



**DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA Año 2022**

**Rol N° 88305 - 2020 del 12 de enero del 2022.**

**Partes:** Peña Marin Paola con Instituto de Seguridad Laboral.

**Materia:** Aplicación de la decisión en recursos de unificación de jurisprudencia laboral.

**Doctrina:** Que, en tales prevenciones, se plasma la opinión de sólo uno de los integrantes del tribunal colegiado, que si bien coincide con la decisión de mayoría, contiene fundamentos particulares que se apartan de los que sostienen la resolución que dirime la controversia, por lo que no pueden ser empleados como criterios de comparación, puesto que la labor de cotejo exige que concurren pronunciamientos diversos que esclarezcan la correcta interpretación de la materia de derecho propuesta y no sólo una opinión jurídica conexas; en otras palabras, la tesis jurídica concreta que se cuestiona, debe vincularse con otra que la contraríe, siempre que se contenga en una sentencia definitiva dictada en forma previa por los tribunales superiores de justicia, por lo que deben excluirse todas aquellas reflexiones aisladas, atendida su particularidad y carácter accesorio al fundamento principal y efectivo de la decisión.

**Rol N° 90699 – 2020 y 94228 – 2020 del 14 de enero del 2022.**

**Partes:** Aravena con Asesorías en Administración Marianela Cruz Johnson EIRL / Guerrero con Constructora y Consultora Proyecta Ltda.

**Materia:** Subcontratación labora, nulidad del despido y respectiva subjetiva.

**Doctrina:** La sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, sin que sea óbice el límite previsto a favor de las empresas contratistas en el artículo 183-B del mismo código, pues como el hecho que genera la sanción que establece el referido artículo 162 se presenta durante la vigencia del régimen de subcontratación, se debe concluir que la causa

que provoca su aplicación, esto es, el no pago de las cotizaciones previsionales, se originó en el ámbito que debe controlar y en el que la ley le asignó responsabilidad, debido a la utilidad que obtiene del trabajo prestado por los dependientes de un tercero y por la necesidad de cautelar el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.

**Rol N° 50609 - 2020 del 17 de enero del 2022.**

**Partes:** Ríos Cid Emilio con Ministerio de Salud.

**Materia:** Nulidad y estatuto especial.

**Doctrina:** Que, en consecuencia, yerra la sentencia impugnada cuando rechaza la causal de nulidad fundada en la infracción de ley en relación a los artículos 35 y 58 de la Ley N°19.882, descartando el estatuto especial que rige a los funcionarios de exclusiva confianza designados como altos directivos públicos, al considerar que la petición de renuncia no voluntaria por la autoridad competente importa una discriminación que debe ser objeto de tutela.

**Rol N°76718 – 2020 del 17 de enero del 2022.**

**Partes:** Mordehai Moor con Comercial V Tec Ltda.

**Materia:** Nulidad del despido y seguro de desempleo.

**Doctrina:** No resulta correcto excluir de la aplicación de la nulidad del despido las cotizaciones correspondientes al financiamiento del seguro de cesantía, porque pese a la denominación de “seguro” que le da la legislación, lo cierto es que, conforme al artículo 1° de la Ley N° 19.728, se trata de un régimen obligatorio para todos los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, que, en consecuencia, forma parte integrante del sistema de seguridad social, como lo ratifica el artículo 11 de la citada ley, al sujetar el cobro de dichas cotizaciones al procedimiento y sanciones contempladas en la Ley N° 17.322, que regula la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social.

**Rol N° 94860 – 2020 y 129298 – 2020 del 17 de enero del 2022.**

**Partes:** Juan Yamil Sandoval Nehme con Gobierno Regional de la región del Biobío / Cárdenas Neira Gonzalo con Municipalidad de Cholchol.

**Materia:** Nulidad del despido, órganos de la administración del estado.

**Doctrina:** La institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un

pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido.

**Rol N° 27525 – 2020 del 19 de enero del 2022.**

**Partes:** Monsalves Herrera Jai con Servicio de Salud Chiloé.

**Materia:** Trabajadores a contrata y estatuto funcional

**Doctrina:** Los funcionarios a contrata son una categoría de trabajadores -empleados públicos- sujetos a una especial relación con su empleador, paralela al régimen ordinario del Código del Trabajo, de carácter estatutario, puesto que el vínculo que los liga con el Estado es de derecho público cuyo origen directo es la ley, que preestablece sus derechos y obligaciones o deberes, y no una convención celebrada como si se tratara de partes contratantes. De esta forma, los servicios del trabajador a contrata estarán condicionados por los fines del Estado y sus organismos, razón por la cual la normativa estatutaria tiende a regular la vinculación funcionaria más por el interés general que por el particular del prestador de los servicios.

**Rol N°39274– 2021 y 39856 - 2021 del 19 de enero del 2022.**

**Partes:** González Silva Marta con Falabella Retail S.A / Ortiz Fierro María con Ruiz.

**Materia:** Indemnización por años des servicio y seguro de cesantía.

**Doctrina:** Es improcedente descontar de la indemnización por años de servicio que corresponde a la trabajadora, el monto aportado por el empleador a la cuenta individual de cesantía cuando el despido es declarado injustificado, pues, como ya se dijo, tal descuento sólo procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 del Código del Trabajo.

**Rol N° 42567 - 2021 del 3 de Febrero del 2022.**

**Partes:** Vargas con Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A

**Materia:** Despido y seguro de cesantía.

**Doctrina:** La sola invocación de la causal de necesidades de la empresa para finalizar una relación laboral, permite aplicar las reglas contenidas en los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728.

**Rol N° 47321 – 2021 del 4 de febrero del 2022.**

**Partes:** Henoch Escudero Waldermar con Farmacéutica Medcell Ltda.

**Materia:** Despido, seguro de cesantía e indemnizaciones.

**Doctrina:** Tratándose de las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, dicho seguro actúa como una suerte de resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación, tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N° 19.728; sin embargo, conforme lo prescribe el artículo 13 de la citada ley, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del citado código, calculada sobre la última remuneración mensual que define el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última.

**Rol N° 127253 - 2020 del 8 de febrero del 2022.**

**Partes:** Valenzuela Briones Joselyn con Ilustre Municipalidad de los Vilos.

**Materia:** Órganos del estado e indemnizaciones por nulidad del despido.

**Doctrina:** La institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido.

**Rol N°134639 – 2020 del 8 de febrero del 2022.**

**Partes:** Vallejos Romero Sara con Ilustre Municipalidad de Talca.

**Materia:** Remuneraciones y beneficios.

**Doctrina:** La correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la Ley N° 19.933, también las que la antecedieron, no dispuso el aumento de las remuneraciones en la forma como lo pretenden los demandantes, pues las mejoró contemplando beneficios de orden remunerativo y dispuso que los recursos asignados se destinaran al pago de determinados rubros, de manera que el incremento señalado no corresponde a un emolumento que beneficie como tal a los profesionales de la educación del sector municipalizado.

**Rol N° 2699 – 2020 del 9 de febrero del 2022.**

**Partes:** Venegas Martínez Felipe Andrés con Fondo Solidario e Inversión Social.

**Materia:** Presunción de laboralidad y trabajadores a honorarios.

**Doctrina:** El artículo 11 de la Ley 5 N° 18.834 establece la posibilidad de contratación a honorarios, como un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la administración puede contar con la asesoría de expertos en determinadas materias, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter de ocasional, específico, puntual y no habitual. De este modo, corresponden a una modalidad de prestación de servicios particulares, que no confiere al que los desarrolla la calidad de funcionario público, y los derechos que le asisten son los que establece el respectivo contrato. Sin embargo, en el caso que las funciones realizadas en dicho contexto excedan o simplemente no coincidan con los términos que establece la normativa en comento, sino que revelan caracteres propios del vínculo laboral que regula el Código del Trabajo, es dicho cuerpo legal el que debe regir, al no enmarcarse sus labores en la hipótesis estricta que contempla el artículo 11 señalado.

