

Santiago, seis de agosto de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En estos autos RIT O-6-2022, RUC 2240379578-3, del Juzgado de Letras del Trabajo de San Fernando, por sentencia de veinticinco de julio de dos mil veintidós, se hizo lugar a la demanda de cobro de prestaciones, sólo en cuanto, se condenó a la demandada a pagar al actor las remuneraciones correspondientes a los meses de enero y febrero de 2022, por concepto de la indemnización prevista en el artículo 87 del Estatuto Docente.

El demandante dedujo recurso de nulidad, y una sala de la Corte de Apelaciones de Rancagua, por resolución de fecha seis de diciembre de dos mil veintidós, lo rechazó.

En relación a esta última decisión la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que esta Corte lo acoja y dicte la de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos autos a 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 existan 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 en contra de la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia autorizada de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho respecto de la que se solicita unificar la jurisprudencia, consiste en determinar la correcta interpretación y aplicación de lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto Docente respecto de un director de establecimiento educacional, despedido sin la antelación de sesenta días contados desde el inicio de las clases del año siguiente, declarando su derecho a percibir una indemnización correspondiente al año lectivo 2022, incluyendo desde marzo de ese año y hasta febrero de 2023.

Reprocha que la decisión se apartara de la doctrina sostenida en la que acompaña para efectos de su cotejo, dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago en causa Rol N° 1.444-2017, referida al despido de una trabajadora que se desempeñó como vicerrectora académica en un establecimiento educacional, en que se estimó que sobre la base de los hechos asentados, esto es, que la situación laboral de la actora se enmarca dentro de la actividad docente, que le



resulta aplicable la regulación del Estatuto Docente, y que el aviso de desahucio se dio el 5 de enero de 2017, sin la antelación que exige el artículo 87 del citado estatuto, la judicatura del grado razona acertadamente al concluir que tratándose de una profesional de la educación le es aplicable la regulación contenida en el Estatuto Docente y, por consiguiente, el pago de la indemnización adicional que contempla. En efecto, aparte que la ley no hace distingo alguno, lo cierto es que la razón que hace aplicable esa indemnización al personal docente propiamente dicho es también la misma que concurre respecto de la actora, dado que en ambos casos se disminuyen ostensiblemente las posibilidades de inserción en otro establecimiento cuando se ha iniciado el proceso educacional del año respectivo.

Tercero: Que la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad que el demandante dedujo fundado en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, acusando la infracción del artículo 87 del Estatuto Docente.

En sustento de la decisión, se consideró que el artículo 9° del Estatuto Docente define que “En cada establecimiento, para los efectos de esta ley se entenderá por año laboral docente el período comprendido entre el primer día hábil del mes en que se inicia el año escolar y el último del mes inmediatamente anterior a aquel en que se inicie el año escolar siguiente”, de manera que el año laboral docente 2021 se extendía desde marzo de ese año hasta el último día de febrero de 2022, porque iniciándose el año escolar en marzo de 2022, febrero es el mes “inmediatamente anterior”; por consiguiente habiéndose puesto término al contrato el 31 de diciembre de 2021 y consignadas hasta esa fecha las prestaciones e indemnizaciones pagadas en razón del finiquito suscrito, debe concluirse que asiste al actor el derecho al pago de remuneraciones por los meses de enero y febrero de 2022, como lo decidió la judicatura del grado. Así, siendo en extremo claro el sentido del artículo 9° del citado estatuto, no cabe desatender su tenor literal, como lo hace la interpretación planteada por el actor al considerar sinónimos los conceptos de año laboral docente y año calendario, lo que infringe el artículo 20 del Código Civil, conforme al cual las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio según el uso general de las mismas, pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal.

Cuarto: Que, según se observa, la sentencia ofrecida para su cotejo no resulta idónea para los efectos previstos en el artículo 483-A del Código del Trabajo, por fundarse en una situación fáctica y jurídica distinta que impide la homologación que se pretende. En efecto, corresponde a un caso donde se discutió si el Estatuto Docente y, en particular, la indemnización prevista en su artículo 87, resulta aplicable a una trabajadora que efectuó labores directivas, en



su calidad de vicerrectora académica; discusión que si bien también se planteó en estos autos, no es la materia cuya unificación se solicita, la que apunta a otra cuestión jurídica, cual es el período que abarca la indemnización adicional del referido artículo 87, al disponer que corresponde “al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso”, lo que condujo a que el fallo impugnado las otorgara hasta el mes de febrero del año 2022, mientras que el actor sostiene que debieron considerarse las remuneraciones que habría devengado hasta febrero de 2023, aspecto que no es abordado en la sentencia aparejada por el recurrente.

Quinto: Que, cabe recordar, que un requisito esencial para la procedencia del recurso en análisis es que existan distintas interpretaciones respecto de una determinada materia de derecho, es decir, que frente a hechos, fundamentos o pretensiones sustancialmente iguales u homologables, la decisión haya arribado a concepciones o planteamientos jurídicos disímiles que denoten una divergencia doctrinal que deba ser resuelta y uniformada.

De este modo, para que prospere un arbitrio como el de la especie, es menester la existencia de una contradicción jurisprudencial que coloque a esta Corte en la obligación de dirimir cuál de las posturas doctrinales en conflicto debe prevalecer. Sin embargo, a la luz de lo expuesto, tal exigencia no aparece cumplida en el caso, sin que se verifique el presupuesto contemplado en el inciso segundo del artículo 483 del Código del Trabajo, razonamientos que conducen a desestimar el presente recurso de unificación de jurisprudencia.

Por estas consideraciones y en conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del ramo, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia de seis de diciembre de dos mil veintidós, dictada por la Corte de Apelaciones de Rancagua.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 82-23.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por las Ministras señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Soledad Melo L., y las abogadas integrantes señoras Fabiola Lathrop G., y Pía Tavolarí G. No firma la Abogada Integrante señora Lathrop, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ausente. Santiago, seis de agosto de dos mil veinticuatro.





SJXMPFZKF

En Santiago, a seis de agosto de dos mil veinticuatro, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

