



DOCTRINA JURISPRUDENCIAL

“Recursos de Unificación de Jurisprudencia del año 2018”

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL ENERO DEL AÑO 2018

1. Sentencia Rol 10183-2017. 02/01/2018.

El protocolo de acuerdo que se firma entre empleador y trabajador en circunstancias en que una empresa se fusiona con otras formando una nueva empresa, en donde no se señala plazos de efectividad de este y es incluido como anexo en los contratos individuales de trabajo, no tiene limitación en el tiempo, por lo que al acordarse de que se respetaría la antigüedad de la empresa que se termina en razón de un futuro despido, debe ser reconocida su indemnización en razón de ello.

“Así las cosas, en opinión de estos jueces no resulta acertada la asunción de la sentencia en estudio en orden a haber expirado el derecho de la demandante a percibir la indemnización complementaria y adicional que consagra la última parte del particular 2.7. del Protocolo, como quiera que en ese pasaje se predica precaviendo hipótesis de ocurrencia ulterior al proceso de traspaso ya consumado, en favor de los trabajadores que hubieron de experimentarlo, ante el riesgo de algo parecido”.

2. Sentencia Rol 35742-2017. 08/01/2018.

La causa legal de término de contrato de trabajo por necesidades de la empresa al ser una causal objetiva solo puede ser invocada por el empleador a partir de factores económicos externos ajenos a su voluntad, no pudiendo emanar de una reestructuración cuyo origen es la mera voluntad de la empresa.

“La interpretación correcta de la norma contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo es aquella que postula que el empleador puede invocarla para poner término al contrato de trabajo, siempre que la desvinculación del trabajador se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser objetiva no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, también en circunstancias económicas, como son las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado”.

3. Sentencia Rol 33779-2017. 15/01/2018

El artículo 174 del código del trabajo otorga al juez una facultad para autorizar o no la desvinculación de un trabajador amparado por inamovilidad o fuero, no bastando necesariamente el cumplimiento de las causales objetivas.

“Al juez laboral se le concede la potestad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la que debe ejercer ya sea que se invoque una causal de exoneración subjetiva u objetiva, y para decidir, en uno u otro sentido, debe examinar los antecedentes incorporados en la etapa procesal pertinente, conforme las reglas de la sana crítica y a la luz de la normativa nacional e internacional indicada en el motivo sexto; esta última precisamente por lo que dispone el artículo 5 de la Carta Fundamental”.

4. Sentencia Rol 34530-2017. 22/01/2018.

La contratación a honorarios de un trabajador en un Municipio que excede lo contenido en la ley 18.883, en concordancia al principio de supremacía de la realidad y los demás indicios, se debe configurar como una relación laboral regida por el Código del Trabajo.

“Para determinar el estatuto aplicable a una persona que se desempeña en una Municipalidad, no procede considerar únicamente los términos de los respectivos documentos conforme a los cuales el trabajador se incorporó a la dotación municipal, tampoco los acuerdos arribados por las partes, sino lo que sucede en la práctica, criterio protector que la doctrina laboral denomina “la primacía de la realidad”, y que en la legislación del ramo recoge el inciso primero del artículo 8° del Código del Trabajo, en la medida que señala que toda prestación de servicios en los términos descritos en el artículo 7° del mismo, esto es, de carácter personal, contra el pago de una remuneración y bajo subordinación o dependencia, hace presumir la existencia de un contrato laboral, y cuya principal expresión se da cuando se intenta encubrir a un trabajador dependiente bajo la apariencia de ser uno independiente contratado a honorarios, lo que obliga a desentrañar la verdadera naturaleza de la prestación; tal principio cobra especial relevancia en los casos que la doctrina enseña que se producen desajustes entre los hechos y las formalidades o apariencias, a saber: a) la intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real; b) provenir de un error; c) por falta de actualización de los datos; y d) por falta de cumplimiento de requisitos formales. (Gamonal Contreras, Sergio, Fundamentos de Derecho Laboral, Abeledo Perrot Legal Publishing Chile, Ed.

2011, p. 121) (...) la acertada interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 4° de la ley N° 18.883, queda dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, en la especie una Municipalidad, 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 por el Código del ramo; en otros términos, corresponde calificar como vínculos laborales, sometidos al Código del Trabajo, las relaciones habidas entre aquéllos en la medida que dichas ligazones se desarrollen fuera del marco legal fijado –para el caso- por el artículo 4° de la ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, y se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente”.

5. Sentencia Rol 37144-2017. 30/01/2018.

Es una relación laboral la existente entre una persona natural y un municipio cuando la función contratada y desempeñada se verifica mediante diversos y sucesivos contratos a honorarios, por un periodo prolongado, superior a un año.

“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 dicho Código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, en la especie una Municipalidad, que aun habiendo suscrito contratos de prestación de servicios a honorarios –por permitírsele el estatuto especial que regula al ente público–, prestan servicios en las condiciones previstas por el legislador laboral; en otros términos, corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, las relaciones habidas entre aquéllos en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece –para el caso- el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, y se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente. Por lo tanto, la interpretación que se aviene con las reglas y principios invocados, en lo específico, la contiene la vertida en los fallos que en que se apoya el recurso de unificación de jurisprudencia.”

6. Sentencia Rol 31965-2017. 31/01/2018.

La sanción de nulidad del artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable en el caso de que la relación laboral se declare en la dictación de la sentencia, por ser la sentencia declarativa y no constitutiva.

“Por tratarse la sentencia del grado de una de naturaleza declarativa, significa que sólo se constata la existencia de la relación laboral, esto es, se reconoce su existencia como una situación jurídica válida y preexistente, que se prolongó durante el lapso que se extendió la relación laboral, de manera que las cotizaciones de seguridad social no fueron pagadas de conformidad con las remuneraciones que correspondían; y, por lo tanto, provocó los efectos que el legislador prevé,

siéndole exigibles y aplicables las obligaciones que el derecho laboral contempla, y consecuentemente, cada una de las sanciones previstas por su incumplimiento, entre ellas, la del artículo 162 del código ya citado, aspecto en que el fallo de base, es también de naturaleza condenatoria. Tal decisión no se trata de una de efectos constitutivos, en cuanto instaura de la nada una situación jurídica que, por consiguiente, se inicia con la sentencia firme y ejecutoriada, de tal modo que al decidirse como se hizo en el pronunciamiento del grado, no se incurre en la vulneración de la norma legal indicada”.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL FEBRERO DEL AÑO 2018

1. Sentencia Rol 34626-2017. 14/02/2018.

El aumento del bono proporcional con los fondos de la ley 19.933 aplica solo a los profesionales de la educación particular subvencionada ya que los profesionales de la educación municipal ya los perciben con recurso de la ley 19.410.

“Se debe concluir que la Ley N° 19.410, en lo que interesa, instauró para los profesionales de la educación de los establecimientos del sector municipal la asignación denominada “bonificación proporcional mensual”, como una con las características que señalan sus artículos 8 y 11, y cuya fórmula de cálculo se estableció en el artículo 10; y que se mantuvo como tal, debidamente reajustado(...). Sin embargo, la Ley N° 19.933, igualmente las que le antecedieron, ya mencionadas, no dispuso su aumento en la forma como lo pretenden los demandantes, pues mejoró sus remuneraciones contemplando beneficios de orden remunerativo y ordenó que los recursos que se asignaban a los sostenedores, por la vía de acrecentar la subvención adicional, debían destinarse al pago de las remuneraciones, concretamente, a determinados rubros que indica. Corroboró lo anterior, lo que en forma expresa señala el inciso 1° del artículo 9, pues ordena aplicar los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, de manera exclusiva al pago de las remuneraciones de los docentes. En cambio, el inciso 2°, tratándose de los recursos que reciban los de los establecimientos particulares subvencionados, por el mismo concepto, decreta que se destinen exclusivamente al pago de los beneficios que indica, entre ellos, el nuevo valor de la bonificación proporcional, que se obtuvo con motivo del incremento dado por la Ley N° 19.715, por la vía de la sustitución que introdujo su artículo 1”.

2. Sentencia Rol 35152-2017. 14/02/2018.

La ausencia de un trabajador a su fuente laboral debido a que se dispuso su detención debe ser calificada como justificada, por lo que no configura causal de término del contrato de trabajo consagrada en el artículo 160 n° 3 del Código del Trabajo.

“El artículo 45 del Código Civil llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto que no es posible resistir, y menciona, entre otros, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público. Como

la resolución que dispone la detención es un acto de autoridad que emana de un juez de garantía y, a juicio de esta Corte, lo que determina la cuestión que se somete a la decisión es que la inasistencia del trabajador al lugar donde se desempeña lo sea sin causa justificada, es decir, que no concorra norma legal o reglamentaria o algún evento, acontecimiento, suceso de incuestionable entidad que dispense la no asistencia, corresponde concluir que la medida adoptada en su contra y de la que únicamente derivan efectos transitorios, solo puede dar lugar a la suspensión del contrato de trabajo; (...) abona dicha conclusión, la circunstancia que en sede laboral sólo debe analizarse lo concerniente a si es o no justificada la ausencia del trabajador a su lugar de trabajo, y, por lo tanto, si procede declarar injustificado el despido realizado por el empleador, y es en la penal en la que se debe decidir lo tocante a su participación en el hecho que dio origen a la investigación criminal;”.