**Rol N° 132146 – 2020 del 10 de febrero del 2022.**

**Partes:** Nahuelcheo con Servicio Vivienda y Urbanización Región Araucanía.

**Materia:** Equivalencia de conceptos de Cotizaciones Previsionales y de Seguridad Social

**Doctrina:** El artículo 1 de la Ley N°17.332, en su inciso segundo, dispone que cada vez que la ley se refiera a las cotizaciones de seguridad social -en las que no cabe duda se encuentran las cotizaciones de salud-, se entenderá que sus disposiciones se aplican indistintamente a los términos cotizaciones previsionales o de seguridad social, estableciendo de esta manera una equivalencia expresa entre una y otra.

**Rol N°112427 – 2020 del 25 de febrero del 2022.**

**Partes:** Kramm Muñoz Víctor con Instituto de Investigaciones Agropecuarias.

**Materia:** Tope de Indemnizaciones por término de contrato

**Doctrina:** El tope de noventa Unidades de Fomento a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo, no es aplicable en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio, de los trabajadores con contrato vigente al 1 de diciembre de 1990 y que fueron contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981.

**Rol N° 76720 - 2020 del 1 de marzo del 2022.**

**Partes:** Herbert Eduardo Fehrenberg Ruiz con Danilo Jordan S.A y Otras.

**Materia:** Daño moral, tutela por vulneración de derechos e indemnizaciones.

**Doctrina:** La reparación del daño moral demandada en un procedimiento de tutela por vulneración de derechos fundamentales, es compatible con la indemnización tarifada predeterminada por la ley, por tener esta última un carácter punitivo o sancionatorio, objetivo que es distinto a la primera.

**Rol N° 150543 – 2020 y 44921 – 2021 del 1 de marzo del 2022.**

**Partes:** Andrade Leyton Fernando con Banco de Chile / Pinto Basso Marisol con Servicios Generales Falabella retail SpA.

**Materia:** Seguro de cesantía e indemnizaciones laborales.

**Doctrina:** En consecuencia, tratándose de las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, dicho seguro actúa como una suerte de resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación, tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N° 19.728; sin embargo, conforme lo prescribe el artículo 13 de la citada ley, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del citado código, calculada sobre la última remuneración mensual que define el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última.

**Rol N° 71773 - 2021 del 1 de marzo del 2022 y Rol N° 30517 – 2020 del 8 de marzo del 2022.**

**Partes:** Coria Ávila Patricio Andres con Dole Chile S.A/ Rodríguez Soza con Servipag Ltda.

**Materia:** Indemnizaciones y seguro de cesantía

**Doctrina:** El objetivo del legislador al establecer el inciso segundo del artículo 13 de la Ley N°19.728, fue el de favorecer al empleador en casos en que se ve enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones relativas al artículo 161 del Código del Trabajo. Es así como, tratándose de una prerrogativa patronal, debe considerarse excepcional, y por lo tanto, de aplicación restrictiva, por lo que sólo procede si se configuran los presupuestos del mencionado artículo 161.

**Rol N°5136 – 2021 del 3 de marzo del 2022.**

**Partes:** Gabriela Fernanda Poblete Montoya con Seguridad Integral Recurso Humano, Guardias de Seguridad Ltda. Y otras.

**Materia:** Subcontratación laboral y nulidad del despido

**Doctrina:** La nueva normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación no excluye a la empresa principal de la aplicación de la ineficacia del despido que trata el artículo 162 del Código del Trabajo, y tampoco fue materia de discusión o indicación durante la tramitación de la Ley que la contiene, N° 20.123, lo que se puede apreciar del examen de la discusión parlamentaria llevada a cabo.

**Rol N° 91955 – 2020 del 4 de marzo del 2022.**

**Partes:** Vicuña Neuber Felipe Andrés con Servicios Generales Maper Ltda.

**Materia:** Tiempos de espera, trabajador de vehículos de carga terrestre.

**Doctrina:** Los trabajadores que se desempeñen como choferes de vehículos de carga terrestre urbana, la base de cálculo para la determinación del valor hora de los tiempos de espera, debe considerar como divisor el tiempo máximo establecido por la ley para ellas, que, según se señala en la parte final del inciso primero del artículo 25 bis del estatuto laboral, corresponde a 88 horas mensuales, quedando a la formula aritmética de la siguiente manera:  $IMM \times 1,5/88 = \$ \text{ hora}$ .

**Rol N° 135534 – 2020 del 17 de marzo del 2022.**

**Partes:** Chávez con Inmuebles Cataluña Ltda.

**Materia:** Derecho a la indemnidad.

**Doctrina:** La garantía de indemnidad, reconocida en el inciso 3° del artículo 485 del Código del Trabajo, ampara a los trabajadores que, además de encontrarse en las situaciones que describe la norma, ejerzan el derecho consagrado en el artículo 184 bis del mismo cuerpo legal.

**Rol N° 140292 – 2020 del 21 de marzo del 2022.**

**Partes:** Garrido con Arriendo de Maquinaria Pesada Ingeoneo SpA.

**Materia:** Subcontratación, responsabilidad y despido injustificado.

**Doctrina:** La interpretación acertada es aquella que hace responsable a la empresa principal o al dueño de la obra, en forma solidaria o subsidiaria, según corresponda, del pago de las remuneraciones del trabajador despedido anticipadamente en forma injustificada, correspondientes al período pendiente hasta la conclusión de la obra para la que fue contratado, tal como recientemente fue resuelto por esta Corte en los autos Rol N°33.167-2020, de 6 de septiembre de 2021.

**Rol N°27100– 2021 del 25 de marzo del 2022.**

**Partes:** Aránguiz con BPI construcciones S.A.

**Materia:** Nulidad del despido y contrato a honorarios en los órganos del Estado

**Doctrina:** Esta Corte ha señalado que la sanción de nulidad del despido no aplica en relación a órganos del Estado, dicha tesis la ha sostenido -y se justifica- sólo cuando se trata de personas que han sido previamente contratadas a honorarios y en la sentencia se declara la existencia de la relación laboral.

**Rol N° 41407 - 2021 del 7 de abril del 2022.**

**Partes:** Zúñiga Morales Joanna con Farmacias Cruz Verde S.A.

**Materia:** Despido y Seguro de Cesantía

**Doctrina:** El objetivo buscado por el legislador al establecer el inciso segundo del artículo 13 de la Ley N°19.728, fue el de favorecer al empleador enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Es así como, tratándose de una prerrogativa patronal, tiene un carácter excepcional, y por lo tanto, es de aplicación restrictiva, por lo que sólo procede si se configuran todos los presupuestos del mencionado artículo 161, esto es, cuando el despido del trabajador es consecuencia real de las necesidades de la empresa, que, estando plenamente comprobadas, hacen inevitable la separación de uno o más dependientes, de manera que, cuando se declara judicialmente que tal decisión no fue demostrada y que la desvinculación, por tanto, tiene sustento en un propósito subjetivo del empleador, no es admisible la defensa que sostiene la continuidad de aquel derecho, puesto que la supresión de la causa que permite acceder al artículo 13 de la Ley N°19.728, también afectará al consecuente que depende de la validez del despido, pretensión que, en consecuencia, carece de sustento normativo.

