa de las partes para que se entienda incorporada, pero las partes perfectamente pueden dejarla sin efecto.

Dentro de los efectos de la resolución por incumplimiento, podemos señalar que el contratante diligente puede demandar la resolución o el cumplimiento del contrato, y en ambos casos con indemnización de perjuicios. Sin embargo, surge la pregunta: ¿puede el acreedor demandar indistintamente cumplimiento o resolución o sólo puede demandar la resolución en el caso que no sea posible obtener el cumplimiento? La doctrina actual sostiene que el acreedor puede demandar directamente la resolución y no tiene que esperar la imposibilidad del cumplimiento, ya que el artículo 1489 del Código Civil le da un derecho de opción al acreedor.

Sin embargo, Olga Barahona señala que la adecuación de la condición resolutoria tácita a los fines del derecho laboral, da origen a dos instituciones propias reguladas por el legislador, siendo éstas el despido disciplinario, o el derecho del empleador a poner término al contrato de trabajo fundado en causales subjetivas voluntarias, de caducidad o por culpa; y, como contraparte, el derecho del trabajador de poner término al contrato de trabajo por incumplimientos del empleador de las ciertas obligaciones establecidas por el legislador, denominada, en doctrina nacional como “*despido indirecto*” o “*autodespido*”²³.

De la misma manera, autores que forman parte de la doctrina chilena como Fernando García Ladrón de Guevara y Patricio Mella. Quedándonos con este último, señala atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, la ley laboral también concede la iniciativa en la terminación de la relación laboral al trabajador. No existe razón alguna para impedir al trabajador pedir la resolución por incumplimiento contractual, cuando el empleador es la parte incumplidora y, por tanto, debe enfrentar las consecuencias de su incumplimiento. Señala además, que esta materia tiene un sólido desarrollo doctrinal en el derecho común y

²³ Barahona, O. ob cit., p. 51.

no le cabe duda que esos estudios resultan de gran utilidad a la comprensión del auto despido, al cual denomina “resolución del contrato de trabajo por incumplimiento patronal”²⁴”.

En definitiva, esta posición doctrinaria que hace como equivalentes el despido indirecto con la resolución por incumplimiento, permite que se conserve el fundamento de esta última institución, el cual está dado principalmente por el principio de equidad, el carácter de sanción para el contratante incumplidor, de protección para el contratante cumplidor y diligente²⁵. Además, permite que no se alteren los principios y fines propios del derecho laboral, sino que se protejan y fortalezcan.

1.2.3.2 El despido indirecto como institución propia del Derecho del trabajo.

Siguiendo la tesis de Jorge Alfaro, realiza una distinción entre la institución de la resolución por incumplimiento y el autodespido como institución propia del Derecho del trabajo²⁶. Señala que la resolución por incumplimiento, o mejor conocida como condición resolutoria tácita, es un elemento propio de los contratos, permitiendo que las partes renuncien expresamente a ella, sin embargo, aquello no es válido en el ámbito laboral. Indica que en estas materias lo que rige es la irrenunciabilidad de los derechos laborales, establecido en el artículo 5 inciso 2° del Código del Trabajo²⁷.

En cuanto al incumplimiento, bajo la resolución por incumplimiento, éste puede ser de cualquier tipo ya que el legislador no especifica. Por el contrario, en relación al contrato de trabajo, éste está sujeto a causales específicas establecidas en la ley, en el Código del Trabajo. También, en la resolución por incumplimiento el acreedor tiene la opción de elegir entre el cumplimiento o la terminación del contrato, pero la terminación debe ser mediante declaración judicial, y allí se diferencia con el autodespido, porque en esta figura el contrato termina siempre, incluso si el juez no acepta la configuración de las causales legales, en cuyo caso la terminación se produce por renuncia del trabajador²⁸.

²⁴ Mella, P. (2001). El despido indirecto o resolución del contrato de trabajo por incumplimiento patronal. *Revista de Derecho, Universidad de Concepción, Facultad de Ciencias Sociales*, 210, p. 96

²⁵ Barahona, O. ob cit., p. 57

²⁶ Alfaro, J. (1995). El autodespido en la legislación laboral chilena. *Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Católica de Valparaíso*. pp. 37-38

²⁷ Artículo 5 inciso 2° Código del Trabajo: *Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.*

²⁸ Barahona, O. ob cit., p. 56.

En consecuencia, Jorge Alfaro por un lado y Olga Barahona por el otro, concluyen que la naturaleza del despido indirecto difiere de la condición resolutoria tácita del derecho común. El despido indirecto es un derecho irrenunciable del trabajador, justificado únicamente dentro del marco del régimen de terminación del contrato de trabajo, cuyo propósito es proteger al trabajador mediante la disponibilidad de acciones necesarias para ejercer sus derechos. Por lo tanto, la condición resolutoria tácita no sería aplicable a los contratos de trabajo, dado que el Código del Trabajo no la menciona expresamente como una causa de terminación.

1.2.4 Compatibilidad con las acciones propias del despido.

La jurisprudencia desde al año 2009 ha sido relativamente uniforme en sostener que la figura del autodespido es compatible con las acciones propias del despido tales como la tutela de derechos fundamentales y la nulidad de despido. Así lo señaló, como uno de los fallos más relevantes, el Segundo Juzgado de Letras de Santiago, en la sentencia causa T-11-2009²⁹, que en su considerando quinto señaló lo siguiente:

“El instituto de la extinción del contrato por decisión del trabajador, denominado comúnmente autodespido o despido indirecto, en una exégesis que no puede ser literal sino teleológica y armónica, permite concluir que la figura de que se trata, está comprendida en la norma del artículo 489 del Código del Trabajo, por las siguientes razones:

- a) porque tratándose de las causales de caducidad que sirven de causa de pedir al instituto (número 1, 5 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo), imputables a la conducta incumplidora grave y culpable del empleador, la extinción tiene como causa directa y antecedente inmediato la conducta de éste.*
- b) porque la decisión del autodespido, está estrecha e indisolublemente ligada a la acción procesal que la ha de seguir, desde que la conclusión de los servicios por decisión del trabajador sólo tiene sentido si seguidamente se ejercer las acciones indemnizatorias correspondientes, asociadas a la causal de caducidad imputable al*

²⁹ Citan este mismo considerando las sentencias ROL N°: T-16-2019 2° Juzgado de Letras de Los Andes; T-96-2017 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago; T-1181-2018 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago; T-45-2017 Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán; T-58-2014 Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso; T-90-2023 Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco; T-44-2012 Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta; T-54-2012, 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

empleador, las que no se comprenden en un derecho tutelar, disminuidas respecto de aquellas a que tienen derecho los dependientes exonerados por decisión directa del empleador.