3. Sentencia Rol 30292-2017. 22/02/2018.

Los gobiernos regionales, tienen legitimidad pasiva y se les debe considerar como mandantes o dueños de una obra para ser responsables solidariamente, máxime si ejerció los derechos legales de información y retención. “La interpretación del artículo 183-A del Código del Trabajo, debe ser observado desde la perspectiva del trabajador y sobre la base de la aplicación del principio de realidad, 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 o la naturaleza jurídica de las empresas, instituciones u organizaciones contratantes.”

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL MARZO DEL AÑO 2018

1. Sentencia Rol 34371-2017. 05/03/2018.

El artículo 174 del código del trabajo otorga al juez una facultad para autorizar o no la desvinculación de un trabajador amparado por inamovilidad o fuero, no bastando necesariamente el cumplimiento de las causales objetivas.

“Al juez laboral se le concede la potestad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la que debe ejercer ya sea que se invoque una causal de exoneración subjetiva u objetiva, y para decidir, en uno u otro sentido, debe examinar los antecedentes incorporados en la etapa procesal pertinente, conforme las reglas de la sana crítica y a la luz de la normativa nacional e internacional indicada en el motivo sexto; esta última precisamente por lo que dispone el artículo 5 de la Carta Fundamental”.

2. Sentencia Rol 36758-2017. 05/03/2018

Procede la sanción prevista en el artículo 162 inciso 5 del Código del Trabajo cuando en una sentencia se declara una relación laboral, toda vez que la sentencia es declarativa y no constitutiva, por lo que la relación laboral antecede a la sentencia y el empleador debe cumplir con sus obligaciones, incluidas las previsionales.

“Por tratarse la sentencia del grado de una de naturaleza declarativa, significa que sólo se constata la existencia de la relación laboral, esto es, se reconoce su existencia como una situación jurídica válida y preexistente, que se prolongó durante el lapso que se extendió la relación laboral, de manera que las cotizaciones de seguridad social no fueron pagadas de conformidad con las remuneraciones que correspondían; y, por lo tanto, provocó los efectos que el legislador prevé, siéndole exigibles y aplicables las obligaciones que el derecho laboral contempla, y consecuentemente, cada una de las sanciones previstas por su incumplimiento, entre ellas, la del artículo 162 del código ya citado, aspecto en que el fallo de base, es también de naturaleza condenatoria. Tal decisión no se trata de una de efectos constitutivos, en cuanto instaura de la nada una situación jurídica que, por consiguiente, se inicia con la sentencia firme y ejecutoriada, de tal modo que al decidirse como se hizo en el pronunciamiento del grado, se incurrió en la vulneración de la norma legal indicada.”

3. Sentencia Rol 34447-2017. 07/03/2018.

La carta de despido indirecto del trabajador no tiene una exigencia jurídica similar a la carta de despido directo que debe elaborar el empleador, por lo que no concurren las mismas consecuencias ante el no cumplimiento de las formalidades legales, el derecho de defensa del empleador no se ve menoscabado a contrario de lo que se considera respecto a la defensa del trabajador cuando la carta de despido directo no cumple las formalidades legales.

“De ninguna manera puede entenderse que el legislador ha establecido en forma perentoria que las causales que se invocan y los hechos en que se funda sean relatados de la misma manera en uno y otro caso. Es posible por vía de interpretación entender que existe una diferencia, lo cual arranca del fundamento que permite exigir al empleador la precisión en los hechos que le imputa al trabajador cuando se trata del despido directo que, como se dijo, se funda en el amparo al derecho a la defensa. Sin embargo, el empleador no verá vulnerado este derecho si el trabajador en la carta de autodespido no ha sido todo lo preciso que se le exige al empleador, pues éste se encuentra, dada la posición asimétrica en la relación laboral en condiciones de hacer valer su defensa una vez notificado de la demanda de autodespido. En cambio, tratándose del despido directo es el trabajador quien impugnará los hechos descritos en la carta a través de su demanda. La situación, en consecuencia, es diversa. Mientras en el despido directo, el trabajador deberá impugnar en su demanda los hechos en que se funda, debiendo tener claridad de las causales por las cuales se le puso término al trabajo; en la hipótesis del autodespido, es a través de la demanda del trabajador que el empleador podrá ejercer su derecho a defensa, al oponer las excepciones y descargos que estime convenientes en su contestación.”

4. Sentencia Rol 34574-2017. 07/03/2018

Procede la devolución del descuento del seguro de cesantía aportado por el empleador en el caso de declararse injustificado el despido sin que haya tenido que explicitarse en la reserva de derechos en el finiquito.

“La reserva de derechos consignada en un finiquito firmado por ambas partes debe extenderse a lo que en él se expresa, y respecto a lo cual las partes han acordado. En efecto, en este caso, se fijó como hecho que la actora formuló reserva en relación con la improcedencia de la causal de necesidades de la empresa y todo recargo o indemnización que corresponda, habiendo, por lo tanto, consentimiento y poder liberatorio en los restantes aspectos que forman parte de la relación laboral extinguida, dentro de los que no puede considerarse lo relativo al seguro de cesantía, si se considera que este puede descontarse de la indemnización por años de servicio sólo en el caso en que la desvinculación sea calificada como “justificada”. Tal es la interpretación que debe darse al acuerdo a que llegaron los litigantes, en su oportunidad, resultando legítimo realizar reclamaciones tendientes al cobro de prestaciones en torno a las cuales no hubo concierto, como ha ocurrido en la especie”.

5. Sentencia Rol 31772-2017. 08/03/2018

En un procedimiento concursal, la extensión en el tiempo de los efectos de la nulidad del despido de un trabajador – que ocurre previo a declararse la quiebra por resolución- no se detiene, por lo que debe aplicarse según lo previsto en la norma laboral.

“Al tratarse de un despido verbal ocurrido con anterioridad a la fecha de la resolución de liquidación y adeudarse las cotizaciones de seguridad social por el tiempo trabajado, concurren los presupuestos que el legislador prevé en el artículo 162 inciso quinto, siendo exigibles y aplicables a las demandadas las obligaciones que el derecho laboral contempla, y consecuentemente, cada una de las sanciones previstas por su incumplimiento, entre ellas, la del artículo 162”.

6. Sentencia Rol 35091-2017. 15/03/2018.

Se califica como relación laboral del código del trabajo, todas aquellas relaciones que se desarrollan fuera del marco legal del artículo 4 de la Ley N° 18.883 que autoriza a los municipios la contratación sobre la base de honorarios ajustada a condiciones determinadas.

“Que por ser funciones propias, habituales y permanentes de la demandada, ordenadas y reguladas por la normativa que la creó, y en ningún caso, accidentales o ajenas a ella, 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, 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 Código. (...) 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 aquéllos 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”.

7. Sentencia Rol 35151-2017. 15/03/2018.

Se califica como relación laboral del código del trabajo, todas aquellas relaciones que se desarrollan fuera del marco legal del artículo 4 de la Ley N° 18.883 que autoriza a los municipios la contratación sobre la base de honorarios ajustada a condiciones determinadas.

“Que por ser funciones propias, habituales y permanentes de la demandada, ordenadas y reguladas por la normativa que la creó, y en ningún caso, accidentales o ajenas a ella, 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, 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 Código. (...) 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 aquéllos 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”.

8. Sentencia Rol 36601-2017. 26/03/2018

La aplicación de la sanción de invalidez del despido del artículo 162 inciso 5 del Código del Trabajo no es aplicable para el empleador a quien le fue declarada la relación laboral en la sentencia, toda vez que es una sanción para el empleador que retuvo los montos y no fueron pagados.

“La procedencia de aplicación de la sanción de invalidez del despido debe determinarse a la luz de la finalidad que tuvo el legislador al instaurarla, que es precisamente estimular al empleador a enterar en los órganos respectivos las cotizaciones que retuvo, sin que sea necesaria la intervención de la autoridad administrativa o judicial, ergo, supone que esa obligación de retención es manifiesta para las partes; (...) como dicha obligación no resulta patente para un litigante que desconoce la existencia de la relación laboral, controversia que solo fue dirimida en la sentencia que se impugna, aplicar la sanción de la nulidad del despido en ese caso importa extender la finalidad de la norma más allá de lo querido por el legislador, con ello, obligar al empleador a asumir una actitud que de buena fe estima que no le es exigible, por ley ni por contrato, lo que también entendió el trabajador, según denota su actitud conforme durante toda la vigencia de la relación laboral; (...) se debe concluir que el reproche a que se hace referencia solo fue previsto para el empleador que efectuó la retención correspondiente de las remuneraciones del dependiente y no enteró los fondos en el órgano respectivo, es decir, no cumple su rol de agente intermediario y distrae dineros que no le pertenecen en fines distintos a aquellos para los que fueron retenidos, cuyo no es el caso, porque la demandada desconoció que el vínculo que lo unía al demandante era laboral, polémica que se

dilucidó en la sentencia refutada, de modo que no hubo retención de cotizaciones en los organismos de seguridad social y, por ende, no procede decretar la nulidad del despido prevista en la norma transcrita”.