**Rol N°62884 – 2020 del 13 de abril del 2022.**



**Partes:** Montano Rivera Nicole Corporación Municipal de Panguipulli.

**Materia:** Tutela laboral e indemnizaciones en educación municipalizada.

**Doctrina:** Si bien los docentes pueden finalizar la relación que los une a un establecimiento municipal, y acudir al procedimiento de tutela, sólo puede imponerse, considerando los términos propios como en este caso fue planteada la controversia, la indemnización tarifada reglada en el artículo 489 del Código del Trabajo, desestimándose, por tanto, la pertinencia de aquellas contenidas en sus artículos 162, 163 y 168, puesto que la posibilidad para proceder en los términos previstos en los artículos 485 y siguientes del código del ramo, únicamente permite adoptar como medida de reparación, la condena a la demandada a tal prestación, siempre que concurren los presupuestos necesarios para así declararla.

#### **Rol N° 76191 - 2020 del 13 de abril del 2022.**

**Partes:** Vargas González Fernanda con Empresa Portuaria Coquimbo.

**Materia:** Cotizaciones previsionales y nulidad del despido

**Doctrina:** La cotización previsional es un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, que es descontado por el empleador con la finalidad de ser enterado ante el órgano previsional al que se encuentren afiliados sus dependientes, junto al aporte para el seguro de cesantía que le corresponde sufragar, dentro del plazo que la ley fija. Razonamientos que han llevado a concluir que la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley que se presume por todos conocida, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8° del Código Civil, de modo que las remuneraciones siempre revistieron dicho carácter, lo que lleva a que el empleador debe hacer las deducciones pertinentes y enterarlas en los organismos previsionales respectivos y al no cumplir con esta exigencia se hace acreedor de la sanción establecida en el artículo 162, incisos 5°, 6° y 7°, del Código del Trabajo.

#### **Rol N°104598 – 2020 del 14 de abril del 2022.**

**Partes:** González Paves Rodrigo con Corporación Municipal de Melipilla para la Educación y Salud.

**Materia:** Remuneraciones e Incremento de Ley 19.933

**Doctrina:** La correcta interpretación de la materia de derecho es la que determina que la Ley N°19.933, como las que la antecedieron, no dispuso el aumento de las remuneraciones en la forma pretendida por los demandantes, pues las mejoró contemplando beneficios de orden remunerativo y dispuso que los recursos asignados se destinaran al pago de determinados rubros, de manera que el incremento señalado no corresponde a un emolumento que beneficie como tal a los profesionales de la educación del sector municipalizado, quienes, en consecuencia, carecen de la calidad jurídica necesaria para reclamar la prestación objeto del juicio.

**Rol N° 44042 – 2020 del 18 de abril del 2022.**

**Partes:** Guevara Escobar Stephanie con Instituto Nacional del Deporte.

**Materia:** Indemnizaciones y nulidad del despido en Órganos del Estado

**Doctrina:** Los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las compensaciones propias del despido, por lo que no procede cuando la relación laboral se establece con la Administración del Estado.

**Rol N° 119187 – 2020 del 21 de abril del 2022.**

**Partes:** Paredes Pareds Daniel Antonio con Servicios Nacional de Turismo.

**Materia:** Principio de supremacía de la realidad, trabajadores a honorarios y aplicación del código del trabajo.

**Doctrina:** La acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 11 de la Ley N°18.834, está dada por la vigencia de las normas contenidas en dicho código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, que, aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, prestan servicios en las condiciones previstas en el citado código; en otros términos, corresponde calificar como vínculo de carácter laboral, sometido al Código del Trabajo, a los contratos a honorarios que se ejecuten fuera del marco legal que autoriza su celebración.

**Rol N° 104758 – 2020 del 26 de abril del 2022.**

**Partes:** UTZ con Jorge Villavicencio e Hijos S.A.

**Materia:** Inicio del plazo de prescripción estando vigente el contrato de trabajo

**Doctrina:** La problemática en este caso, no gira en torno a la extensión del plazo de prescripción, sino en la determinación del inicio de su cómputo, pues como reconoce la doctrina, no es razonable colocar al trabajador en la obligación de demandar a su empleador encontrándose vigente el contrato de trabajo.

**Rol N° 79422 – 2020 del 2 de mayo del 2022 y 31093 – 2021 del 24 de mayo del 2021**

**Partes:** Brizuela con Servicios para El Desarrollo de los Jóvenes / Jorque Mauricio López Inostroza con Ilustre Municipalidad de San Bernardo.

**Materia:** Nulidad del despido, órganos de la administración del estado.

**Doctrina:** La sanción referida, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las compensaciones propias del despido, por lo que no procede cuando la vinculación laboral se establece con la Administración.

**Rol N°85160 – 2020 del 6 de mayo del 2022.**

**Partes:** Valdivia Concha Andrea con Municipalidad de Rauco.

**Materia:** Estatuto docente, supremacía de la realidad.

**Doctrina:** Los profesionales de la educación que se encuentren vinculados a una municipalidad en calidad de contratados, que sus contratos se renueven sucesivamente por varios años y que sus servicios terminen por el vencimiento del plazo estipulado, no resulta procedente considerar que tal vínculo ha derivado en uno de carácter indefinido, ni tampoco que proceda el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, por cuanto de acuerdo con las normas que le son aplicables – Estatuto Docente- tal desvinculación opera de pleno derecho”

**Rol N° 100811 - 2020 del 6 de mayo del 2022.**

**Partes:** Vergara Navarrete Felipe y Otro con Fisco de Chile.

**Materia:** Aplicación código del trabajo y regulación estatutaria.

**Doctrina:** Por no tratarse de funciones accidentales o ajenas, mal puede sostenerse que la de autos, se trata de una relación contractual amparada por la norma aludida, sino más bien, una que, dado los caracteres que tuvo, queda sujeta a las disposiciones del Código del Trabajo, por desmarcarse del ámbito propio de su regulación estatutaria y que así, encuentra amplio cobijo en la hipótesis de contra excepción del artículo 1 de dicho cuerpo legal.

**Rol N°154809 – 2020 del 10 de mayo del 2022.**

**Partes:** Rebolledo con Andes Airport Services S.A.

**Materia:** Accidente laboral, deber de cuidado.

**Doctrina:** En consecuencia, la norma en análisis pone de carga del empleador acreditar que ha cumplido con este deber legal de cuidado, si el accidente ha ocurrido dentro del ámbito de actividades que están bajo su control, debiendo -en principio- presumirse su culpa por el hecho propio, correspondiendo probar la diligencia o cuidado a quien ha debido emplearlo, en el caso, a la empresa demandada en su calidad de empleadora. En otras palabras, si se verifica un accidente del trabajo se presume que el empleador no tomó todas las medidas necesarias para evitarlo, o que las adoptadas fueron insuficientes o inapropiadas, presunción que surge de la obligación de seguridad impuesta por el legislador, y que debió ser la premisa del fallo impugnado.

#### **Rol N° 39832 – 2021 del 19 de mayo del 2022.**

**Partes:** Arias con Falabella Retail S.A.

**Materia:** Indemnizaciones, aplicación del código del trabajo.

**Doctrina:** El objetivo del legislador al establecer el inciso segundo del artículo 13 de la Ley N°19.728, fue el de favorecer al empleador en casos en que se ve enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones relativas al artículo 161 del Código del Trabajo. Es así como, tratándose de una prerrogativa patronal, debe considerarse excepcional, y por lo tanto, de aplicación restrictiva, por lo que sólo procede si se configuran los presupuestos del mencionado artículo 161.

