

ALERTA LABORAL

CORTE SUPREMA ESTABLECE QUE APLICACIÓN DEL IUS VARIANDI PUEDE SER INCUMPLIMIENTO GRAVE POR PARTE DEL EMPLEADOR, LO QUE PERMITE EJERCER EL DESPIDO INDIRECTO, CON PRESCINDENCIA DEL EJERCICIO O NO DE LA ACCIÓN ESPECIAL DEL ARTÍCULO 12 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

En autos RIT O-109-2018 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, con fecha 1 de octubre de 2018, se acogió demanda de despido indirecto que un trabajador había interpuesto alegando que su empleador, Level3 Chile S.A. – Century Link, había incurrido en una serie de incumplimientos asociados a modificaciones a sus labores que le causaron perjuicio psicológicos y emocionales.

En contra de dicho fallo la demandada interpuso recurso de nulidad, siendo este rechazado por la ltima. Corte de Apelaciones de Santiago, con fecha 23 de abril de 2019. En lo pertinente, el fallo señala que no es requisito para ejercer el despido indirecto que el trabajador haya ejercido la acción especial contenida en el artículo 12 del Código del Trabajo.

De esta sentencia, la demandada recurre de unificación para ante la Excma. Corte Suprema.

Luego, la materia de derecho objeto del juicio que la parte recurrente propone para su unificación, dice relación con determinar que, al ejercer el empleador la facultad de ius variandi y atendida la naturaleza consensual del contrato de trabajo, la circunstancia de no ejercer el trabajador el derecho a resistencia consagrado en el inciso final del artículo 12 del Código del Trabajo, se entiende hace precluir el derecho establecido en esa norma, consumándose y perfeccionándose una verdadera obligación contractual.

En este escenario, la Excma. Corte Suprema rechaza el recurso de unificación y expone:

“Sexto: Que el citado artículo 12 prescribe: “El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero, ante el inspector del trabajo respectivo, a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes”.

El artículo 171 del código citado dispone: “Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones”.

Séptimo: Que el ius variandi representa una facultad que puede ser utilizada por el empleador dentro de sus potestades de mando y que, por ello, se restringe a alteraciones o modificaciones que no importen un menoscabo para el trabajador.

Frente a un uso estimado como abusivo, el artículo 12 del código del ramo otorga al trabajador la posibilidad de reclamar, en sede administrativa, ante el inspector del trabajo, opción que el afectado puede o no utilizar, puesto que constituye una facultad, ya que la norma no lo exige perentoriamente, ni puede desprenderse de su tenor y contexto.

Octavo: Que, sin perjuicio del reclamo descrito, cuenta, además, con la vía denominada “despido indirecto” o “autodespido”, es decir, la prerrogativa de poner término al contrato de trabajo por estimar que su empleador incumplió gravemente sus obligaciones contractuales, en la que puede entenderse comprendida la alteración del sitio o recinto donde deben prestarse los servicios o su naturaleza.

Noveno: Que, de esta forma, se colige que las acciones que se confieren a los dependientes en los artículos 12 y 171 del Código del Trabajo operan en planos o ámbitos jurídicos diferentes, que evitan su preferencia o exclusión, por cuanto el derecho a reclamo que contempla el artículo 12 puede ser usado dentro de la vigencia de la relación contractual y cuando el trabajador tiene la intención de perseverar en ella, en tanto que la acción de despido indirecto otorgada por el artículo 171 puede ser esgrimida cuando el trabajador ha decidido disolver el vínculo laboral que lo ligaba con aquél, razón que permite concluir que la pretendida preferencia o incompatibilidad de la reclamación administrativa y las consecuencias atribuidas por la recurrente, deben ser desestimadas, puesto que al ser vías recursivas diferentes no puede sostenerse que la falta de ejercicio de aquella provoca efectos en la presentación de la demanda en sede judicial, impidiéndola si el trabajador no la interpone dentro de plazo.”

Así, lo señalado por este fallo sumamente relevante, ya que no solo establece la compatibilidad de ambas opciones, sino que justamente establece que ante una modificación de labores perjudicial para el trabajador, éste tiene la opción de optar libremente entre perseverar en la relación laboral – ejerciendo la acción del artículo 12 del Código del Trabajo – o ponerle término – ejerciendo el despido indirecto regulado en el artículo 171 del mismo texto legal.