9. Sentencia Rol 37776-2017. 26/03/2018.

La aplicación del artículo 4º de la Ley N° 18.883 y del principio de primacía de la realidad, no puede operar ya que habiéndose prestado servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, al margen de la norma, corresponde aplicar el Código del Trabajo.

“En relación a la aseveración que formula la sentencia impugnada, relativa a que el impedimento legal que afecta a las Municipalidades de efectuar contrataciones bajo el régimen del Código del Trabajo, impediría de manera absoluta que un contrato celebrado bajo el estatuto del artículo 4º de la Ley N° 18.883 devenga en uno de naturaleza laboral, aunque se constate no cumplir sus requisitos y la concurrencia de los elementos propios de la relación laboral, debe indicarse que, según ya se señaló recientemente por esta Corte en los autos N° 35.737-17 de 18 de diciembre último, que el principio de primacía de la realidad, corresponde a una exigencia fundamental del Derecho del Trabajo, que debe servir como criterio interpretativo de la decisión judicial, que contiene el mandato de atender, por sobre las formalidades, la manera efectiva en que se desarrolla una determinada vinculación de prestación de servicios personales, lo que significa que la determinación de su naturaleza, debe realizarse conforme como se constata en la realidad práctica. Ello implica, además, que el ejercicio de calificación de los hechos constatados, debe ser efectuada desde la perspectiva del trabajador, entendiendo, desde la naturaleza tutelar propia de esta disciplina, que a éste le interesa que se desarrolló su vinculación de manera concreta, siéndole indiferente la fórmula contractual o fundamento jurídico que la sustenta, ya que, sólo de ese modo, se cumple la finalidad del derecho laboral, que busca balancear el desequilibrio propio de sus relaciones, donde el empleador se ubica en una posición privilegiada que le permite decidir y dirigir, entre otros factores, las formalidades de la contratación. Por ello, no puede ser indiferente para la judicatura, que un contrato de prestación de servicios personales con una Municipalidad, aunque formalmente responda a la facultad del artículo 4º de la Ley N° 18.883, en la práctica manifieste elementos propios de una relación laboral, pues la protección que implica el reconocimiento de tal categoría jurídica, se extiende de manera amplia –según lo reflexionado anteriormente–, a todo tipo de trabajadores, incluyendo a aquellos que aunque vinculados conforme tal precepto, en la práctica sus servicios no se encuadran en los presupuestos legales que autorizan el régimen de contratación a honorarios”.

10. Sentencia Rol 39406-2017. 26/03/2018.

La sanción de nulidad del artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable en el caso de que la relación laboral se declare en la dictación de la sentencia, por ser la sentencia declarativa y no constitutiva.

“Al respecto, debe recordarse que, conforme enseña la doctrina procesal, las acciones declarativas son aquellas cuyo objeto es resolver situaciones de “incertidumbre jurídica”, donde el juzgador debe dilucidar la determinada naturaleza de una situación existente, o, simplemente descartarla, en otras palabras “la constatación judicial de la existencia o inexistencia de una relación o situación jurídica” (como señala el profesor Alejandro Romero Seguel, en su obra “Curso de Derecho Procesal Civil. La acción y la protección de los derechos”, Thomson Reuters, Santiago, 2014, p. 49), mientras que la acción es constitutiva cuanto su objeto sea la “creación de un estado jurídico que antes no existía; proporcionar a una obligación ya existente el complemento integrador que necesita, haciéndola exigible; producir un cambio de estado jurídico existente; cancelar o dejar sin efecto un estado jurídico preexistente” (según se expresa en la obra ya referida, p. 58). De este modo, en las sentencias declarativas “sus efectos se remontan al pasado”, y en las constitutivas, se extienden hacia el futuro (como afirma Hugo Alsina, conforme señala en Fundamentos del Derecho Procesal, Editorial Jurídica Universitaria, México, 2001, p. 133)(...) en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Valparaíso al concluir que no es aplicable la sanción de la nulidad del despido porque las prerrogativas que emanan de la relación laboral declarada en la sentencia “que hace nacer los derechos reclamados”, contiene la constitución del cambio jurídico relacionada con dicha punición, exige la existencia de un empleador moroso en el íntegro de las cotizaciones previsionales, que en la especie no concurre; pues, como ya se dijo, acreditado el presupuesto fáctico contemplado en el artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde su aplicación, desde que fluye de los hechos establecidos en el fallo de instancia que el empleador no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso 5° de dicha norma, esto es, efectuar el entero de las cotizaciones pertinentes del trabajador, no eximiéndose de dicha carga, el hecho de no haberlo tampoco retenido”.

11. Sentencia Rol 37339-2017. 28/03/2018.

No procede aplicar sanción del artículo 162 inciso 5 del Código del Trabajo en el caso que se declare la relación laboral de una persona natural con un municipio, toda vez que la contratación previa fue suscrita al amparo de un estatuto legal, por lo que no se podía prever la figura de la nulidad del despido.

“En el caso en análisis, la demandada desconoció el hecho que haya existido con el actor un contrato de trabajo, controversia que aparece dirimida a favor de éste sólo en la sentencia atacada, de modo que con anterioridad no hubo retención de cotizaciones en los organismos de seguridad social y, por ende, no procede invocar la nulidad del despido prevista por la norma antes citada. Decimosexto: Que, ese contexto, conforme a lo razonado en la sentencia de la instancia, la conducta del empleador no puede sersubsumida dentro de la hipótesis fáctica que contempla el artículo 162 del Código del Trabajo, de tal manera que la sanción estipulada en dicha norma no resulta procedente y al no decidirse así en la sentencia impugnada no se ha hecho una acertada interpretación y aplicación de la normativa en estudio, de manera que se configura la hipótesis prevista por el legislador para que esta Corte, por la vía de la unificación, invalide el fallo de nulidad y altere lo decidido sobre el fondo del debate”.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL ABRIL DEL AÑO 2018

1. Sentencia Rol 183104-2017. 12/04/2018

La teoría de los actos propios no debe aceptarse en contra de los derechos del trabajador, sino solo a su favor, atendida la naturaleza de la relación laboral. En el caso concreto, la disminución de remuneración en forma unilateral por parte del empleador, sin perjuicio de que el trabajador continuó prestando servicios sin manifestar desacuerdo, da fundamento para una demanda de despido indirecto.

“El legislador laboral, ha establecido resguardos que impidan los abusos de los empleadores quienes al encontrarse en una posición superior pueden establecer condiciones o exigencias leoninas contra el trabajador, a quien debemos considerar la parte débil de la relación contractual. Reflejo de esta perspectiva es el artículo 5 del Código del Trabajo que consagra la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador o aquella que exige, conforme el artículo 9, el otorgamiento por escrito del contrato, so pena de presumir como verdaderas las declaraciones del trabajador. Por lo mismo, el empleador que proponga modificaciones al contrato de trabajo debe someterse en forma estricta a las formalidades que permiten el respeto de los derechos de los trabajadores, sin que pueda asilarse en una teoría, como la de los actos propios, que se prevé para legitimar una conducta persistente en el derecho de los contratos sin que pueda aplicarse en desmedro de la parte débil de una relación contractual. En caso contrario, al encontrarse sometido a quien detenta esa supremacía, se podría dar lugar a ingentes abusos ante el temor del trabajador de verse expuesto a represalias. De ahí que deba concluirse que las modificaciones que atañen al contrato de trabajo no pueden extraerse de un supuesto consentimiento tácito derivado de una conducta negativa o pasiva del trabajador. Esa voluntad tácita en la aquiescencia para la celebración del contrato o para su modificación debe ser inequívoca, sin que pueda admitir otra salida hermenéutica, lo que no puede fundarse en una conducta del trabajador inactiva. No debe, en conclusión, aceptarse la teoría de los actos propios contra los derechos del trabajador, sino sólo a su favor, atendida la naturaleza de la relación laboral y la necesaria protección que debe prodigarse al mismo”.

2. Sentencia Rol 35159-2017. 12/04/2018

Cuando se incorporan grabaciones que se guardan sin el consentimiento del interlocutor no puede considerarse que dichos no serán grabados, lo que no puede ser calificado como razonable que lo establezca.