#### **Rol N° 129185 – 2020 del 25 de mayo del 2022.**

**Partes:** Llamín con Jorge Villavicencio e Hijos S.A

**Materia:** Prescripción.

**Doctrina:** El artículo 510 del Código del Trabajo distingue claramente entre los mínimos predeterminados y las condiciones que las partes pueden convenir por sobre aquéllos, instituyendo que tratándose de los primeros un plazo mayor para que opere la prescripción como modo de extinguir las acciones judiciales, y para los segundos uno inferior, a saber, dos años y seis meses, respectivamente.

#### **Rol N° 122155 – 2020 del 31 de mayo del 2022.**

**Partes:** Hernández con Servicios de vivienda y urbanismo VII Región.

**Materia:** Contratación a honorarios y aplicación del código del trabajo.

**Doctrina:** Se debe tener presente el criterio permanente expuesto por esta Corte, en el sentido de que el artículo 11 de la Ley N° 18.834 establece la posibilidad de contratación a honorarios, como un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la administración puede contar con la asesoría de expertos en determinadas materias, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter de ocasional, específico, puntual y no habitual. De este modo, corresponden a una modalidad de prestación de servicios particulares, que no confiere al que los desarrolla la calidad de funcionario público, y los derechos que le asisten son los que establece el respectivo contrato. Sin embargo, en el caso que las funciones realizadas en dicho contexto excedan o simplemente no coincidan con los términos que establece la normativa en comento, sino que revelan caracteres propios del vínculo laboral que regula el Código del Trabajo, es dicho cuerpo legal el que debe regir, al no enmarcarse sus labores en la hipótesis estricta que contempla el artículo 11 señalado.

**Rol N° 154806 – 2020 del 1 de Junio del 2022.**

**Partes:** Margoret Françoise Esparza Solís y Otros con Inversiones y Asesorías Aililco Ltda y Otras.

**Materia:** Liquidación empresarial, termino laboral.

**Doctrina:** Si el vínculo laboral cesó antes de la fecha en que se dictó la resolución que dispuso la liquidación, hecho que fue acreditado en estos autos, el efecto que establece el inciso quinto del artículo 162 del referido código debe aplicarse solo hasta dicha data, debiendo la masa de bienes responder sólo por las remuneraciones y cotizaciones previsionales devengadas en aquel periodo, doctrina que se viene sosteniendo a partir de la sentencia dictada en el ingreso Rol N°16.584-2015 y, posteriormente, en los N°s 3.389-2018 y 4.569-2019.

**Rol N°32713 – 2021 del 3 de junio del 2022.**

**Partes:** Rodrigo Andrés Sanhueza Ruiz y Otros con CAM Servicios de Telecomunicaciones Ltda. y Otra.

**Materia:** Termina contrato laboral, seguro de cesantía e indemnizaciones.

**Doctrina:** Tratándose de las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, dicho seguro actúa como una suerte de resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación, tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N° 19.728; sin embargo, conforme lo prescribe el artículo 13 de la citada ley, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del citado código, calculada sobre la última remuneración mensual que define el artículo 172 del mismo, con un límite

máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última; prestación a la que se debe imputar la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que efectuó el empleador, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15 de la misma ley; no pudiendo, en ningún caso, tomarse en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajado.

**Rol N° 104276 - 2020 del 6 de junio del 2022.**

**Partes:** Adriasola Chávez Héctor con Subsecretaria de Transporte y Otro.

**Materia:** Interrupción de Prescripción.

**Doctrina:** El efecto estabilizador y punitivo de la prescripción puede ser evitado por el titular cesando su inactividad, y, a su vez, la prescripción puede ser interrumpida sea natural o civilmente, haciendo perder al deudor el tiempo que había transcurrido, comenzando a computarse nuevamente sin que se pueda hacer valer el tiempo anterior a dicha interrupción, sin perjuicio de lo cual, para que opere se requiere de la interposición de una demanda, pues el “requerimiento” a que alude el Código Civil en su artículo 2523 N° 2, involucra una acción en movimiento, la petición. Luego, para dilucidar si la presentación de la demanda y su notificación constituyen elementos constitutivos de la interrupción, o, al contrario, si la notificación de la demanda sólo resulta una condición para alegar la prescripción en la instancia respectiva, es posible citar lo resuelto en sentencia de 31 de mayo de 2016, dictada en causal rol N° 6.900-2015, en que se sostuvo que la correcta doctrina es que la mera presentación de la demanda interrumpe la prescripción, siendo la notificación de la misma una condición para alegarla, debiendo circunscribirse su efecto al ámbito procesal, pero no como un elemento constitutivo de la interrupción de la prescripción.

**Rol N°132196 – 2020 del 8 de junio del 2022.**

**Partes:** Padilla Villca Nora con Fisco de Chile.

**Materia:** Aplicación del código del trabajo y trabajadores a honorarios.

**Doctrina:** El artículo 11 de la Ley N°18.834 establece la posibilidad de contratación a honorarios como un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la Administración Pública puede contar con la asesoría de expertos en determinadas materias, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter de ocasional, específico, puntual y no habitual. De este modo, corresponde a una modalidad de prestación de servicios particulares, que no confiere al que los desarrolla la calidad de funcionario público, y los derechos que le asisten son los que establece el respectivo contrato. Sin embargo, en el caso que las funciones realizadas en dicho contexto excedan o simplemente no coincidan con los términos que dispone la normativa en comento, sino que

revelan caracteres propios del vínculo laboral que regula el Código del Trabajo, es dicho cuerpo legal el que debe regir, al no enmarcarse sus labores en la hipótesis estricta que contempla el artículo 11 señalado.

**Rol N° 22441 – 2021 del 16 de junio del 2022.**

**Partes:** Carrasco Navarrete con Linsa S.A

**Materia:** Subcontratación y nulidad del despido

**Doctrina:** La sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, sin que sea óbice el límite previsto a favor de las empresas contratistas en el artículo 183-B del mismo código, pues como el hecho que genera la sanción que establece el referido artículo 162 se presenta durante la vigencia del régimen de subcontratación, se debe concluir que la causa que provoca su aplicación, esto es, el no pago de las cotizaciones previsionales, se originó en el ámbito que debe controlar y en el que la ley le asignó responsabilidad, debido a la utilidad que obtiene del trabajo prestado por los dependientes de un tercero y por la necesidad de cautelar el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.

**Rol N° 104564 – 2020 del 28 de junio del 2022.**

**Partes:** Zúñiga con Ingeniería y Construcciones MAS Errazuriz Ltda y Otra.

**Materia:** Lucro cesante y su definición

**Doctrina:** El lucro cesante puede ser determinado de manera probabilística, una vez asentados ciertos presupuestos, como son, la existencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional y la merma física de carácter permanente ocasionada al trabajador, cuya consecuencia se proyectará por todo el resto de su vida laboral, lo que, a la luz de la normativa pertinente y de los razonamientos previamente vertidos, supone que resulten correctas tanto la declaración de existencia del daño como el método empleado para su determinación, al proyectar el porcentaje de dicha merma a las remuneraciones que podría obtener hasta cumplir la edad que le permitirá acceder a una pensión de vejez.

**Rol N°18907 - 2021 del 5 de Julio del 2022.**

**Partes:** Rathgeb Valdebenito Juan de Dios con Ruiz.

**Materia:** Concepto de empresa.

**Doctrina:** Esta Corte procede a unificar la jurisprudencia en el sentido de que el concepto de empresa consagrado en los incisos tercero y cuarto del artículo 3° del Código del Trabajo, es inclusivo de todo tipo de personas naturales y jurídicas, al atender a la actividad desarrollada por la empresa y no a su configuración jurídica.