- c) *porque no es posible -sin infringir el mandato de no discriminación- razonar atribuyéndose al instituto del autodespido, desde la pura literalidad del precepto, un alcance limitado, diverso a los que origina el despido patronal. Llevado el razonamiento al terreno de la acción de tutela de derechos fundamentales y la norma contenida en el artículo 489, en lo pertinente, se llegaría al absurdo de que un trabajador que ve vulnerados sus derechos fundamentales, queda en situación desmedrada, privado de la acción de amparo, por el solo hecho de hacer aquello que la doctrina y la jurisprudencia han predicado por años de manera uniforme, cuando sostienen que ilícitos de tal entidad hacen insostenible la relación de trabajo y provocan un quiebre irreversible del vínculo, el que no puede proseguir y le exigen poner término inmediato al mismo, en un camino, en que el pie forzado para accionar , lo pone el empleador al incumplir el contrato.*
- d) *y porque -finalmente- planteada una duda exegética como la que se formula, aún en el escenario procesal, el principio protector impone al intérprete optar por aquella más favorable al trabajador y más protectora de sus derechos, ello en relación con el principio pro cives o pro homine de interpretación constitucional.³⁰*

En consecuencia, y siguiendo a Alfredo Sierra Herrera, las acciones propias del despido directo son compatibles con el despido indirecto porque el autodespido es una consecuencia exclusiva de la conducta del empleador que ha incumplido gravemente su contrato, y por eso el trabajador recurre a esta figura. Esta causa de extinción tiende a evitar que, por un lado, se fuerce al trabajador por vía indirecta a abandonar el trabajo sin recibir la indemnización correspondiente al despido y, por otro, a canalizar la opción de aquel para elegir entre la resolución del contrato o la exigencia de su cumplimiento³¹.

³⁰ Considerando 5° sentencia T-11-2009 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

³¹ Sierra, A. (2011). ACCIÓN DE TUTELA LABORAL Y DESPIDO INDIRECTO. COMENTARIO A LA SENTENCIA “GÓMEZ CATTINI CON CAMILO FERRÓN CHILE SA”. SEGUNDO JUZGADO DEL TRABAJO DE SANTIAGO 3 DICIEMBRE DE 2009, RIT T-11-2009. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte, Sección comentarios de Jurisprudencia*, 17(2), pp. 327-328

Sin embargo, hay jurisprudencia que señala lo contrario, que las acciones propias del despido directo son inaplicables para el autodespido. Aquello se analizará en el capítulo siguiente, a propósito de las acciones de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto y la nulidad del autodespido.

CAPÍTULO SEGUNDO

TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES

EN OCASIÓN DEL DESPIDO INDIRECTO

2.1 Concepto y marco legal.

Según Alfredo Sierra, “En la nueva justicia laboral existe un procedimiento especial, denominado “tutela laboral”, cuyo objeto es proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, que pueden ser lesionados cuando el empleador los limita sin justificación suficiente, de forma arbitraria o desproporcionada o afectando su contenido esencial. Entre aquellos, se encuentran, el derecho a la vida y la integridad física y psíquica, el respeto a la vida privada, la inviolabilidad de las comunicaciones privadas, la libertad de conciencia, la libertad de opinar e informar, etc.³²”.

De la misma manera, Patricio Mella y Álvaro Domínguez, “Este procedimiento establece que las conductas de violación de algunos de los derechos constitucionales que menciona el artículo 485 del Código del Trabajo habilitan para el uso del procedimiento de tutela, mecanismo procesal que puede actuar tanto en la etapa de un contrato vigente, como también en el evento de un despido, el cual incluso puede calificarse de despido discriminatorio grave, reglamentado en el inc. 4º del artículo 489 CT., lo que origina una opción entre una indemnización adicional distinta a las típicas y la reincorporación (hipótesis que la ley laboral solo concede al trabajador con fuero)³³”.

Asimismo, Jorge Villalón señala que “desde un comienzo, la incorporación del procedimiento de tutela laboral fue bien recibido por la doctrina laboralista (más allá del hecho de presentar, como consecuencia de ser producto de una negociación política, una serie de falencias en su diseño final), y fue considerado por muchos como la herramienta mediante la cual al fin los derechos fundamentales tendrían eficacia directa. Si examinamos las ventajas que este procedimiento significó para los trabajadores, es evidente que implica un

³² Sierra, A. ob cit., p. 325

³³ Mella, P., Domínguez, A. (2012). Conflicto de derechos constitucionales y juicio de tutela laboral en Chile: Estado doctrinal, legal y jurisprudencial. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (39), 191-192. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512012000200007>

avance en relación a la situación anterior: legitimación activa ampliada incorporación de la garantía de indemnidad entre los derechos fundamentales tutelados, el alivio en la carga probatoria del trabajador, a través del sistema de prueba indiciaria, y la necesidad de que el juez confeccione una sentencia definitiva compleja, que incluya decisiones que satisfagan el cúmulo de pretensiones que una demanda de tutela implica³⁴”.