“Analizadas las circunstancias en que fue obtenida la grabación es posible establecer que, al igual que en la sentencia de contraste, el emisor de las comunicaciones, si bien subjetivamente tenía la expectativa de que sus dichos no serían grabados y luego diseminados, aquella no puede ser calificada, objetivamente, como una razonable. En efecto, cabe atender en primer lugar al contexto en que se desarrolla la conversación; en el marco de una huelga prolongada, con la empresa y sus trabajadores sumidos en un grave conflicto, sin que, pese a lo extenso de la paralización, logran acercar posiciones. Ello daba luces de que la conversación se desarrollaría en un clima más bien

confrontacional o, al menos, no de confianza. Desde luego, los interlocutores eran trabajadores aún pertenecientes al sindicato, que recientemente habían depuesto la huelga y requerían información de la empresa respecto de su situación laboral. A la reunión asistieron varias personas, magnificando el riesgo de que cualquiera de ellas divulgara el tenor de lo discutido en ella, más aún cuando lo que se comunicaría era de índole netamente laboral y, por ende, resultaba de interés para el resto de los integrantes de la entidad sindical, circunstancia que se ve ratificada al observar que ésta fue una de varias reuniones que sostuvo el representante de la empresa con distintos grupos de trabajadores en similar situación. De igual forma, no se advirtió a los asistentes que se trataba de una conversación de carácter reservado – y por su tenor, claramente no lo era – sino que, por el contrario, se trataba de una reunión “informativa” que, de un momento a otro, tomó el cariz de un acto de flagrante injerencia en la autonomía sindical por parte de quien personalizaba en ese momento los intereses de la empresa. De ahí que la creencia equivocada del representante del empleador de que todas las expresiones que profirió en el mencionado encuentro no serían reproducidas a terceros por alguno de sus interlocutores, no resulta suficiente para estimar que tenía una razonable expectativa de privacidad respecto de que sus dichos no trascenderían de la reunión, y que ninguno de los trabajadores que fueron parte del diálogo – que, valga la pena reiterar, se desarrolló en medio de un proceso de huelga – podría tomar la precaución de registrar, sin advertencia previa, lo comunicado por la empresa. Por último y sólo a mayor abundamiento, no puede omitirse del análisis el contenido relevante de la garantía que se denuncia vulnerada, el derecho a la intimidad y el respeto a la vida privada, de acuerdo a los conceptos esbozados en el motivo quinto de este fallo. Contrastadas tales nociones con las expresiones subrepticamente grabadas, resulta evidente que estas últimas no dicen relación con la esfera privada de quién las emitió ni constituyen, en caso alguno, el develamiento de algo reservado a su ámbito más íntimo y, en consecuencia, aún de estimar como razonable la expectativa de privacidad alegada, no podría considerarse que la grabación ha implicado una afectación sustancial a las garantías individuales ya mencionadas, presupuesto indispensable para que una alegación de exclusión probatoria por ilicitud pueda prosperar”.

3. Sentencia Rol 35738-2017. 17/04/2018

Procede la sanción prevista en el artículo 162 inciso 5 del Código del Trabajo cuando en una sentencia se declara una relación laboral, toda vez que la sentencia es declarativa y no constitutiva, por lo que la relación laboral antecede a la sentencia y el empleador debe cumplir con sus obligaciones, incluidas las previsionales.

“La sentencia definitiva dictada no es de naturaleza constitutiva sino declarativa, sólo constata una situación preexistente, en consecuencia, la obligación se encontraba vi gente desde que comenzaron a pagarse las remuneraciones por parte del empleador, desde la misma época. En efecto, sobre la base de la existencia de una situación jurídica dada, en el caso de autos una relación laboral, se dedujo denuncia con el objeto que se declarara, además de lo indebido del despido, que fue nulo e ineficaz porque las cotizaciones de seguridad social no habían sido pagadas, a lo que no se accedió. Se constató o declaró su existencia, pero en ningún caso se constituyó, puesto que no registra su nacimiento desde que quede ejecutoriada la decisión en que el tribunal la reconoció,

sino desde la fecha que se indica, que corresponde a la oportunidad en que las partes la constituyeron. Cosa distinta es que una de ellas se resista a dar cumplimiento a las prestaciones que de esa relación jurídica se desprenden, las que el tribunal especificara en su sentencia, condenando a la demandada a su pago; sanción que tiene por antecedente el reconocimiento del derecho que le asiste al actor, el cual también ha sido declarado. (...) conforme a lo razonado en la sentencia de base, el empleador no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, de modo que corresponde aplicar la sanción que la misma contempla, esto es, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones del trabajador que se devenguen desde la fecha del despido hasta la fecha de su convalidación, mediante el enterero de las cotizaciones adeudadas.”

4. Rol Sentencia 40266-2017. 17/04/2018

Las normas que rigen los reajustes e intereses que incrementan las indemnizaciones por accidentes del trabajo corresponden al derecho común y en ningún caso al articulado del Código del Trabajo.

“La referida Ley N° 16.744 regula el seguro obligatorio por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, materia en que en el derecho chileno subsiste el régimen de seguro social obligatorio y el general de responsabilidad civil, resultando éste complementario de aquél. Así, coexisten las prestaciones del seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que son de carácter netamente patrimonial (...) con las prestaciones indemnizatorias a que puede resultar obligado el empleador en el evento que haya transgredido su deber de seguridad. Estas últimas abarcan los daños patrimoniales que no hayan sido cubiertos por el sistema de la ley citada, y, los extrapatrimoniales. (...) en ese contexto, la acción del afectado y de las víctimas del daño reflejo se extienden, por expresa disposición de ley, al daño moral causado por el siniestro de que se trate y, en esas condiciones, la responsabilidad del empleador, o de terceros, se rige por el derecho común, de modo que el daño patrimonial –no cubierto por el seguro obligatorio- y el daño moral, son determinados de acuerdo con las reglas generales. (...)por consiguiente, la remisión expresa que el artículo 69 letra b) de la Ley N°16.744 hace a las normas del derecho común obliga a su aplicación en todo el ámbito de la pretensión hecha valer, esto es, en cuanto al cumplimiento de los requisitos de procedencia de la responsabilidad, lo que debió llevar a disponer el pago de la indemnización determinada con los reajustes conforme a la variación que experimente el Índice de Precio al Consumidor para los efectos de mantener el valor adquisitivo de la moneda, como con los intereses respectivos para sancionar al deudor moroso en el pago que se le ha impuesto. (...) atendido lo reflexionado, es dable sostener que ninguna relación guardan con el debate los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, que están referidos a las prestaciones propiamente laborales, es decir, a aquellas derivadas de las relaciones de trabajo y derechamente ligadas a la contraprestación por los Servicios”.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL MAYO DEL AÑO 2018

1. Sentencia Rol 41760-2018. 07/05/2018

No procede aplicar sanción del artículo 162 inciso 5 del Código del Trabajo en el caso que se declare la relación laboral de una persona natural con un municipio, toda vez que la contratación previa fue suscrita al amparo de un estatuto legal, por lo que no se podía prever la figura de la nulidad del despido.

“Si bien, es indiscutible que la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral un innegable carácter declarativo, y por lo tanto, por regla general, procede aplicar la sanción de nulidad del despido frente a la constatación de no encontrarse enteradas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación, esta Corte, con un mejor estudio de los antecedentes, ha estimado modificar su postura en relación a dicho punto, cuando se trata, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado – entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575–, pues a juicio de esta Corte concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que ellos fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba 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, y excluye, además, la idea de simulación o fraude por parte del empleador, que intenta ocultar por la vía de la contratación a honorarios, la existencia de una relación laboral, que justifica la aplicación del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo. Por otro lado, la aplicación –en estos casos–, de la institución contenida en el artículo 162 ya mencionado, 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, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector, base sobre la cual, también debe desecharse el recurso de nulidad del actor.”

2. Sentencia Rol 41827-2017. 14/05/2018

No resulta procedente la imputación del aporte del seguro de cesantía que el empleador realiza al pago de las indemnizaciones legales cuando la causal invocada de necesidades de la empresa ha sido declarada injustificada.

“Es palmario, en opinión de esta Corte, que para que opere la posibilidad de efectuar el descuento que previene el artículo 13 de la ley N° 19.728, es menester no solamente que el contrato de trabajo haya terminado formalmente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, sino que dicho motivo haya sido validado judicialmente en caso de impugnarse su justificación, pues

de otro modo, no se satisface la ratio legis que fundamenta la consagración del instituto en cuestión, desvirtuándose con ello, la intención que el legislador tuvo en consideración para la dictación de la norma analizada. (...) en tal entendido, como ya ha sido dilucidado por esta Corte, si existe una sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa, el inciso segundo del artículo 13 de la ley 19.728 queda desprovisto de fundamento fáctico que lo haga aplicable, y por lo tanto no se solventa la condición legal para que opere, desde que el despido resulta, en definitiva, carente de la justificación que exige el artículo 13 ya mencionado. Comprender dicha norma de modo diverso, implicaría un apoyo al actuar injustificado del empleador, constituyendo un incentivo perverso para que éste, a fin de obtener el beneficio descrito, invoque una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido indebido, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada.”

3. Sentencia Rol 36770-2017. 14/05/2018

Las contrataciones realizadas por organismos del Estado bajo modalidad de honorarios están afectas a las normas del Código del Trabajo si las circunstancias de hecho demuestran sus elementos en aplicación del principio de supremacía de la realidad.