**Rol N°82568 – 2021 del 6 de julio del 2022.**

**Partes:** Barahona Santis Víctor Manuel con Comercial JNF S.A.

**Materia:** Indemnizaciones y seguro de cesantía.

**Doctrina:** Es improcedente descontar de la indemnización por años de servicio que corresponde al trabajador, el monto aportado por el empleador a la cuenta individual de cesantía cuando el despido es declarado injustificado, pues, como ya se dijo, tal descuento sólo procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 del Código del Trabajo.

**Rol N°13897 - 2021 del 12 de julio del 2022.**

**Partes:** Morales Sánchez Rafael con Cobra Chile Servicios S.A.

**Materia:** Indemnizaciones y seguro de cesantía.

**Doctrina:** Si el contrato terminó por aplicación de alguna causal prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, procede efectuar la deducción que establece el artículo 13 de la Ley N°19.728.

**Rol N°122250 - 2020 del 15 de julio del 2022.**

**Partes:** Pinto con Muebles Francisco Antonio Zlatar Sepúlveda.

**Materia:** Subcontratación.

**Doctrina:** debe señalarse que el contenido del vínculo contractual de base, para que configure un régimen de subcontratación, debe consistir en la descentralización de una parte del proceso productivo de la empresa principal, o de ciertos servicios, para que los ejecute la contratista, de acuerdo con determinadas directrices establecidas con anterioridad, que, para cumplir el encargo, contrata personal bajo vínculo de subordinación. Así, desde un punto de vista jurídico-objetivo, el subcontrato sólo depende del contrato base, pues entre éste y aquel debe existir coincidencia en la naturaleza de las prestaciones, y, además, con caracteres de permanencia, debiendo añadirse, que en nuestra legislación, conforme indican los profesores Lizama y Ugarte (en su obra



“Subcontratación y suministro de trabajadores” Editorial LexisNexis, Santiago, 2007, p. 17), la subcontratación tiene como punto de arranque, la prestación de servicios que realiza el dependiente contratado por el contratista y subcontratista, de modo que el legislador utiliza la óptica del trabajador para su definición, y no de las empresas beneficiarias directa o indirectamente de su trabajo.

**Rol N°18981- 2021 del 19 de julio del 2022.**

**Partes:** Roa con Ilustre Municipalidad de Currarrehue.

**Materia:** Estatuto Administrativo, trabajadores a honorarios y aplicación del código del trabajo.

**Doctrina:** El ordenamiento laboral no se aplica a las personas contratadas a honorarios en un órgano de la Administración del Estado, siempre y cuando se advierta que la labor que desempeñan se enmarca dentro del tipo que el referido artículo 4 de la Ley N° 18.883 ordena.

**Rol N°47413 – 2021 del 22 de julio del 2022.**

**Partes:** Figueroa Sepúlveda Ericka con Grocomercial Codigua SpA.

**Materia:** Remuneración, despido y pagos previsionales.

**Doctrina:** El empleador durante la vigencia de la relación laboral, deja de cumplir la obligación previsional del dependiente, es aplicable la sanción prevista en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, debiendo solucionar las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la fecha del despido hasta su convalidación.

**Rol N°4303 – 2021 del 27 de Julio del 2022.**

**Partes:** Astorga Zamorano con Ilustre Municipalidad de San Gregorio.

**Materia:** Estatuto Administrativo, trabajadores a honorarios y aplicación del código del trabajo.

**Doctrina:** Se debe tener presente el criterio permanente expuesto por esta Corte, en el sentido que el artículo 4° de la Ley N° 18.883, establece la posibilidad de contratación a honorarios, como un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la Administración puede contar con la asesoría de expertos en determinadas materias, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter de ocasional, específico, puntual y no habitual. De este modo, corresponden a una modalidad de prestación de servicios particulares, que no confiere al que los desarrolla la calidad de funcionario público, y los derechos que le asisten son los que establece el respectivo contrato. Sin embargo, en el caso que las funciones realizadas en dicho contexto excedan o

simplemente no coincidan con los términos que establece la normativa en comento, sino que revelan caracteres propios del vínculo laboral que regula el Código del Trabajo, es dicho cuerpo legal el que debe regir al no enmarcarse sus labores en la hipótesis estricta que contempla el artículo 4 señalado.

**Rol N°93050 - 2021 del 2 de Agosto del 2022.**

**Partes:** San Martín Castillo Sonia con Distribuidora de Neumáticos del Sur Ltda.

**Materia:** Procedencia de imputación de indemnizaciones aportes a seguros de cesantía

**Doctrina:** Que, tratándose de las causales de término del contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, el seguro actúa como una suerte de resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador con la sola presentación de los antecedentes de la desvinculación, tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N°19.728, en tanto que su artículo 13 prescribe que, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del ramo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo de su artículo 163, calculada sobre la última remuneración mensual.

**Rol N°82421 - 2021 del 3 de Agosto del 2022.**

**Partes:** Marcelo Andrés Silva Segura con Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI).

**Materia:** Régimen de nulidad del despido de trabajadores de contrato a honorarios en la administración pública.

**Doctrina:** Tratándose de relaciones laborales que tienen como fundamento la celebración de contratos a honorarios con órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575-, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la punición de la nulidad del despido, esto es, que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgó una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido.

**Rol N° 132301 - 2020 del 8 de agosto del 2022.**

**Partes:** Palma Suarez Miguel con Corporación Municipal de Desarrollo Social de Lampa.

**Materia:** Supletoriedad del código del trabajo y estatuto administrativo de profesionales de la educación.

**Doctrina:** procede la aplicación del régimen jurídico de la nulidad del despido respecto de los profesionales de la educación, dado que la Ley N°19.070, carece de normas que regulen los efectos que provoca la separación de un docente contratado a plazo por una municipalidad y se comprueba que tras el vencimiento del plazo, sus cotizaciones previsionales y de seguridad social no han sido pagadas, hipótesis ausente de la reglamentación contenida en sus artículos 72 a 77, que debe integrarse con las del Código del Trabajo, por supletoriedad, porque se trata de una materia de carácter sustantiva de especial relevancia protectora de los derechos irrenunciables del dependiente.

#### **Rol N°38188 - 2021 del 8 de agosto del 2022.**

**Partes:** Automotriz Portillo Sur Ltda. con Vásquez Sepúlveda Gloria.

**Materia:** Fuero maternal y desafuero.

**Doctrina:** Al juez laboral se le concede la autoridad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, y para decidir, en uno u otro sentido, debe examinar los antecedentes incorporados en la etapa procesal pertinente, conforme a las reglas de la sana crítica y a la luz de la normativa nacional e internacional indicada en el motivo sexto. Una conclusión en sentido contrario, esto es, que la judicatura deberá acoger en todo caso la solicitud de desafuero una vez verificada la causal objetiva de término del contrato de trabajo invocada, no permite divisar la razón por la que el legislador estableció la necesidad de un pronunciamiento judicial previo, que, evidentemente, puede ser positivo o negativo para quien la formula, dependiendo de la ponderación de los antecedentes.

#### **Rol N° 76771- 2020 del 10 de agosto del 2022.**

**Partes:** Herrera Lazcano Luis con Santa Isabel Administradora.

**Materia:** Configuración de relación laboral respecto de trabajadores de supermercados que reciben propinas como forma de pago de remuneración

**Doctrina:** La propina es una simple liberalidad del tercero, por parte del empleador no hay entrega de dinero, pero en definitiva lo que configura su determinación remuneratoria es el permiso para que el trabajador obtenga una ganancia que se traduce en el acto de dar esa oportunidad, el hecho que lo que obtenían los trabajadores en este caso en particular si bien no lo pagaba el supermercado, sino los clientes, el empleador lo permitía y a la vez con ello mejoraba el servicio ofrecido a quienes compraban en dicho lugar. La costumbre de dar una propina al trabajador, por parte de un tercero ajeno al vínculo laboral, no es sino el salario, cuando es voluntad del empleador permitir las o tolerarlas y no prohibirlas.