No obstante todo lo mencionado, no son todos los Derechos Fundamentales que se encuentran en el artículo 19 de la Constitución Política de la República (en adelante CPR) los que se encuentran protegidos por la tutela laboral. Para ello, se hace necesario revisar el artículo 485 del Código del Trabajo, que hace una enumeración de los derechos protegidos:

1. Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral (19 N°1 inc. 1 CPR)
2. Respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia (19 N°4 CPR)
3. Inviolabilidad de toda forma de comunicación privada (19 N°5 CPR)
4. La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público (19 N°6 inc. 1 CPR)
5. La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquiera forma y por cualquier medio (19 N°12 inc. 1 CPR)
6. La libertad de trabajo, su libre elección y en lo relativo a que ninguna clase de trabajo puede ser prohibido (salvo excepciones de la constitución) (19 N°16 CPR)
7. Actos discriminatorios del art. 2 del Código del Trabajo, excluido el inciso 6.
8. Garantía de indemnidad.
9. Prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva.

³⁴ Villalón, J. (2013). ¿ES EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES UNA ADECUADA HERRAMIENTA DE CONTROL Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL?: REFLEXIONES A PARTIR DE LA DICTACIÓN DE LA [LEY 20.607](#). *Revista de derecho (Coquimbo)*, 20(1), pp. 236-237. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532013000100009>

Por lo tanto, se entenderán vulnerados o lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los Derechos Fundamentales del trabajador:

- Sin justificación suficiente.
- En forma arbitraria o desproporcionada.
- Sin respecto a su contenido esencial.

Entonces, se requiere aplicar el principio de proporcionalidad, porque habitualmente concurren a lo menos dos garantías constitucionales, la del trabajador y la del empleador. Existe por tanto una colisión de Derechos Fundamentales. El ejercicio de las facultades del empleador es lícito mientras no restrinja desproporcionadamente alguno de los Derechos Fundamentales del trabajador. Es un tanto ilícito de resultado (no la conducta, el resultado)

Por tanto, el juez deberá efectuar una ponderación guiado por el principio de proporcionalidad que implica tres juicios: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

En otras palabras, y siguiendo a Claudio Palavecino, “de acuerdo al tenor del artículo 485 del Código del Trabajo la lesión de los derechos fundamentales debe haber efectivamente acaecido para que prospere la acción de tutela, puesto que señala como presupuesto de la misma el que “aquellos resulten lesionados”. El fin de la tutela laboral no es, pues, preventivo, sino reparatorio. De manera que la tutela ofrecida no es inhibitoria, sino de remoción del ilícito. Este tipo de tutela no busca evitar o prevenir la violación de los derechos, sino que es una tutela que opera después de la práctica del hecho ilícito. De ahí que el citado artículo 495 prescriba al juez, una vez declarada la existencia de la lesión, “ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato.”³⁵

Con respecto al ámbito de aplicación de la tutela de Derechos Fundamentales, se puede dar en cuestiones suscitadas en la relación laboral que afecten los Derechos Fundamentales

³⁵ Palavecino, C. (2016). El Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales del trabajador en Chile. *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 5(9), p. 38 <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2014.42638>

del trabajador por el ejercicio de las facultades del empleador se limita su pleno ejercicio, sin justificación en forma arbitraria, desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial. También en contra de actos discriminatorias del artículo 2° del Código del Trabajo; en contra de represalias; de vulneración con ocasión del despido y por ir en contra de prácticas antisindicales.

Además de las situaciones que señala el artículo 485 del Código del Trabajo, recorriendo el mismo cuerpo normativo se pueden encontrar disgregados otros casos como la situación del artículo 62 bis correspondiente a la igualdad de remuneraciones; el del artículo 152 quáter letra D) respecto a teleoperadores y la situación del artículo 184 letra A) sobre la protección a la salud.

Sobre la legitimidad de la tutela de Derechos Fundamentales en el ámbito laboral, podemos encontrar como sujetos activos a cualquier trabajador u organización sindical que invoque un derecho o interés legítimo; el trabajador afectado, si es con ocasión de despido, solo el trabajador puede reclamar; la organización sindical o la de grado superior pueden hacerse parte (calificado tercero coadyuvante en el artículo 486); la organización sindical a la que esté afiliado el trabajador afectado.

También podrá ser sujeto activo la Inspección del Trabajo, siendo para ella obligatorio denunciar cuando tome conocimiento, previa mediación; pudiendo hacerse parte en las causas de que tome conocimiento; cabe mencionar que siempre debe emitir y acompañar informe.

Con respecto a los sujetos pasivos, podemos encontrar al empleador y, en caso de prácticas antisindicales, podrá serlo una organización sindical, un trabajador o cualquier persona.

2.2 Aspectos generales de la tutela de Derechos fundamentales.

Uno de los aspectos más relevantes con respecto a la tutela de Derechos fundamentales es cuándo se encuentran lesionados estos derechos y garantías. La respuesta se encuentra en el artículo 485 del Código del Trabajo, que reza: *“Los derechos y garantías tutelados resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limitan*

su pleno ejercicio, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto de su contenido esencial”.

La técnica legislativa es extremadamente rica ya que en breves líneas resume la doctrina sobre los derechos fundamentales y entrega las claves sobre los derroteros que ha de tomar la labor jurisdiccional, tanto en la indagación probatoria, cuanto en la argumentación propia de este tipo de materias.

Desglosando resumidamente la norma, podemos señalar los siguientes aspectos relevantes:

a) El conflicto, se caracterizan por la colisión de derechos de rango constitucional esgrimidos por el empleador como por el trabajador. El primero invoca normalmente su potestad legal de dirección en todas sus dimensiones, respaldada en el derecho de propiedad y de libertad de emprendimiento empresarial, los trabajadores, la lesión de derechos fundamentales de un catálogo delimitado por ley.

b) Si bien se permite la afectación en cierto grado de los derechos fundamentales del trabajador reconoce un límite, la no afectación del pleno ejercicio de los derechos en su contenido esencial, la razonabilidad de la medida que aparece lesionando el derecho (ausencia de arbitrariedad) y su proporcionalidad (en sentido estricto, entendida como el equilibrio entre los beneficios de la medida limitadora de la conducta del empleador amparada en el derecho constitucional, y una finalidad legítima y los daños o lesiones que dicha medida provoca en el derecho del trabajador afectado.

c) Los conceptos antes indicados (razonabilidad, proporcionalidad, etc.) no están definidos por la ley, por lo que necesariamente su determinación queda al juez, quien en el caso concreto, debe determinar cuál es el derecho ha de priorizarse o de qué forma han de armonizarse los derechos fundamentales, a partir del denominado juicio de ponderación.

d) Los conflictos jurídicos propios de tutela de derechos fundamentales se sitúan en la esfera de conflictos extrapatrimoniales, sin embargo, este procedimiento contempla la imposición complementaria de multas y el pago de indemnizaciones derivadas de la vulneración.