“Quienes son contratados por un órgano del Estado, a honorarios, podrán quedar sujetos a las normas del Código del Trabajo, en la medida que la vinculación reúna, en los hechos, las características propias de una relación laboral, en conformidad a lo establecido en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo. Desde luego, lo regular es que si se contrata a honorarios, rijan las normas del derecho civil, pues un contrato de prestación de servicios tiene la naturaleza de un arrendamiento de servicios personales. (...) en el presente caso, tal como se estableció en la sentencia de base con el carácter de inamovible, se trata de un profesional que si bien aparece contratado a honorarios, se desempeña en condiciones que no son compatibles con una prestación de servicios conforme a las modalidades previstas para ese tipo de contrato, lo que se refleja en circunstancias de hecho que la legislación regula en el Código del Trabajo. Orienta especialmente la decisión de esta Corte el hecho que el desempeño profesional a honorarios no resulta acorde a una prestación de servicios como la descrita, esto es, bajo subordinación y dependencia, con obligación de asistencia diaria, cumpliendo horario, órdenes e instrucciones en la forma de prestar los servicios y en las modalidades de pago, con sujeción a fiscalización, con derecho a feriado, y realizando toda otra actividad que su jefatura considere pertinente.”

4. Sentencia Rol 37266-2017. 15/05/2018

No procede aplicar sanción del artículo 162 inciso 5 del Código del Trabajo en el caso que se declare la relación laboral de una persona natural con un municipio, toda vez que la contratación previa fue suscrita al amparo de un estatuto legal, por lo que no se podía prever la figura de la nulidad del despido.

“En efecto, y reafirmando lo sostenido en el motivo cuarto que antecede, esto es, que ostentando la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral un innegable carácter declarativo, procede aplicar la sanción de nulidad del despido frente a la constatación de no encontrarse enteradas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación. Sin embargo, tratándose, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado –entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575–, a juicio de esta Corte, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba 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. (...) en otra línea argumentativa, la aplicación –en estos casos–, de 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”.

5. Sentencia Rol 37867-2017. 22/05/2018

El aumento del bono proporcional con los fondos de la ley 19.933 aplica solo a los profesionales de la educación particular subvencionada ya que los profesionales de la educación municipal ya los perciben con recurso de la ley 19.410.

“Se debe concluir que la Ley N° 19.410, en lo que interesa, instauró para los profesionales de la educación de los establecimientos del sector municipal la asignación denominada “bonificación proporcional mensual”, como una con las características que señalan sus artículos 8 y 11, y cuya fórmula de cálculo se estableció en el artículo 10; y que se mantuvo como tal, debidamente reajustado(...). Sin embargo, la Ley N° 19.933, igualmente las que le antecieron, ya mencionadas, no dispuso su aumento en la forma como lo pretenden los demandantes, pues mejoró sus remuneraciones contemplando beneficios de orden remunerativo y ordenó que los recursos que se asignaban a los sostenedores, por la vía de acrecentar la subvención adicional, debían destinarse al pago de las remuneraciones, concretamente, a determinados rubros que indica. Corroboró lo anterior, lo que en forma expresa señala el inciso 1° del artículo 9, pues ordena aplicar los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, de manera exclusiva al pago de las remuneraciones de los docentes. En cambio, el inciso 2°, tratándose de los recursos que reciban los de los establecimientos particulares subvencionados, por el mismo concepto, decreta que se destinen exclusivamente al pago de los beneficios que indica, entre ellos, el nuevo valor de la bonificación proporcional, que se obtuvo con motivo del incremento dado por la Ley N° 19.715, por la vía de la sustitución que introdujo su artículo 1°”

6. Sentencia Rol 25003-2017. 28/05/2018

El aumento del bono proporcional con los fondos de la ley 19.933 aplica solo a los profesionales de la educación particular subvencionada ya que los profesionales de la educación municipal ya los perciben con recurso de la ley 19.410.

“Se debe concluir que la Ley N° 19.410, en lo que interesa, instauró para los profesionales de la educación de los establecimientos del sector municipal la asignación denominada “bonificación proporcional mensual”, como una con las características que señalan sus artículos 8 y 11, y cuya fórmula de cálculo se estableció en el artículo 10; y que se mantuvo como tal, debidamente reajustado(...). Sin embargo, la Ley N° 19.933, igualmente las que le antecedieron, ya mencionadas, no dispuso su aumento en la forma como lo pretenden los demandantes, pues mejoró sus remuneraciones contemplando beneficios de orden remunerativo y ordenó que los recursos que se asignaban a los sostenedores, por la vía de acrecentar la subvención adicional, debían destinarse al pago de las remuneraciones, concretamente, a determinados rubros que indica. Corroboró lo anterior, lo que en forma expresa señala el inciso 1° del artículo 9, pues ordena aplicar los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, de manera exclusiva al pago de las remuneraciones de los docentes. En cambio, el inciso 2°, tratándose de los recursos que reciban los de los establecimientos particulares subvencionados, por el mismo concepto, decreta que se destinen exclusivamente al pago de los beneficios que indica, entre ellos, el nuevo valor de la bonificación proporcional, que se obtuvo con motivo del incremento dado por la Ley N° 19.715, por la vía de la sustitución que introdujo su artículo 1°”

7. Sentencia Rol 41540-2017. 29/05/2018

Las contrataciones realizadas por organismos del Estado bajo modalidad de honorarios están afectas a las normas del Código del Trabajo si las circunstancias de hecho demuestran sus elementos en aplicación del principio de supremacía de la realidad, sobretodo en ausencia de los elementos de especificidad y ocasionalidad.

“Que es justamente la determinación de estos tópicos de especificidad y ocasionalidad que deben ser esclarecidos para después decidir el estatuto aplicable a la situación concreta que se analiza, por lo que se hace necesario aclarar qué son “labores accidentales y no habituales”, siendo aquéllas las que, no obstante ser propias de dicho ente, son ocasionales, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos específicos, las tareas puntuales perfectamente individualizadas o determinadas con claridad en el tiempo y que, sólo por excepción, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente (...) por ser funciones propias, habituales y permanentes de la demandada, ordenadas y reguladas por la normativa que la creó, y en ningún caso, accidentales o ajenas a ella, 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, 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 Código”.

8. Sentencia Rol 40106-2017. 30/05/2018

Las contrataciones realizadas por organismos del Estado bajo modalidad de honorarios están afectas a las normas del Código del Trabajo si las circunstancias de hecho demuestran sus elementos en aplicación del principio de supremacía de la realidad. “En consecuencia, 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 dicho código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, en la especie una municipalidad, 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 por el legislador laboral; en otros términos, corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, las relaciones habidas entre aquéllos en la medida que se desarrollen fuera del marco legal que establece -para el caso- el artículo 4 de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, y se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente. Por lo tanto, la interpretación que se aviene con las reglas y principios invocados, en lo específico, la contiene la vertida en los fallos que en que se apoya el recurso de unificación de jurisprudencia.”

9. Sentencia Rol 42715-2017. 30/05/2018.

Las contrataciones realizadas por organismos del Estado bajo modalidad de honorarios están afectas a las normas del Código del Trabajo si las circunstancias de hecho demuestran sus elementos en aplicación del principio de supremacía de la realidad, sobretodo en ausencia de los elementos de especificidad y ocasionalidad. “Que es justamente la determinación de estos tópicos de especificidad y ocasionalidad que deben ser esclarecidos para después decidir el estatuto aplicable a la situación concreta que se analiza, por lo que se hace necesario aclarar qué son “labores accidentales y no habituales”, siendo aquéllas las que, no obstante ser propias de dicho ente, son ocasionales, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos específicos, las tareas puntuales perfectamente individualizadas o determinadas con claridad en el tiempo y que, sólo por excepción, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente (...) por ser funciones propias, habituales y permanentes de la demandada, ordenadas y reguladas por la normativa que la creó, y en ningún caso, accidentales o ajenas a ella, 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, 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 Código”.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL JUNIO DEL AÑO 2018

1. Sentencia Rol 42711-2017. 19/06/2018

Las contrataciones realizadas por organismos del Estado bajo modalidad de honorarios están afectas a las normas del Código del Trabajo si las circunstancias de hecho demuestran sus elementos en aplicación del principio de supremacía de la realidad, desenmarcando aplicación del artículo 4 de la Ley N° 18.883.