**Rol N° 104364 – 2020 del 12 de agosto del 2022.**

**Partes:** Carrizo Segovia Eliana CY otro con Municipalidad de Arica.

**Materia:** Trabajadores a honorarios en Ad. del Estado y régimen jurídico de la nulidad del despido.

**Doctrina:** Tratándose de relaciones laborales que tienen como fundamento la celebración de contratos a honorario con órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575-, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la punición de la nulidad del despido, esto es, que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgó una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido.

**Rol N°22477 – 2021 del 12 de Agosto del 2022.**

**Partes:** Tapia Salgado Claudio con Codelco Chile.

**Materia:** Interrupción de la prescripción: se configura con la sola presentación de la demanda.

**Doctrina:** En la presentación de la demanda produce el efecto de interrumpir el plazo de prescripción de la acción, sin que se requiera, en consecuencia, su notificación, exigencia adicional que contraviene su fundamento, que sanciona el descuido, desidia y negligencia de quien tiene un derecho y que privilegia una interpretación que no tiene asidero en los artículos 2518 y 2503 número 1 del Código Civil.

**Rol N°4304 – 2021 del 22 de agosto del 2022.**

**Partes:** Rivas Vallejos Víctor con Indra Sistemas Chile S.A.

**Materia:** Termino de contrato y licencia médica: la configuración de la cauda del Art. 160 n. 3 del CT y la falta de comunicación al empleador

**Doctrina:** Como se observa(artículo 160 n°3), la conducta sancionada es la ausencia o no concurrencia del trabajador a sus labores durante un tiempo determinado, sin justificación, de forma que, si existe una razón o motivo que origine la ausencia, como una enfermedad, se entiende que constituye una excusa suficiente que puede ser acreditada por cualquier medio de prueba, sea testimonial o documental, consistente en certificados de atención hospitalaria o licencias médicas, entre otros, por lo que no se requiere dar aviso de la ausencia al empleador, constituyendo el intento de presentación o la comunicación requerida por el tribunal de nulidad, un requisito adicional que no está previsto en la norma y, que en consecuencia, es inexigible.

Que una cuestión diversa son las razones por las cuales el trabajador no puso en conocimiento del empleador la existencia de una licencia médica, siendo indiferente la mala fe que se le impute o que desatendiera determinados procedimientos internos, cuestión que eventualmente podría configurar otra causal de término del contrato, aunque diferente a la invocada.

**Rol N°84636 – 2021 del 24 de agosto del 2022.**

**Partes:** Jaque Méndez Josefina con Watts S.A

**Materia:** Procedencia de descuentos de indemnizaciones a seguro de cesantía

**Doctrina:** La procedencia del descuento que previene el artículo 13 de la Ley N°19.728, requiere no solo que el contrato de trabajo termine formalmente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, sino que, además, que sea validado judicialmente en caso de impugnarse su justificación, pues de otro modo, no se satisface la ratio legis que lo fundamenta, desvirtuándose la intención legislativa.

**Rol N°40778 – 2021 del 25 de agosto del 2022.**

**Partes:** Navarrete Benavides Patricio R. con Ilustre Municipalidad de la Pintana.

**Materia:** Presunción de laboralidad y consiguiente aplicación del código del trabajo y trabajadores de la administración del estado.

**Doctrina:** Que, en consecuencia, la acertada interpretación de los artículos 1 del Código del Trabajo y 4 de la Ley N°18.883, está dada por la vigencia de las normas laborales para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, en este caso, por la Municipalidad de La Pintana, que aun suscribiendo sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, prestan servicios en las condiciones previstas en ese código; en otros términos, debe aplicarse el Código del Trabajo a los contratos a honorarios que se ejecutan fuera del marco legal que autoriza su celebración, tal como se comprobó.

**Rol N°95841 - 2021 del 2 de septiembre del 2022.**

**Partes:** Scheider con Chilexpress S.A.

**Materia:** Procedencia de descuento a indemnizaciones por aporte a seguro de cesantía.

**Doctrina:** Tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen una consecuencia que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. Por lo tanto, si el término del contrato por necesidades de la empresa se declaró injustificado, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento real una de las causales descritas en el citado artículo 13. Adicionalmente, se advierte que la interpretación contraria conlleva implícito un incentivo para que el empleador invoque una causal errada, validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal ilícita, produciría efectos que benefician a quien lo practica. Por lo anterior, mal podría aceptarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto se declara indebido; entenderlo de otra manera, tendría como consecuencia la atribución de validez a una conducta antijurídica, logrando así una inconsistencia, puesto que el despido sería impropio, pero el descuento mantendría su eficacia.

**Rol N°30971 - 2021 del 6 de septiembre del 2022.**

**Partes:** Wilson Rojas Fredy con JUNJI.

**Materia:** Configuración de relación laboral en trabajadores de contrato a honorarios en Administración del Estado

**Doctrina:** Que, en semejante supuesto, corresponde aplicar las normas del referido estatuto a todos los vínculos de orden laboral que se generan entre empleadores y trabajadores, y debe entenderse por tal aquellos que reúnen las características que surgen de la definición que de contrato de trabajo consigna el artículo 7 del Código del ramo, o sea, que se trate de servicios personales, intelectuales o materiales que se prestan bajo un régimen de dependencia o subordinación, por los que se paga una remuneración.

**Rol N° 90937 - 2021 del 7 de septiembre del 2022.**

**Partes:** Correa González Mery con Seguros de Vida Sura.

**Materia:** Indemnizaciones y procedencia de descuentos respecto del seguro de cesantía.

**Doctrina:** Es improcedente descontar de la indemnización por años de servicio que corresponde al trabajador, el monto aportado por el empleador a la cuenta individual de cesantía cuando el despido es declarado injustificado, pues, como ya se dijo, tal descuento sólo procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 del Código del Trabajo.

**Rol N°38188 - 2021 del 8 de septiembre del 2022.**

**Partes:** Ingrid Marlene Alarcón Riveros con Distribuidora de Industrias Nacionales.

**Materia:** Indemnizaciones y procedencia de descuentos respecto del seguro de cesantía

**Doctrina:** Que el objetivo del legislador al establecer el inciso segundo del artículo 13 de la Ley N°19.728, fue el de favorecer al empleador enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Es así como, tratándose de una prerrogativa patronal, E23 tiene un carácter excepcional, y por lo tanto, es de aplicación restrictiva, por lo que sólo procede si se configuran todos los presupuestos del mencionado artículo 161.

#### **Rol N°138490- 2020 del 13 de septiembre del 2022.**

**Partes:** Contreras con Ilustre Municipalidad de Penciahue.

**Materia:** Existencia de contrato en sentencia declarativa

**Doctrina:** Esta Corte ha sostenido de manera reiterada que cuando es la sentencia del grado la que reconoce la existencia de la relación laboral, ésta posee una evidente naturaleza declarativa.

#### **Rol N°66003 – 2021 del 15 de septiembre del 2022.**

**Partes:** Vidal Cancino Evandro con Vitapro Chile S.A o Salmofood S.A.

**Materia:** Responsabilidad por Subcontratación e indemnizaciones por despido y término anticipado de contrato de obra.

**Doctrina:** La empresa principal o dueña de la obra es responsable en forma solidaria o subsidiaria, según corresponda, del pago de las remuneraciones del trabajador despedido anticipadamente en forma injustificada, correspondientes al período pendiente hasta la conclusión de la obra para la que fue contratado.