Todo lo mencionado con anterioridad fue creado por el legislador para que el trabajador pueda defenderse por una vulneración a sus Derechos fundamentales con ocasión del despido por parte del empleador. Pero ¿será compatible esta institución con la del despido indirecto? A continuación se analizará, tanto doctrinaria como jurisprudencialmente.

2.3 Tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del autodespido.

2.3.1 Posiciones doctrinarias.

La discusión sobre la compatibilidad de la acción de tutela de Derechos fundamentales con ocasión del autodespido está relativamente zanjada, siendo la posición mayoritaria aquella que está a favor de la aplicación de la tutela laboral a los casos del despido indirecto.

Entre la doctrina que está a favor se encuentra Andrés Dighero, quien señala “En cuanto a la forma de interactuar de la acción de tutela laboral con el autodespido o despido indirecto, podemos mencionar que no vemos incompatibilidad alguna entre estas normas y la tutela laboral, toda vez que el artículo 489 del Código del Trabajo, al hablar de una vulneración que se produce “con ocasión del despido”, no establece que sea un requisito el que tenga que ser directamente el empleador quien tenga que ponerle término a la relación laboral, sino que la vulneración se produzca justamente a propósito de la terminación y como su causa.

Es más, no compartimos en lo absoluto lo señalado por algunas Cortes de Apelaciones y por la Corte Suprema respecto de la necesidad de una interpretación restrictiva de las normas, toda vez que en clave de derechos fundamentales los formalismos como estos hacen perder todo sentido a la tutela laboral de dichos derechos. Las normas sobre interpretación tienen un rango inferior a los mismos bienes cautelados y por tanto no puede tomarse a la ligera una conducta que vulnera dichos bienes puesto que la solución, la tutela laboral, interpretada de manera restrictiva, no puede ser llevada a cabo, con el consecuente sinsentido de mantener en la total impunidad aquél que se aprovecha de su propio dolo. De hecho, una interpretación restrictiva llevaría al absurdo que el mismo empleador se pueda aprovechar de su propio dolo

al no despedir al trabajador, buscando evitar la sanción del artículo 489 ya citado, forzándolo a renunciar.³⁶”

Sin embargo, en la actualidad siguen existiendo opiniones disidentes, como lo es la de Gabriela Lanata, quien señala que “Definitivamente, en la actual regulación positiva de las instituciones, la de autodespido o despido indirecto no es una acción que pueda acumularse a la acción de tutela contenida en el artículo 485 del Código del Trabajo ni tampoco a ninguna de aquellas reguladas en el artículo 489 del mismo Código, por mucho que esta conclusión pueda producir una desigualdad de condiciones. Pero no se trata de que el trabajador que se autodespide, por considerar que han sido vulnerados sus derechos fundamentales contenidos en el artículo 485, pierda su derecho a las acciones del artículo 171, sino que no las puede ejercer conjunta ni subsidiariamente en el mismo procedimiento. No debe perderse de vista que se trata de un procedimiento especialísimo no solo por su contenido procesal, sino por su razón material. Nos hemos acostumbrado a traducir la protección laboral en el pago de sumas de dinero, a que impide que las acciones sean acumuladas cualquier título que ello proceda, pero este procedimiento de tutela busca un fin superior, cual es, por repetido que parezca, el amparo del trabajador como ser humano, esa es la razón que impide que las acciones sean acumuladas. No debe olvidarse que es el propio trabajador el que ejerce su opción, legítima por cierto, de no perseverar en un contrato frente a los incumplimientos de su cocontratante, por graves que hayan sido estos³⁷”.

Así las cosas, y habiendo posiciones doctrinarias con opiniones distintas, ha sido la jurisprudencia quien ha tenido que resolver el asunto. Así se demostrará a continuación.

2.3.2. Análisis jurisprudencial.

Uno de los fallos más relevantes en esta materia fue brindado por la Corte Suprema, en la sentencia Rol 11.200-2015. En su considerando undécimo, se señala:

“Que, en consecuencia, se debe concluir que no existe razón para excluir el denominado “autodespido” o “despido indirecto” de la situación que regula el artículo 489 del estatuto laboral, disposición legal que precisamente se erige para proteger los derechos

³⁶ Dighero, A. (2016). Acoso laboral, autodespido y tutela laboral: un caso de estudio. *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 5(9), p. 92. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2014.42645>

³⁷ Lanata, G. ob cit., pp. 75-76.

fundamentales de los trabajadores, vulnerados con ocasión del término de la relación laboral; finalidad que no se cumpliría si sólo se estima aplicable al caso del dependiente que es despedido por decisión unilateral del empleador, de manera que los efectos de su ejercicio deben ser los mismos que emanan cuando la relación laboral se finiquita por voluntad del empleador. En este contexto, si el empleador con ocasión del despido vulneró las garantías fundamentales del trabajador, - y no sólo las obligaciones que emanan del contrato-, con mayor razón si éste desea poner término a la conculcación de sus derechos fundamentales y los propios del contrato de trabajo, debe ser protegido por el ordenamiento jurídico, a través de las mismas acciones y derechos que tendría si es despedido por un acto voluntario de su empleador, lo contrario significaría desconocer los citados principios que informan el Derecho del Trabajo y, dejar al trabajador en una situación de desprotección, porque se lo obliga a permanecer en una relación laboral que afecta sus derechos fundamentales³⁸”.