“Que, en consecuencia, la acertada interpretación del artículo 1° y 7° del Código del Trabajo en relación con el artículo 4° de la Ley N° 18.883, está dada por la vigencia de dicho código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, en la especie una municipalidad, que aun habiendo suscrito contratos de prestación de servicios a honorarios –por permitírsele el estatuto especial que regula al ente público–, prestan servicios en las condiciones previstas por el legislador laboral; en otros términos, corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, las relaciones habidas entre aquéllos en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece –para el caso- el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, y se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente (...) Que en relación a la aseveración que formula la sentencia impugnada, relativa a que el impedimento legal que afecta a las municipalidades de efectuar contrataciones bajo el régimen del Código del Trabajo, impediría de manera absoluta que un contrato celebrado bajo el estatuto del artículo 4° de la Ley N° 18.883 devenga en uno de naturaleza laboral, aunque se constate no cumplir sus requisitos y la concurrencia de los elementos propios de la relación laboral, debe indicarse que, según ya se señaló recientemente por esta Corte en los autos N° 35.737-17 y 37.776-17, de 18 de diciembre y 4 de abril último, respectivamente, que el principio de primacía de la realidad corresponde a una exigencia fundamental del Derecho del Trabajo, que debe servir como criterio interpretativo de la decisión judicial, que contiene el mandato de atender, por sobre las formalidades, la manera efectiva en que se desarrolla una determinada vinculación de prestación de servicios personales, lo que significa que la determinación de su naturaleza debe realizarse conforme como se constata en la práctica. Ello implica, además, que el ejercicio de calificación de los hechos constatados debe ser efectuada desde la perspectiva del trabajador, entendiendo, desde la naturaleza tutelar propia de esta disciplina, que a éste le interesa como se desarrolló su vinculación de manera concreta, siéndole indiferente la fórmula contractual o fundamento jurídico que la sustenta, ya que, sólo de ese modo, se cumple la finalidad del derecho laboral, que busca balancear el desequilibrio propio de sus relaciones, donde el empleador se ubica en una posición privilegiada que le permite decidir y dirigir, entre otros factores, las formalidades de la contratación”.

2. Sentencia Rol 42441-2017. 21/06/2018

No procede aplicar sanción del artículo 162 inciso 5 del Código del Trabajo en el caso que se declare la relación laboral de una persona natural con un municipio, toda vez que la contratación previa fue suscrita al amparo de un estatuto legal, por lo que no se podía prever la figura de la nulidad del despido.

“Tratándose, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado –entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575–, a juicio de esta Corte,

concorre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba 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. (...) en otra línea argumentativa, la aplicación –en estos casos– de 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 la indemnizaciones propias del despido”.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL JULIO DEL AÑO 2018

1. Rol N° 42659-2017 de 4 de julio de 2018

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Carga de la prueba incumple al empleador en juicios por despido injustificado.

Aplicación del artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, en cuanto establece que en los juicios por despido injustificado, incumbe al empleador demandado acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido, sin que sea posible alegar en juicio hechos diferentes a aquellos. Las cartas de despido deben estar presentes en el proceso, y es el empleador - interesado en acreditar su existencia, los hechos que invoca como fundamento y el cumplimiento de sus formalidades- a quien le corresponde agregarla en juicio.

“Noveno: Que, por lo mismo, el legislador trata con especial detalle las circunstancias que autorizan y permiten la terminación del contrato de trabajo, no sólo por vía del establecimiento de causales específicas que autorizan la desvinculación, sino, especialmente, regulando las formalidades que deben seguirse en tal coyuntura.

En efecto, el artículo 162 del código laboral dispone en sus incisos 1° y 4° que "Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda...". "Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación."

De lo transcrito fluye que al trabajador desvinculado le debe ser notificado el despido por carta o aviso previo, comunicación que, además, debe indicar el motivo específico de su despido, el cual necesariamente debe apoyarse en hechos concretos y específicos, jamás genéricos, atendido lo dispuesto en el inciso segundo del numeral primero del artículo 454 del Código del Trabajo, en

cuanto señala que "No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido".

Como se lee, este mandato dispone, entonces, que es un elemento insustituible para la defensa del empleador que pretende que el despido que efectuó sea estimado como justificado, que acredite, primero, la existencia de la carta de despido; segundo, que aquella fue debidamente notificada al trabajador; y, tercero, que exprese con precisión la causal de cese del vínculo laboral junto con los hechos en que la funda, circunstancias fácticas que deberá acreditar en el juicio, manera en que se abona, no sólo el perfil protector del derecho laboral, sino, el debido proceso, pues son tales formalidades las que garantizan la posibilidad de impugnación por el trabajador ante el órgano judicial competente de dicha decisión.

Décimo: Que, en el mismo orden de ideas, surge como una carga ineludible para el empleador que en juicio pretende justificar su decisión de despido, acompañar, primeramente, la carta de despido donde conste la causal invocada y los hechos en que se apoya, y principalmente, que se verifique que aquella fue debidamente comunicada al trabajador, ya que se trata del medio legal que le proporciona los antecedentes que explican las razones del despido, permitiéndole preparar las objeciones que le reconoce el artículo 168 del estatuto laboral si considera que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente.

Undécimo: Que, en ese contexto, siendo un hecho establecido no sólo que el empleador no acompañó materialmente al proceso tan indispensable comunicación, sino que, también, fue enviada a una dirección incompleta, en la que, además, se hizo valer una causal de caducidad no compatible con los hechos fundantes de la misma, no es posible dar por cumplidas las formalidades del despido, y sólo cabe concluir que la sala respectiva de la Corte de Apelaciones de Antofagasta no debió rechazar el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia del grado; razón por la que corresponde acoger dicho recurso que se sustentó en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción de los artículos 454 N° 1, 160, N° 3 y 4, y 162 del mismo cuerpo legal, y anular la sentencia de base."

2. Rol N° 39621 de 11 de julio de 2018

Materia: Nulidad de despido.

Submateria: Naturaleza jurídica de la resolución judicial que constata la existencia de la relación laboral. Improcedencia de esta sanción respecto de contratados a honorarios por la Administración del Estado.

Por regla general, la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes es de naturaleza declarativa, por lo que resulta aplicable la sanción de nulidad de despido (artículo 162 incisos 5° a 7° del Código del Trabajo). Sin embargo, cuando se está frente a contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado (artículo 1 de la ley 18.575), como éstos

fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, no resulta aplicable la sanción de nulidad de despido.

“Cuarto: Que, como se observa, se constata la existencia de pronunciamientos diversos emanados de tribunales superiores de justicia respecto de la materia de derecho debatida, la que incluso, ya ha sido conocida por esta Corte y unificada en el sentido propuesto por los fallos de contraste.

Sin embargo, y después de un nuevo estudio, esta Corte ha decidido modificar su postura doctrinal sobre el tema, específicamente en el caso en que el empleador respecto del cual se reclama el pago de la sanción en comento, corresponde a un órgano público que procedió a una contratación de prestación de servicio a honorarios, amparado en una norma legal que lo autoriza, siendo declarada la existencia de la relación laboral, en el fallo de instancia.

Quinto: Que, en tal orden de cosas, por tratarse de una cuestión evidente que la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes es de naturaleza declarativa, la regla general en esta materia, es la procedencia de la sanción de la nulidad del despido, en el caso de constatarse el hecho de no encontrarse pagadas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación laboral reconocida por el fallo de base.

Sin embargo, debe dicha conclusión varía cuando se trata, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575-, pues a juicio de esta Corte, en tales casos, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la sanción en comento, cual es que ellos fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba 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, y excluye, además, la idea de simulación o fraude por parte del empleador, que intenta ocultar por la vía de la contratación a honorarios, la existencia de una relación laboral, que justifica la punición del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

Sexto: Que, por otro lado, la aplicación -en estos casos-, de 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, 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, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector, base sobre la cual, también debe desecharse el recurso de nulidad del actor.

Séptimo: Que de este modo, esta nueva comprensión doctrinal del tema, lleva necesariamente a concluir que el fallo impugnado, yerra en la aplicación del artículo 162 incisos quinto a séptimo del código laboral, al invalidar el fallo de base otorgando en sentencia de reemplazo la sanción contemplada en la norma citada, de modo que correspondía desestimar el arbitrio de invalidación en lo relativo al punto traído a discusión, pues la correcta interpretación de la materia objeto del juicio, conforme se expuso, lleva a la misma conclusión del tribunal de instancia, de manera que,

aunque esta Corte no comparte el fundamento del dictamen de base, tal discordancia no influye en lo dispositivo del fallo.

Por lo razonado, se acogerá el presente arbitrio en el sentido expuesto, rechazando el recurso de nulidad en el extremo indicado.”

3. Rol N° 45879-2017 de 31 de julio de 2018

Materia: Existencia de relación laboral.

Submateria: Aplicación del principio de primacía de la realidad en el ámbito municipal.

Aplicación del principio de la primacía de la realidad en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, en cuanto al carácter realista del derecho del trabajo. Una correcta interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, vinculado con el artículo 4 de la Ley N° 18.883, implica entender la vigencia de dicho cuerpo legal respecto de las personas naturales contratadas por un órgano del Estado, que suscribió sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, al amparo del estatuto especial de dicho órgano público, en las condiciones previstas por el Código del Trabajo. Sin embargo no procede el castigo que contempla el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo (nulidad del despido), pues contratas estaban amparada por una presunción de legalidad, ya que se celebraron conforme al artículo 4 de Ley que aprueba el Estatuto administrativo para funcionarios Municipales.