#### **Rol N°11500 – 2021 del 20 de septiembre del 2022.**

**Partes:** Rückoldt Letelier Ulises con Ilustre Municipalidad de Puerto Montt. .

**Materia:** Procedencia de contrato a honorarios y funcionarios municipales: definición de procedencia

**Doctrina:** Debe considerarse que, tal como ha expresado esta Corte, tanto en la sentencia acompañada como contraste N°4.965-2019, como más recientemente en la N°18.161-2019, en lo pertinente a la interpretación del artículo 4 de la Ley 18.883 “Debe entenderse que son labores

accidentales y no habituales de la Municipalidad aquéllas que, no obstante ser propias de dicho ente, son ocasionales, esto es, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos específicos las labores puntuales, es decir, aquéllas que están claramente determinadas en el tiempo y perfectamente individualizadas, y que, excepcionalmente, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente municipal, pero bajo ningún concepto, se pueden desarrollar las labores permanentes conforme dicha modalidad.”.

**Rol N°4304 – 2021 del 20 de septiembre del 2022.**

**Partes:** Chacoff Becerra Natalia Verónica con Ilustre Municipalidad de la Comuna de el Bosque.

**Materia:** Trabajadores a honorarios y y requisitos para aplicación del código del trabajo.

**Doctrina:** El ordenamiento laboral se aplica a las personas contratadas a honorarios en un órgano de la Administración del Estado, siempre y cuando, se advierta que la labor que desempeñan no se enmarca dentro del tipo que el referido artículo 4 de la Ley N° 18.883 ordena, y se acredita, como se estableció precedentemente, la concurrencia de los requisitos que enumera el artículo 7 del Código del Trabajo – subordinación y dependencia-.

**Rol N°85248 - 2020 del 3 de octubre del 2022.**

**Partes:** María Esther Mora Mora y Otros con Bilbao y Machiavello SpA y Otros.

**Materia:** Aplicación de régimen se subcontratación laboral a franquicias

**Doctrina:** Se aplica el régimen jurídico de subcontratación laboral y, por consiguiente, la franquiciante pasa a constituir la empresa principal y a asumir las responsabilidades laborales definidas por la ley, dado que el acuerdo excede a la simple franquicia, otorgando a dicha franquiciante un control en materias laborales.

**Rol N°104563 - 2020 del 2 de octubre del 2022.**

**Partes:** Velozo Suazo Alejandro con Fundación Instituto Profesional Douc UC.

**Materia:** Contratación indefinida por falta de eficacia liberatoria de finiquitos por contratos sucesivos a plazo fijo

**Doctrina:** Al haberse configurado un contrato de carácter indefinido, el finiquito no podía alterar la naturaleza jurídica de la relación subyacente. Además, se configura un contrato indefinido, dada la falta de eficacia liberatoria de finiquitos por contratos sucesivos a plazo fijo.



**Rol N° 63478 - 2021 del 25 de octubre del 2022.**

**Partes:** Fernández Jofre Juan Carlos con Prosegur Chile S.A.

**Materia:** La remuneración permanente por horas extraordinarias sí debe ser considerado en las indemnizaciones.

**Doctrina:** Yerra la Corte de Apelaciones de Santiago al sostener en la sentencia de nulidad, cuando alude a las horas extraordinarias, y en la parte resolutive de la de reemplazo, al referirse a éstas y al “descanso compensado”, que no se deben incluir en la base de cálculo, porque, según lo razonado, tales prestaciones forman parte de la remuneración mensual que, para los fines previstos en el artículo 172 del Código del Trabajo, el actor percibía, monto que será empleado para determinar el de las indemnizaciones por falta del aviso previo y por años de servicios, que es mayor a la ofrecida por la demandada en el finiquito, razón suficiente para acoger el arbitrio deducido y declarar, previa invalidación del fallo impugnado, que el de la instancia no es nulo.

**Rol N°63477 - 2021 del 28 de octubre del 2022.**

**Partes:** Sandoval con Constructora Batuco LTDA.

**Materia:** Procedencia de la nulidad del despido en el régimen de Subcontratación.

**Doctrina:** Se ha sostenido que la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, sin que sea óbice el límite previsto a favor de las empresas contratistas en el artículo 183-B del mismo código, pues como el hecho que genera la sanción que establece el referido artículo 162 se presenta durante la vigencia del régimen de subcontratación, se debe concluir que la causa que provoca su aplicación, esto es, el no pago de las cotizaciones previsionales, se originó en el ámbito que debe controlar y en el que la ley le asignó responsabilidad, debido a la utilidad que obtiene del trabajo prestado por los dependientes de un tercero y por la necesidad de cautelar el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.

**Rol N°52900 - 2021 del 2 de noviembre del 2022.**

**Partes:** Messa Arcos Fernando con Transportes Linsa Express S.A

**Materia:** Indemnizaciones , cotizaciones previsionales y subcontratación.

**Doctrina:** Las indemnizaciones derivadas del término del contrato individual de trabajo, como la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, sin que sea óbice el límite previsto a favor de las empresas contratistas en el artículo 183-B del mismo

código, pues como el hecho que genera la sanción que establece el referido artículo 162 se presenta durante la vigencia del régimen de subcontratación, se debe concluir que la causa que provoca su aplicación, esto es, el no pago de las cotizaciones previsionales, se originó en el ámbito que debe controlar y en el que la ley le asignó responsabilidad, debido a la utilidad que obtiene del trabajo prestado por los dependientes de un tercero y por la necesidad de cautelar el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.

**Rol N°65907 - 2021 del 8 de noviembre del 2022.**

**Partes:** Rodríguez con Arquitectura y Construcciones Jecc SpA y otro.

**Materia:** Subcontratación y obligaciones previsionales.

**Doctrina:** Tal como se ha señalado, la referida conclusión se encuentra acorde con los objetivos de la ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, en la medida que establece un sistema de protección a los trabajadores que se desempeñan en dichas condiciones, ya que, como se indicó, instituyó respecto de la empresa principal una responsabilidad solidaria y subsidiaria en lo concerniente a las obligaciones laborales y previsionales que debe asumir el contratista respecto de su dependiente, para, en definitiva, estimular y velar por el cumplimiento efectivo y oportuno de dichas obligaciones, teniendo presente que la nueva normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación no excluye a la empresa principal de la aplicación de la ineficacia del despido que trata el artículo 162 del Código del Trabajo y, como se ha señalado, tampoco fue materia de discusión o indicación durante la tramitación de la Ley que la contiene, N° 20.123, lo que se puede apreciar del examen de la discusión parlamentaria llevada a cabo.

**Rol N° 52893 - 2021 del 30 de noviembre del 2022.**

**Partes:** Rodríguez Picon Claudia con Sociedad Concesionaria Grupo Dos.

**Materia:** Indemnizaciones y seguro de cesantía.

**Doctrina:** En que sosteniéndose que una condición sine qua non para que opere el descuento de que se trata, es que el contrato de trabajo haya terminado efectivamente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, lo que se ve corroborado por su artículo 168 , letra a ), de manera que si la sentencia declara injustificado el despido priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 19.728, pues tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo.

En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el tribunal, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728.

**Rol N°35635 - 2021 del 1 de diciembre del 2022.**

**Partes:** Sonia Del Carmen Herrera Moreno y Otros con Corporación Baldomero Lillo y Otro.

**Materia:** Configuración de subcontratación

**Doctrina:** Se configura la subcontratación cuando concurren los elementos definidos en la ley, con independencia de la calidad de la entidad que encarga la obra.