De la misma manera se pronuncian las sentencias N°T-2-2019 del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno; T-51-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó; 49.936/2016 de la Corte Suprema; T-96-2017 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago; T-791-2016 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago; T-2-2022 del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno; T-4-2021 del 2° Juzgado de Letras de Linares; T-224-2016 del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción; T-5-2018 del Juzgado de Letras de Victoria; entre otras.

En otras palabras, lo que señala esta sentencia “matriz” y las demás que repiten su razonamiento, es que no hay ninguna razón aparente para excluir al despido indirecto de lo regulado por el artículo 489 del Código del Trabajo, disposición normativa que fue creada y diseñada por el legislador con la idea de proteger los Derechos fundamentales de los trabajadores, sea cual sea la forma en la que pusieron término a su contrato de trabajo. En consecuencia, si el empleador decidió finalizar su relación laboral por medio del despido indirecto, para efectos de las eventuales acciones que pueda entablar, debe ser equivalente a un despido directo por parte del empleador. Así lo determina, además la sentencia Rol N°261/2022, señalando: “La acción del artículo 485 por su parte, se encuentra regulada por el Libro V, lo que permite ratificar la circunstancia que el auto despido que ejerce el

³⁸ Considerando 11, sentencia Corte Suprema Rol N° 11200-2015.

trabajador, posee la misma naturaleza jurídica y procesal que el despido injustificado, indebido o improcedente, cuando proviene de un acto del empleador³⁹”.

Sin embargo, existen sentencia tales como la dictada por la Corte Suprema, Rol N° 4272-2013, que señaló que “esta Corte considera útil asentar que, sin perjuicio de los equívocos procesales en los que ha incurrido la demandada y que conducen al rechazo de su recurso, como reiteradamente lo ha sostenido, el procedimiento de tutela no resulta aplicable al despido indirecto previsto en el artículo 171 del Código del Trabajo, tutela que ha sido regulada para el evento específico en que la vulneración de garantías constitucionales se produzca con ocasión del despido de un trabajador⁴⁰”.

Quienes se ciñen en esta opinión, señalan que la norma referida al procedimiento de tutela laboral no contiene una excepción para interponer en conjunto las acciones de tutela laboral sea deducir una acción de despido indirecto. Además, “la acción de despido indirecto no es una construcción meramente doctrinal, sino que está expresamente regulada en el art. 171 del Código del Trabajo, por lo que cabe interpretar que si el legislador hubiera querido además de excepcionar la regla con el despido injustificado con el despido indirecto, así lo habría expresado⁴¹”.

Sin embargo, en la misma sentencia en comento una de las juezas que formó parte de la Sala emitió un voto disidente, señalando que “el ejercicio de la acción de tutela que contempla la referida norma legal no se encuentra limitada solo al caso en que el vínculo laboral se finiquita por decisión del empleador, sino que también en el evento que sea el trabajador el que opta por poner término al contrato de trabajo conforme lo previene el artículo 171 del código citado, ergo, puede reclamar que con ocasión del despido indirecto se vulneraron derechos fundamentales que se encuentran protegidos por la normativa pertinente. En consecuencia, a juicio de quien previene, se debe concluir que no existe razón para excluir el denominado “autodespido” de la situación que regula el artículo 489 del estatuto laboral, disposición legal que precisamente se erige para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores vulnerados con ocasión del término de la relación laboral;

³⁹ Considerando 11, sentencia Corte Suprema Rol N° 261-2022.

⁴⁰ Considerando 5, sentencia Corte Suprema Rol N° 4272-2013.

⁴¹ Sentencia Corte de Apelaciones de Valdivia Rol N° 261-2022.

finalidad que no se cumpliría si sólo se estima aplicable al caso del dependiente que es despedido por decisión unilateral del empleador⁴²”.

Por ende, se puede apreciar que la jurisprudencia nacional ya tiene una posición mayoritaria desde aproximadamente el año 2013, señalando que es compatible la acción de tutela de Derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, haciéndola equivalente al despido directo para efectos de la tutela laboral debido a que siempre debe estar, como fin superior, la protección de los Derechos fundamentales del trabajador, sea cual sea la forma de terminación del contrato.

⁴² Voto disidente sentencia Corte Suprema Rol N° 4272-2013

CAPÍTULO TERCERO

NULIDAD DE AUTODESPIDO

3.1 Concepto y marco legal.

El actual sistema que regula la terminación del contrato de trabajo plantea un procedimiento que establece ciertas exigencias, las cuales son:

1. La terminación del contrato se funda en las causales señaladas en el Código del Trabajo
2. Se requiere el cumplimiento de cierto requerimiento que, de no cumplirse, se incurre en la sanción de nulidad del despido, como en los casos de vulneración del fuero laboral y de la falta de pago de las cotizaciones de la seguridad social⁴³.

De este último punto, es menester señalar que la nulidad del despido se encuentra regladas por los artículos 162 entre los incisos 5° y 9° y 510 del Código del Trabajo. Específicamente, la primera norma mencionada, expresa: “(...) Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, este no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”.

Así, esta institución jurídica se considera como, por un lado, como una sanción que tiene por finalidad incentivar el pago de las cotizaciones adeudadas para evitar perjuicios respecto con la falta de acceso a la seguridad social por parte del dependiente⁴⁴ y, por otro lado, como una obligación de pago de las cotizaciones previsionales que debe cumplir el empleador⁴⁵.

Igualmente, se debe “tener presente que esta nulidad debe ser declarada judicialmente para que opere, aunque una vez constatada por el juez tiene eficacia ex tunc, es decir, mientras no se dicte una sentencia que declare su nulidad, el despido surte, si bien provisoriamente, su efecto extintivo de la relación de trabajo, lo que permite a las partes transar en ese lapso”⁴⁶.

