

Doctrina jurisprudencial: recursos de unificación de jurisprudencia de marzo del año 2017

1.- Sentencia rol 55306-2016 de 2 de marzo de 2017.

Es compatible la indemnización de término de contrato con la que indemniza el lucro cesante

El pronunciamiento se refiere a la limitación dispuesta en el artículo 176 del Código del Trabajo. En la especie se pone término a la relación laboral por el despido indirecto, institución que hace procedentes las mismas indemnizaciones que hubieren correspondido si es el empleador quien pone término injustificadamente al contrato. Además, en este caso, la trabajadora contaba con fuero maternal por lo que la separación de su puesto de trabajo implica que el empleador debe pagar las remuneraciones que correspondan, hasta la terminación del periodo de fuero, siempre y cuando no pueda ser reincorporada a sus funciones.

De esta forma, resulta plenamente compatible la indemnización a que tiene derecho la trabajadora, correspondiente a las remuneraciones que hubiere percibido de haberse mantenido vigente la relación laboral y aquella destinada a indemnizarla como resultado del autodespido ya que tienen un fundamento diferente, por una parte el respeto del fuero y por otra parte la separación indebida de su puesto de trabajo, buscando además un objetivo distinto, en el caso del fuero se busca proteger la fuente laboral a la madre que tiene un hijo recién nacido y la indemnización por años de servicio premia la antigüedad de la trabajadora en su empleo.

2.- Sentencia rol 28427-2016 de 7 de marzo de 2017.

Los vínculos de trabajo de contrata regulados por el artículo 14 de la ley 19.378 no pueden terminar solo por la llegada del plazo, la desvinculación debe ser motivada o justificada de forma razonable por el empleador.

La expiración del plazo no impide examinar las motivaciones que tuvo la autoridad para decidir renovar la contrata sobre todo si ello ha significado la afectación de los derechos fundamentales de los trabajadores. Se establece que la reiterada y continua renovación de la contratación a plazo genera en el funcionario una expectativa legítima de nueva renovación, dicha expectativa se encuentra protegida por el derecho que, si bien no consiste en un derecho a que se le recontrate, la decisión de no renovación no puede estar motivada en una discriminación arbitraria.

Aunque en principio la expiración del plazo es una causal objetiva, la decisión de no renovar el contrato no exime la necesidad de revisar si se ha vulnerado el derecho constitucional del afectado a la admisión a todas las funciones y empleos públicos.

En el mismo sentido se pronuncia la Sentencia rol 28429-2016 de 7 de marzo de 2017.

3.- Sentencia rol 99932-2016 de 20 de marzo de 2017.

Los plazos de prescripción establecidos por el artículo 510 del Código del Trabajo son de dos años para reclamar derechos o prestaciones laborales que tienen su fuente en la ley y de seis meses para reclamar las prestaciones laborales que tienen por fuente la voluntad de las partes.

El artículo en cuestión somete el ejercicio de las acciones judiciales a un plazo de prescripción diferente según si tienen por finalidad obtener el reconocimiento de derechos reglados en el estatuto laboral o que surgen de los actos y contratos que también se tratan en éste. En el primer caso el plazo de prescripción es de dos años desde la fecha en que se hacen exigibles y en el segundo caso de seis meses desde la terminación de los servicios. La diferencia está dada en que los primeros tienen el carácter de irrenunciables.

4.- Sentencia rol 65417-2016 de 21 de marzo de 2017.

La vulneración del inciso 2º del artículo 243 en relación con el artículo 12 del Código del Trabajo constituye una práctica antisindical de carácter objetiva.

El artículo 493 del Código del Trabajo establece que corresponderá al demandado probar que obró de acuerdo a un caso fortuito o fuerza mayor que lo habilita para aplicar el ius variandi respecto de un dirigente sindical. Según los términos de la disposición basta con que se acredite la conducta objetiva que contempla para inferir, por ausencia de la prueba del caso fortuito o fuerza mayor, que se incurrió en un atentado a la libertad sindical y, con ello, en la práctica desleal denunciada.

5.- Sentencia rol 47661-2016 de 22 de marzo de 2017.

El no pago o retardo de las cotizaciones previsionales y de las remuneraciones de un mes constituyen incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

La falta de declaración o pago, o el retado reiterado en enterar las cotizaciones previsionales constituye un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, pero cuando el atraso ha sido puntual y ha estado rodeado de circunstancias puede no revestir el carácter de un grave incumplimiento, a juicio del juez. Para que se le de este carácter de gravedad es necesario que el empleador sea contumaz respecto del pago de las referidas cotizaciones.

Pero en el caso del pago de las remuneraciones la situación es distinta, el pago de la remuneración es la principal obligación que asume el empleador en virtud del contrato de trabajo y la causa de las obligaciones del trabajador. El hecho de que la relación laboral se haya extendido por largo tiempo

no altera el hecho de que la falta de pago de un mes de remuneración constituya un incumplimiento grave. El único caso que podría no considerarse incumplimiento grave es aquel no superior a un par de días atribuible a circunstancias completamente extraordinarias e imprevisibles que deben ser ponderadas por el juez.