Además, la empresa principal, es decir, el “dueño de la faena”, tiene tal calidad en cuanto en cuanto plantea “...el sometimiento de la empresa contratista a su mando y dirección para efectos de disponer y controlar el cumplimiento del acuerdo respectivo”

**Rol N°6392 - 2022 del 6 de diciembre del 2022 y Rol N°9785 – 2022 del 9 de diciembre del 2022.**

**Partes:** Flores Báez y Otras con Administradora de Fondos de Pensiones Provida S.A / Carlos Enrique Sanhueza Conejeros con Diwatts S.A.

**Materia:** Indemnizaciones: procedencia de imputación de cotizaciones al seguro de cesantía.

**Doctrina:** Que, en efecto, la indemnización por años de servicio y la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, son consecuencia de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. Por lo tanto, si el término del contrato por necesidades de la empresa se declara injustificado, no se satisface la condición requerida, en la medida que el despido no tiene por fundamento una de las causales descritas en el citado artículo 13. Adicionalmente, se advierte que la interpretación contraria conlleva implícito un incentivo para que el empleador invoque una causal errada, validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto un despido indebido, por ilicitud de la causal, produciría consecuencias que benefician a quien lo practica.

**Rol N°99611 - 2020 del 6 de diciembre del 2022.**

**Partes:** Sindicato de Trabajadores Interempresas Transporte Kor Kortmann, Transportes Paola A. Kortmann Muñoz EIR.

**Materia:** Configuración de unidad empresarial y falta de exigencia de un perjuicio a los derechos de los trabajadores

**Doctrina:** La declaración de único empleador no es considerada per se fraudulenta, de manera que si se constata por la judicatura la concurrencia de los supuestos normativos del artículo 3 del Código del Trabajo, declarará sin más la existencia de un único empleador, con las consecuencias inherentes en materia de derechos individuales y colectivos del trabajo, bastando que quien acciona - los

trabajadores o las organizaciones sindicales - consideren en abstracto que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados, sin exigirse la comprobación de un perjuicio real, supuesto este último que se ubica más bien en un ámbito infraccional, al que le siguen la aplicación de las sanciones del inciso tercero numeral tres del artículo 507 del Código del Trabajo, cuando el subterfugio ha tenido resultados acreditados como consecuencia de eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención.

**Rol N°35774 – 2021 del 9 de diciembre del 2022.**

**Partes:** Moreno Peña Luis con Municipalidad de Traiguen.

**Materia:** Estatuto docente, termino de contrato e indemnizaciones.

**Doctrina:** Es correcta la doctrina que sostiene que los profesionales de la educación contratados a plazo para desempeñarse en un establecimiento municipal y cesados por la llegada del término pactado, están impedidos, por expreso mandato legal, de reclamar indemnizaciones y demás prestaciones regladas en el Código del Trabajo, por cuanto su desvinculación opera de pleno derecho, de acuerdo con las normas estatutarias que les son aplicables.

**Rol N°39325 – 2021 del 15 de diciembre del 2022.**

**Partes:** Benavides con Constructora Ecisa Chile Ltda.

**Materia:** Quiebra del empleador y terminación del contrato de trabajo.

**Doctrina:** El citado artículo 163 bis fue incorporado al Código del Trabajo por la Ley N°20.720, publicada en el Diario Oficial de 9 de enero de 2014, que sustituyó el régimen concursal por uno de reorganización y liquidación de empresas y personas, e incorporó la quiebra del empleador como causal de término del contrato, excluyendo en forma expresa la aplicación del inciso quinto del artículo 162 del código citado .Lo anterior, encuentra fundamento en la pretensión del legislador de no gravar la masa de bienes con mayores obligaciones que las fijadas al día de la liquidación, dictamen que por mandato legal es suficiente para finalizar el acuerdo que obligó a las partes.

Que, por lo expuesto, se debe concluir que la liquidación del empleador sometido al nuevo procedimiento de quiebra constituye el límite al que debe ceñirse la obligación de pagar las remuneraciones y cotizaciones insolutas de los trabajadores, restringiendo, por tanto, los efectos de la nulidad del despido, considerando el objetivo perseguido por el legislador.

**Rol N°60817 – 2021 del 15 de diciembre del 2022.**

**Partes:** Jara Gonzalwez Alexis con Corporación Municipal de Desarrollo Social de Lampa.

**Materia:** Alcance de expresión despido y procedencia de nulidad del despido en el Estatuto docente.

**Doctrina:** En consecuencia, si empleador decide despedir al docente por la referida causal, debe informarle el estado de sus cotizaciones previsionales, tal como prescribe el inciso quinto del citado artículo 162, entendiendo que el uso de la expresión despido no la utiliza en un sentido técnico y restringido -como acto unilateral del empleador a través del cual pone término al contrato de trabajo que lo une con el trabajador: "...el uso de la expresión despido no la utiliza en un sentido técnico y restringido -como acto unilateral del empleador a través del cual pone término al contrato de trabajo que lo une con el trabajador- porque es comprensiva de todas las formas de término de la relación, incluso si es por la llegada del plazo o de la obra encomendada, afirmación concordante con el artículo 21 del Código Civil..."

#### **Rol N°56011 – 2021 del 16 de diciembre del 2022.**

**Partes:** Anonimizado.

**Materia:** Régimen jurídico de la nulidad del despido en la Adm. del Estado

**Doctrina:** Se ha declarado que tratándose de relaciones laborales que tienen como fundamento la celebración de contratos a honorarios con órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575-, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la punición de la nulidad del despido, esto es, que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgó una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido.

#### **Rol N°91588 – 2021 del 20 de diciembre del 2022.**

**Partes:** Espinoza y otros con Sociedad Inmobiliaria e Inversiones Progresas.

**Materia:** Configuración de subcontratación en el supuesto de franquicia.

**Doctrina:** Por lo que acreditada la existencia de un vínculo por el cual la empresa principal encarga la ejecución de parte de su proceso productivo a otra, que, a su vez, subcontrata trabajadores para ese fin, se consolida el régimen de subcontratación, sin importar la designación que tenga el acto jurídico que une a las dos primeras, en este caso la franquicia

#### **Rol N° 52703-2021 del 21 de diciembre del 2022**

**Partes:** Borlones Martínez Miguel A. con Municipalidad de Peñaflores.

**Materia:** Calificación de contrato de honorarios en la dm. Municipal y aplicación del Código del Trabajo.

**Doctrina:** La acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 4 de la Ley N°18.883, está dada por la vigencia de las normas contenidas en dicho código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, en este caso, la Municipalidad de Peñaflor, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, se desempeñan en las condiciones previstas en el citado código; en otros términos, corresponde calificar como vínculo de carácter laboral a los contratos a honorarios que se ejecuten fuera del marco legal que autoriza su celebración.

**Rol N°66235 – 2021 del 26 de diciembre del 2022.**

**Partes:** Rioseco Fraile Mario con Empresa de los Ferrocarriles del Estado.

**Materia:** Descuentos legales a remuneraciones y nulidad del despido

**Doctrina:** Que, de esta manera, la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley y se presume por todos conocida de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 8 del Código Civil, de modo que las remuneraciones siempre revistieron dicho carácter, lo que lleva a que el empleador debe hacer las deducciones pertinentes y enterarlas en los organismos previsionales respectivos y al no cumplir con esta exigencia corresponde aplicar la sanción establecida en el artículo 162 , incisos 5 ° , 6 ° y 7 ° , del Código del Trabajo.