⁴³ Rojas, I. (2014). Indemnización por extinción del contrato de trabajo: una herramienta de protección frente al despido. *Ius et Praxis*, 20 (1), p. 103. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122014000100005>

⁴⁴ Olivares, D., Oksenberg, D. (2020). *La nulidad del despido y los efectos constitutivos y/o declarativos de la sentencia que recoge la existencia de la relación laboral*. Santiago. Diario Constitucional. Recuperado de <https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/la-nulidad-del-despido-y-los-efectos-constitutivos-y-o-declarativos-de-la-sentencia-que-recoge-la-existencia-de-la-relacion-laboral>

⁴⁵ Thayer, W., Novoa, P. ob cit., p. 98.

⁴⁶ Garrido, R. (2014) *MANUAL EJECUTIVO LABORAL*. Edig, p. 16.

Aun cuando la finalidad del legislador fue dar una solución a los trabajadores en la situación de que sus empleadores no enteraran íntegramente los descuentos efectuados en sus remuneraciones por concepto de cotizaciones previsionales, lo cierto es que esta figura no ha estado exenta de críticas por la doctrina.

De hecho, algunos la consideran como “una ficción absurda e inútil”⁴⁷ respecto de la supervivencia del vínculo laboral, la cual produce ciertos problemas. Absurda e inútil, porque se considera que la nulidad del despido esta vaciado de contenido si no se opera en su virtud una completa reconstrucción de la relación laboral y al mismo tiempo se le considera como un lamentable error, corrompiendo el lenguaje jurídico y sin considerar el sistema normativo en su conjunto.

Otros la miran como un “esperpento jurídico”, toda vez que la naturaleza jurídica de esta pareciera ser indescifrable. En este contexto, se considera que la nulidad del despido es diferente de las hipótesis legales entregadas por la doctrina y el derecho comparado ya que, primeramente, la nulidad se origina en un hecho aislado e independiente del acto jurídico despido, entendiéndose como “vicio” a la existencia de cotizaciones previsionales impagas al momento de despedir. Secundariamente, esta figura introducida por la “Ley Bustos” se aleja de la conocida nulidad del despido propiamente dicha, ya que la luego de que el despido sea declarado como nulo, no existiría la posibilidad de reincorporación del trabajador a sus funciones⁴⁸.

3.2 Historia de la nulidad de despido en nuestro país.

La historia de esta institución jurídica se remonta al 29 de marzo de 1999, fecha en la cual se presenta el mensaje presidencial N°217-339. Dicho proyecto de ley encontraba su fundamento en el hecho de que el artículo 162 inciso primero del Código del Trabajo señala que, para que el despido fuera válido, bastaba con que el empleador, al momento del aviso del despido, comunicara al trabajador “el estado en que se encuentran las imposiciones previsionales”.

⁴⁷ Garrido, R. ob cit., p. 16.

⁴⁸ Palavecino, C. (2002). EL DESPIDO NULO POR DEUDA PREVISIONAL: UN ESPERPENTO JURÍDICO. *Ius et Praxis*, 8(2), pp. 560. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122002000200017>

Así, el Ejecutivo de la época consideraba que dicha regulación era insuficiente ya que se trataba de descuentos ya efectuados a la remuneración del trabajador pero que, sin embargo, el empleador no había cumplido con su obligación de integrarlos en los respectivos organismos previsionales.

Junto con lo anterior, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (Informe de Comisión de Trabajo en Sesión 61, 13 de abril de 1999), consideraba que era de suma relevancia “resguardar en debida forma los derechos de los trabajadores, los que adquieren mayor protección justamente en el periodo de cesantía”, y que, con el mencionado proyecto, “se incentivaba al pago de las cotizaciones de seguridad social, disminuyendo los índices de morosidad que ellas presentan.”

Asimismo, los señores Diputados concordaron en que constituía una irresponsabilidad por parte del empleador el no pagar las imposiciones que ha descontado al trabajador respecto de sus remuneraciones y que son dineros que les pertenecen a estos, considerándose al empleador como un mero recaudador. Por otro lado, los integrantes de la citada Comisión hicieron énfasis en que lo anterior era esencial considerando que el sistema de pensiones descansaba justamente en las cotizaciones previsionales enteradas en la cuenta de capitalización individual del trabajador y que determinar su pensión futura.

En este mismo orden de ideas, la Comisión y sus integrantes “concluyeron concordando en que el proyecto en estudio complementa la normativa del que establece el sistema de protección por cesantía, para hacer mucho más justo y equitativo el mercado del trabajo, constituyendo a la vez un incentivo para que el sector empleador cumpla con la ley y que no se vea expuesto a la nulidad del despido en caso de incumplimiento.”

Por otro lado, la doctrina señala que “Con esta ley se pretendía poner atajo a la indebida apropiación de los descuentos previsionales ejecutada por muchos empleadores en perjuicio de sus dependientes. Práctica ésta tan extendida como negligentemente combatida por los entes administradores y fiscalizadores; al extremo de que hoy día la suma de las cotizaciones impagas alcanza un volumen escandaloso, aproximadamente unos USD 400.000.000. Es "el gran latrocinio" que se ha perpetrado en Chile contra los trabajadores⁴⁹”.

⁴⁹ Palavecino C. ob cit., p. 570.

Por tanto y a modo de conclusión de lo recientemente expuesto, la finalidad de la iniciativa de ley era incentivar el pago de las cotizaciones previsionales y privar al empleador moroso de la facultad de poner término a la relación laboral, en tanto persista en estado de morosidad respecto del pago de estas cotizaciones⁵⁰.

3.3 Nulidad de autodespido.

Debido a la nula doctrina respecto a la compatibilidad de la nulidad de despido con el despido indirecto, no queda más que realizar un análisis jurisprudencial para poder identificar cuál es la solución que le dieron los Tribunales de Justicia a la problemática.

3.3.1 Análisis jurisprudencial.

Las primeras causas que se refirieron al tema fueron de la Corte Suprema, Roles N° 15.323-2013 y 23.638-2014, señalando que “el despido indirecto constituye un reproche a la conducta del empleador que incurre en una causal de caducidad del contrato, y, los efectos del ejercicio de la facultad otorgada al dependiente en el artículo 171 del Código del Trabajo, no pueden sino ser los mismos que derivan del despido ejercido por el empleador. Por lo tanto, la sanción contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo, debe ser aplicada también cuando es el trabajador quien pone término al contrato, en la medida que se cumpla cabalmente con la situación de hecho que la hace surgir, es decir que se adeuden cotizaciones previsionales al término de la relación laboral. En efecto, el sentido y finalidad de la Ley, es proteger los derechos previsionales del trabajador, ante el incumplimiento del empleador en el integro de sus cotizaciones, la que no se cumpliría si sólo se considera aplicable la sanción al caso del dependiente que es despedido por voluntad unilateral del empleador⁵¹”.

Exactamente mismo razonamiento han señalado las sentencias Roles N° O-303-2016 del Juzgado de Letras de Antofagasta; 0-166-2016 y O-37-2016 del mismo tribunal; 9/2019 ICA Arica;

De la misma manera, la Corte Suprema en la sentencia Rol N° 55.306-2016 compatibiliza la nulidad de despido con el despido indirecto, señalando que “en ese contexto, el criterio de este tribunal ha sido el de asemejar el auto despido o despido indirecto en todo

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Considerando décimo sentencia de la Corte Suprema Rol N° 15.323-2013

orden de materias al despido, como acto unilateral del empleador, habiendo establecido, por la vía de la unificación de jurisprudencia, que cuando se verifica un auto despido también procede la figura de la nulidad contemplada en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo, del mismo modo que también se aplica la suspensión del plazo contemplada en el inciso final del artículo 168 inciso final, del cuerpo legal, entre otras⁵²”.

Por su parte, las sentencias de la Corte Suprema Roles N° 15.323-2013, N° 4299-2014, N° 11.200-2015, N° 5286-2016, N° 40.097-2017, N° 8229-2018, N° 4426-2019; N° 23.128-2019, vienen sosteniendo de manera estable que “la procedencia de la sanción de nulidad en el evento que el trabajador sea quien pone termino a la relación laboral, en el sentido de que si es quien decide finiquitar dicho vínculo mediante la figura del "autodespido", puede también reclamar el no íntegro de las cotizaciones previsionales a ese momento, y, por consiguiente, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido indirecto y la de envío al trabajador de la misiva informando el pago de las imposiciones morosa sin que exista motivo para excluir dicha situación del artículo 171 del Código del Trabajo. En efecto, la finalidad de la citada norma es precisamente proteger los derechos de los trabajadores afectados por el incumplimiento del empleador en el pago de sus cotizaciones de seguridad social, la que no se cumpliría si sólo se considera aplicable al caso del dependiente que es despedido por decisión unilateral del empleador”.

Por lo tanto, se puede llegar a la conclusión de que en la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia no existe duda alguna respecto a la compatibilidad de la nulidad de despido con la figura del despido indirecto.

⁵² Considerando sexto sentencia Corte Suprema Rol N° 55.306-2016

CONCLUSIONES

Tal como se señaló a lo largo de esta tesina, el despido indirecto o mejor denominado autodespido es una de las posibilidades excepcionales de terminar una relación laboral entre trabajador y empleador. Es una institución que se le concede al trabajador que considera que sus derechos están siendo gravemente incumplidos por parte de su empleador, específicamente aquellos que se encuentran estipulados en el artículo 160 del Código del Trabajo. El despido indirecto fue creado para minimizar la desigualdad que existe, gracias a la relación de subordinación, entre trabajador y empleador. Es por ello que con esta institución el trabajador no quedaría en una posición de desventaja si es que su empleador incumple con los derechos y obligaciones que fueron estipulados en el contrato de trabajo, así como sus Derechos Fundamentales.

Sin embargo, cabe la pregunta sobre las posibles acciones que pueda entablar el trabajador en contra de los incumplimientos por parte del empleador en variados aspectos. El objeto de esta tesina fue esclarecer dos: la tutela de Derechos Fundamentales y la nulidad de despido.

Con respecto al primero, se preguntó por la compatibilidad de la tutela de Derechos Fundamentales con la figura del autodespido. Luego de una investigación tanto doctrinaria como jurisprudencial, se puede llegar a la conclusión de que sí son asimilables, en estos casos, el despido directo con el indirecto, debido a que siempre debe estar como fin superior la protección de los derechos con los que cuenta el trabajador. La jurisprudencia mayoritaria llegó a esta idea principalmente señalando que, de negarse una compatibilidad entre ambas figuras para accionar por los derechos que le corresponden a un trabajador, evitando que, por un lado se fuerce al trabajador por vía indirecta a abandonar el trabajo sin recibir la indemnización correspondiente al despido y, por otro, a canalizar la opción de aquel para elegir entre la resolución del contrato o la exigencia de su cumplimiento.

Con respecto al segundo, se realizó la misma pregunta de la compatibilidad de la nulidad de despido con la de autodespido. Debido a que la doctrina con respecto a esta materia es prácticamente nula, se debió realizar un análisis jurisprudencial, y se puede llegar a la conclusión de que efectivamente se hace compatible en el caso de la nulidad de despido, a la nulidad de autodespido. Las razones son parecidas a las que se mencionaron

anteriormente con la tutela de Derechos Fundamentales, esencialmente es para velar que el trabajador no se quede sin la indemnización correspondiente, y que la responsabilidad del empleador de pagar sus cotizaciones previsionales, sea cumplida.

BIBLIOGRAFÍA

- Abeliuk, R. (2014). *LAS OBLIGACIONES*. Thomson Reuters.
- Alfaro, J. (1995). El autodespido en la legislación laboral chilena. *Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Católica de Valparaíso*.
- Barahona, O. (2010). *DESPIDO INDIRECTO*. PuntoLex.
- Dighero, A. (2016). Acoso laboral, autodespido y tutela laboral: un caso de estudio. *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 5(9), pp. 181–192. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2014.42645>
- Etcheberry, F. (2011). *DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO*. Legal Publishing.
- Garrido, R. (2014) *MANUAL EJECUTIVO LABORAL*. Edig.
- Lanata, G. (2016). El despido indirecto y el nuevo procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales del trabajador. *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 2(3), pp. 55–77. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2011.42926>
- Lizama, L. (2003). *DERECHO DEL TRABAJO*. LexisNexis.
- Lizama, L., Lizama, D. (2019). *MANUAL DE DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO*. Der Ediciones.
- Melis, C., Sáez, F. (2000). *DERECHO DEL TRABAJO*. Editorial Jurídica ConoSur.
- Mella, P. (2001). El despido indirecto o resolución del contrato de trabajo por incumplimiento patronal. *Revista de Derecho, Universidad de Concepción, Facultad de Ciencias Sociales*, 210, pp. 95-102.
- Mella, P., Domínguez, A. (2012). Conflicto de derechos constitucionales y juicio de tutela laboral en Chile: Estado doctrinal, legal y jurisprudencial. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (39), 177-219. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512012000200007>
- Nadal, D. (2003). *EL DESPIDO EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO*. La Semana Jurídica.
- Olivares, D., Oksenberg, D. (2020). *La nulidad del despido y los efectos constitutivos y/o declarativos de la sentencia que recoge la existencia de la relación laboral*. Santiago. Diario Constitucional. Recuperado de <https://www.diarioconstitucional.cl/articulos/la-nulidad-del-despido-y-los-efectos-constitutivos-y-o-declarativos-de-la-sentencia-que-recoge-la-existencia-de-la-relacion-laboral>

- Palavecino, C. (2002). EL DESPIDO NULO POR DEUDA PREVISIONAL: UN ESPERPENTO JURÍDICO. *Ius et Praxis*, 8(2), pp. 557-573. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122002000200017>
- Palavecino, C. (2016). El Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales del trabajador en Chile. *Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 5(9), pp. 33–45. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2014.42638>
- Pierry, L. (2018). *DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO*. Der Ediciones.
- Rojas, I. (2014). Indemnización por extinción del contrato de trabajo: una herramienta de protección frente al despido. *Ius et Praxis*, 20 (1), pp. 91-122. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122014000100005>
- Rojas, I. (2015). *DERECHO DEL TRABAJO. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO*. Thomson Reuters.
- Sierra, A. (2011). ACCIÓN DE TUTELA LABORAL Y DESPIDO INDIRECTO. COMENTARIO A LA SENTENCIA “GÓMEZ CATTINI CON CAMILO FERRÓN CHILE SA”. SEGUNDO JUZGADO DEL TRABAJO DE SANTIAGO 3 DICIEMBRE DE 2009, RIT T-11-2009. *Revista de Derecho Universidad Católica del Norte, Sección comentarios de Jurisprudencia*, 17(2), pp. 325-331.
- Thayer, W., Novoa, P. (2015). *MANUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO*. Editorial Jurídica de Chile.
- Vidal, A (2006). El Incumplimiento Contractual y los Remedios de que Dispone el Acreedor en la Compraventa Internacional. *Revista Chilena de Derecho*, 33(3), pp. 439-477.
- Villalón, J. (2013). ¿ES EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES UNA ADECUADA HERRAMIENTA DE CONTROL Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL?: REFLEXIONES A PARTIR DE LA DICTACIÓN DE LA LEY 20.607. *Revista de derecho (Coquimbo)*, 20(1), pp. 229-262. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532013000100009>

JURISPRUDENCIA

- 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago ROL N° T-11-2009, del 14 de septiembre de 2009.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta ROL N° T-44-2012, del 02 de mayo de 2012.
- 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago ROL N° T-54-2012, del 31 de enero de 2012.
- Corte Suprema de Chile ROL N° 15323-2013, del 09 de diciembre de 2013.
- Corte Suprema de Chile ROL N° 4272-2013, del 27 de junio de 2013.
- Corte Suprema de Chile ROL N° 23638-2014, del 03 de septiembre de 2014.
- Corte Suprema de Chile ROL N° 4299-2014, del 20 de febrero de 2014.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso ROL N° T-58-2014, del 09 de abril de 2014.
- Corte Suprema de Chile ROL N° 11.200/2015, del 18 de agosto de 2015.
- Corte Suprema de Chile ROL N° 49936-2016, del 09 de agosto de 2016.
- Corte Suprema de Chile ROL N° 55306-2016, del 25 de agosto de 2016.
- Corte Suprema de Chile ROL N° 5286-2016, del 25 de enero de 2016.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta ROL N° O-303-2016, del 23 de marzo de 2016.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción ROL N° T-224-2016
- Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta ROL N° O-166-2016, del 16 de febrero de 2016.
- Corte Suprema de Chile ROL N° 40097-2017, del 03 de octubre de 2017.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta ROL N° O-37-2017, del 16 de enero de 2017.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán ROL N° T-45-2017, del 12 de mayo de 2017.
- 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago ROL N° T-96-2017, del 24 de enero de 2017.
- Corte Suprema de Chile ROL N° 8229-2018, del 02 de mayo de 2018.
- Juzgado de Letras de Victoria ROL N° T-5-2018, del 11 de octubre de 2018.

- 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago ROL N° T-1181-2018, del 08 de agosto de 2018.
- 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago ROL N° T-791-2016, del 23 de agosto de 2018.
- Corte Suprema de Chile ROL N° 4426-2019, del 18 de febrero de 2019.
- Corte Suprema de Chile ROL N° 23128-2019, del 20 de agosto de 2019.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno ROL N° T-2-2019, del 07 de enero de 2019.
- 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Los Andes ROL N° T-16-2019
- Corte de Apelaciones de Arica ROL N° 9/2019, del 19 de enero de 2019.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó ROL N° T-51-2020, del 11 de septiembre de 2020.
- 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Linares ROL N° T-4-2021, del 28 de febrero de 2021.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno ROL N° T-2-2022, del 12 de enero de 2022.
- Corte de Apelaciones de Valdivia ROL N° 261-2022, del 06 de octubre de 2022.
- Corte Suprema de Chile ROL N° 261-2022, del 06 de enero de 2022
- Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco ROL N° T-90-2023, del 28 de marzo de 2023.