“Octavo: Que, contrastado lo manifestado con los hechos establecidos en el fallo de base, referidos en el fundamento cuarto que antecede, es claro que corresponden a circunstancias que revelan con claridad la existencia de un vínculo laboral entre las partes, atendido el desarrollo práctico que en la faz de lo realidad concreta, tuvo dicha relación, al constituir indicios que demuestran, en los términos descritos en el artículos 7° del Código del Trabajo, una relación sometida a su regulación, que configuran una evidente prestación de servicios personales, sujeta a dependencia y subordinación y por la cual la demandante recibía en cambio una remuneración. Inferencia que obtiene mayor fuerza si se considera que se trata del desempeño de servicios que se prolongaron en el tiempo sin solución de continuidad, lo que impide considerar que su incorporación se haya desplegado conforme las exigencias de la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N° 18.883, desde que el ejercicio de labores que se extienden durante más de tres años y en las condiciones señaladas, no pueden considerarse como sujeta a las características de especificidad que señala dicha norma, o desarrollados en las condiciones de temporalidad que indica, por lo que corresponde aplicar el Código del Trabajo, concluyendo que el vínculo existente entre las partes, es de orden laboral.

En dicho punto, es menester señalar que, a juicio de esta Corte, el fallo impugnado yerra al considerar que las circunstancias que se describen en el motivo undécimo de la decisión de instancia, no corresponden al establecimiento de los hechos de la causa, pues, de su sola lectura, se manifiesta evidente que dicha reflexión sí corresponde a una conclusión fáctica que fija los elementos materiales que tuvo por acreditados, pues no otra cosa puede entenderse, atendida la redacción utilizada. En efecto, en dicha motivación se lee textualmente "Que lo decidido (...) no

obsta a que los servicios ejecutados por la actora (...) se hayan llevado a cabo con obligaciones de asistencia, cumplimiento de horario y sujeto a la dependencia e instrucciones de jefaturas, como también el pago de un honorario".

4. Rol N° 43773-2017 de 24 de julio de 2018

Materia: Existencia de relación laboral.

Submateria: Aplicación del principio de primacía de la realidad en el ámbito municipal.

Acertada interpretación de los artículos 1, 7 y 8 del Código del Trabajo, en armonía con el artículo 4 de la Ley N° 18.883. Primacía del principio de la realidad por sobre los documentos y lo pactado verbalmente por las partes. Aquellas relaciones entre una persona natural y una municipalidad, contratada bajo la modalidad de honorarios pero que en las circunstancias particulares cumple con todos los elementos de una relación laboral, están regidas por el Código del Trabajo.

“Decimotercero: Que, por consiguiente, si una persona se incorpora a la dotación de un órgano de la Administración del Estado bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N° 18.883, pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que expresa dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos que importan un concepto, para este caso, de subordinación clásico, esto es, a través de la verificación de indicios materiales que dan cuenta del cumplimiento de las órdenes, condiciones y fines que el empleador establece, y que conducen necesariamente a la conclusión que es de orden laboral. Lo anterior, porque, como se dijo, el Código del Trabajo constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales, y, además, porque una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, no obstante concurrir todos los elementos de un contrato de trabajo, el trabajador queda al margen del Estatuto Laboral, en una situación de precariedad que no tiene justificación alguna.

Decimocuarto: Que, entonces, la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en armonía con el artículo 4 de la Ley N° 18.883, está dada por la vigencia de 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, se desempeñan en las condiciones previstas por el Código del ramo. Bajo este prisma debe uniformarse la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sujetas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en la medida que dichos lazos se desarrollen fuera del marco legal que establece el artículo 4 de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación, sobre la base de honorarios, ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente.

Decimoquinto: Que tal decisión no implica desconocer la facultad de la Administración para contratar bajo el régimen de honorarios que consulta el artículo 4 de la Ley N° 18.883, por la que no

se vislumbran problemas de colisión entre las preceptos del citado código y del estatuto funcionario aludido, sino sólo explicitar los presupuestos de procedencia normativa que subyacen en cada caso para discernir la regla pertinente, y lo será aquella que se erige en el mencionado artículo 4 siempre que el contrato a honorarios sea manifestación de un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la Administración del Estado, pueda contar con la asesoría de expertos en asuntos precisos, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter de ocasional, específico, puntual y no habituales.

Decimosexto: Que es justamente la determinación de estos tópicos de especificidad y ocasionalidad que deben ser esclarecidos para después decidir el estatuto aplicable a la situación concreta que se analiza, por lo que se hace necesario aclarar qué son "labores accidentales y no habituales", siendo aquéllas las que, no obstante ser propias de dicho ente, son ocasionales, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos específicos, las tareas puntuales perfectamente individualizadas o determinadas con claridad en el tiempo y que, sólo por excepción, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente.

Decimonoveno: Que por ser funciones propias, habituales y permanentes de la demandada, ordenadas y reguladas por la normativa que la creó, y en ningún caso, accidentales o ajenas a ella, 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, 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.

Vigésimo: 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 aquéllos 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.

Vigésimo primero: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Santiago al calificar la relación contractual de los litigantes como una que se enmarcó dentro del régimen especial de la Ley N° 18.883 y, estimando, consecuentemente inaplicable el Código del Trabajo, porque la conducta desplegada por el actor en el ejercicio de su labor no cumple los requisitos que la norma especial exige.

Sobre esta premisa discurre el recurso de nulidad que planteó, fundado, en lo pertinente, en la causal del artículo 477 del citado texto legal, por infracción a los artículos 7 y 8 del mismo, toda vez que 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 ordena el referido artículo 4 de la Ley N° 18.883, y se acredita, como se estableció precedentemente, la concurrencia de los requisitos que enumera el artículo 7 del Código del Trabajo -subordinación y dependencia-."

5. Rol N° 42638-2017 de 9 de julio de 2018

Materia: Estatuto jurídico de funcionarios no docentes de la educación municipal.

Submateria: Interpretación finalista del artículo 4 de la Ley N° 19.464.

Correcta interpretación del artículo 4 de la Ley N° 19.464 en relación con el artículo 148 de la Ley N° 18.883, que otorgan facultades al Alcalde para considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo, superior a 6 meses en los últimos 2 años. El personal no docente de la educación municipal está regido por las normas de los artículos 110 a 112 de la Ley N° 18.883, ubicados en el párrafo 4° del Título IV denominado: "Derechos Funcionarios", por disposición del artículo 4 de la Ley N° 19.464, no pudiendo aplicárseles el artículo 148 de dicho cuerpo legal, ubicado en el Título VI: "De la Cesación de Funciones".

“Sexto: Que esta materia de derecho ya fue conocida y fallada por esta Corte y unificada mediante sentencias dictadas en las causas roles ingreso Corte N°9.013-2012, 24.090-14 y 41.188-16, las que establecieron que la exégesis coherente de las normas en estudio, lleva a concluir, que, al ser la finalidad de la Ley N° 19.464, regular beneficios en favor de los funcionarios no docentes de la educación municipal, y que ninguna relación surge del reenvío de su artículo 4° a la Ley N°18.883 - para los efectos de permisos y licencias- con el término de los servicios por declaración de vacancia del cargo, se debe concluir que su aplicación queda limitada exclusivamente a lo relativo a los derechos funcionarios lo que no se extiende a las situaciones de declaración de vacancia del cargo, de modo que a tales funcionarios les rigen las normas de los artículos 110 a 112 de la Ley N° 18.883, ubicados en el párrafo 4° del Título IV denominado: "Derechos Funcionarios", por disposición del artículo 4° de la Ley N° 19.464, pero no el artículo 148 de dicho cuerpo legal, ubicado en el Título VI: "De la Cesación de Funciones", de manera que el ya mencionado artículo 4° de la Ley N°19.464 no habilita a la demandada para actuar como lo hizo en la especie.

Séptimo: Que la sentencia recurrida, en cambio, resolvió el litigio de manera diversa, conforme se expresó precedentemente, constatándose de ese modo, la concurrencia de distintas interpretaciones de tribunales superiores de justicia sobre una misma materia de derecho, referida al alcance que corresponde atribuir al artículo 4° de la Ley N° 19.464, en lo relativo a las licencias médicas, y la aplicación de la Ley N° 18.883, específicamente en cuanto a si es aplicable la desvinculación por salud incompatible con el cargo. Sin embargo, como se consigna en el motivo anterior, esta materia ya fue unificada por esta Corte en los términos ahí indicados, razón por la cual se concluye que yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de San Miguel al calificar que el despido de que fue objeto la actora se ajusta a derecho, puesto que, como decidió esta Corte, al personal no docente en lo que dice relación con las causales de despido, se rige por las normas del Código del Trabajo y no por la normativa especial antes citada, razón por la cual no se configuró la causal de nulidad invocada por la demandada, por lo que se debió rechazar el recurso de nulidad que planteó.”

6. Rol N° 42973-2017 de 11 de julio de 2018

Materia: Nulidad de despido.

Submateria: Naturaleza jurídica de la resolución judicial que constata la existencia de la relación laboral. Improcedencia de esta sanción respecto de contratados a honorarios por la Administración del Estado.

La sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes es de naturaleza declarativa, por lo que resulta aplicable la sanción de nulidad de despido (artículo 162 incisos 5° a 7° del Código del Trabajo). Sin embargo, esta regla general se altera cuando se está frente a contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado (artículo 1 de la ley 18.575). Como estos contratos a honorarios fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, no resulta aplicable la sanción de nulidad de despido. Esto último no obsta a que el empleador debe pagar todas las cotizaciones previsionales adeudadas durante el período que se mantuvo vigente la relación laboral.

“Sexto: Que siendo indiscutible que la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes es de naturaleza declarativa, -siendo impropio y jurídicamente errado asignarle, como lo hace la decisión impugnada, un carácter constitutivo según la condición pública del sujeto contratante, pues tal cuestión no depende de la naturaleza jurídica que ostenten las partes, sino del contenido del pronunciamiento judicial-, la regla general en esta materia, es la procedencia de la sanción de la nulidad del despido, constatada la circunstancia fáctica de no encontrarse pagadas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación laboral reconocida por el fallo de base.

No obstante, como se insinuó, con un mejor estudio de los antecedentes, este tribunal considera pertinente modificar su postura en relación a este punto, cuando se trata, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1 de la Ley N° 18.575-, pues a juicio de esta Corte concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que ellos fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba 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, y excluye, además, la idea de simulación o fraude por parte del empleador, que intenta ocultar por la vía de la contratación a honorarios, la existencia de una relación laboral, que justifica la gravosa punición del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

Séptimo: Que, por otro lado, la aplicación -en estos casos-, de la institución contenida en el artículo 162 ya mencionado, 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, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un

determinado estatuto legal propio de dicho sector, base sobre la cual, también debe desecharse el recurso de nulidad del actor.

Octavo: Que, de este modo, esta nueva comprensión doctrinal del tema lleva necesariamente a concluir que el fallo impugnado, aunque con argumentos que esta Corte no comparte, en lo resolutivo, coincide con la conclusión arribada, esto es, que procedía desestimar el recurso de nulidad del demandante en esta parte del punto traído a discusión, manteniendo el rechazo de la pretensión del recurrente de aplicar a la demandada la sanción de la nulidad de despido, pues la correcta interpretación de la materia objeto del juicio, conforme se expuso, lleva a la misma decisión, de modo que aunque no es adecuada la postura del fallo revisado, tal incorrección no influye en lo dispositivo del fallo, siendo forzoso, por tanto, el rechazo del presente arbitrio.

(...)

Décimo: 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.

A lo anterior, cabe agregar que la sentencia definitiva dictada no es de naturaleza constitutiva sino declarativa, sólo constata una situación preexistente, en consecuencia, la obligación se encontraba vigente desde que comenzaron a pagarse las remuneraciones por parte del empleador, desde la misma época. En efecto, sobre la base de la existencia de una situación jurídica dada, en el caso de autos una relación laboral, se dedujo demanda de cobro de prestaciones con el objeto que se condenara a la demandada, además de declarar el despido improcedente, al pago de las cotizaciones de seguridad social porque no habían sido solucionadas, a lo cual no se accedió.

Sin embargo, conforme a lo razonado, debió accederse a dicha pretensión. En efecto, por tratarse la sentencia del grado de una de naturaleza declarativa, significa que sólo se constata la existencia de la relación laboral, esto es, se reconoce su existencia como una situación jurídica válida y preexistente, que se prolongó durante el lapso que se extendió la relación laboral, de manera que si las cotizaciones de seguridad social no fueron pagadas de conformidad con las remuneraciones que correspondían, debió accederse a su pago, de tal modo que al decidirse como se hizo en el pronunciamiento del grado, se incurrió en la vulneración del artículo 58 del Código del Trabajo y 17 y 19 del Decreto Ley N° 3.500.

Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a las normas legales indicadas, debió ser acogido y anulada la sentencia del grado, puesto que dicho error influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.”

7. Rol N° 42060-2017 de 3 de julio de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional. Beneficios a docentes del sector particular subvencionado.

El aumento del bono proporcional sólo beneficia a los docentes del sector particular subvencionado (y no a los del sector municipalizado). La Ley N° 19.933 contempla beneficios remunerativos, ordenando que los recursos que se asignaban a los sostenedores, por la vía de acrecentar la subvención adicional, debían destinarse al pago de las remuneraciones.

“Quinto: Que a la hora de dirimir cuál de estas interpretaciones contradictorias es la correcta, debe señalarse que esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto en cuestión, inclinándose de manera consistente de un tiempo a esta parte, por la postura la expresada en los fallos de contraste; en efecto, como se advierte de lo resuelto, por ejemplo, en las sentencias recaídas en los recursos de unificación números 8.090-17, 10.422-17, 25.003-17, 34.626-17, 36.784-17 y 37.867-17 de 20 de noviembre de 2017, 14 de diciembre de 2017, 28 de mayo de 2018, 14 de febrero de 2018 y 19 de febrero de 2018, respectivamente, se concluyó que la Ley N° 19.410, en lo que interesa, instauró para los profesionales de la educación de los establecimientos del sector municipal la asignación denominada "bonificación proporcional mensual", pero que la Ley N° 19.933, como aquellos cuerpos legales que la antecedieron, no dispuso un aumento en la manera que pretenden los demandantes, sino que mejoró sus remuneraciones contemplando beneficios de orden remunerativo y ordenó que los recursos que se asignaban a los sostenedores, por la vía de acrecentar la subvención adicional, debían destinarse al pago de las remuneraciones, concretamente, a determinados rubros que indica.

Lo anterior se confirma con lo expresado en el inciso 1° del artículo 9 del cuerpo legal en comento, norma que ordena aplicar los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, de manera exclusiva al pago de las remuneraciones de los docentes.

En cambio, el inciso 2°, tratándose de los recursos que reciban los de los establecimientos particulares subvencionados por el mismo concepto, determina que se destinen exclusivamente al pago de los beneficios que indica, entre ellos, el nuevo valor de la bonificación proporcional, que se obtuvo en razón del incremento otorgado por la Ley N° 19.715, por la vía de la sustitución que introdujo su artículo primero.

Sexto: Que, de esta manera, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la Ley N° 19.933, también las que 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; razón por la que se debe concluir que el recurso de nulidad que se sustentó en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción a lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5 y 9 de la Ley N° 19.933, en relación con el artículo 10 literal a) de la Ley N° 19.410 y 65 de la Ley N° 19.070, debió ser rechazado.

Séptimo: Que, por lo expuesto, corresponde acoger el recurso que se analiza y unificar la jurisprudencia en el sentido indicado, y anular la sentencia impugnada, y declarar que se rechaza el

recurso de nulidad en el extremo indicado, conclusión que hace innecesario pronunciarse sobre la otra materia de derecho planteada en el presente recurso.”

8. Rol N° 42542-2017 de 9 de julio de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional. Beneficios a docentes del sector particular subvencionado.

El incremento de la bonificación proporcional mensual de la Ley N° 19.933 corresponde a un beneficio destinado sólo a los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, y no al municipal, por lo que, respecto de estos últimos, los fondos que se proveen por mandato de dicho cuerpo legal, sólo constituye un aumento de sus remuneraciones.

“Quinto: Que a la hora de dirimir cuál de estas interpretaciones contradictorias es la correcta, debe señalarse que esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto en cuestión, inclinándose de manera consistente de un tiempo a esta parte, por la postura expresada en los fallos de contraste; en efecto, como se advierte de lo resuelto, por ejemplo, en las sentencias recaídas en los recursos de unificación números 8.090-17, 10.422-17, 25.003-17, 34.626-17, 36.784-17, 37.867-17 y 42.060-17 de 20 de noviembre de 2017, 14 de diciembre de 2017, 28 de mayo de 2018, 14 de febrero de 2018, 19 de febrero de 2018 y 3 de julio de 2018, respectivamente, se concluyó que la Ley N° 19.410, en lo que interesa, instauró para los profesionales de la educación de los establecimientos del sector municipal la asignación denominada "bonificación proporcional mensual", pero que la Ley N° 19.933, como aquellos cuerpos legales que la antecedieron, no dispuso un aumento en la manera que pretenden los demandantes, sino que mejoró sus remuneraciones contemplando beneficios de orden remunerativo y ordenó que los recursos que se asignaban a los sostenedores, por la vía de acrecentar la subvención adicional, debían destinarse al pago de las remuneraciones, concretamente, a determinados rubros que indica. Lo anterior se confirma con lo expresado en el inciso 1° del artículo 9 del cuerpo legal en comento, norma que ordena aplicar los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, de manera exclusiva al pago de las remuneraciones de los docentes.

En cambio, el inciso 2°, tratándose de los recursos que reciban los de los establecimientos particulares subvencionados por el mismo concepto, determina que se destinen exclusivamente al pago de los beneficios que indica, entre ellos, el nuevo valor de la bonificación proporcional, que se obtuvo en razón del incremento otorgado por la Ley N° 19.715, por la vía de la sustitución que introdujo su artículo primero.

Sexto: Que, de esta manera, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la Ley N° 19.933, también las que 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; razón por la que se debe concluir que el recurso de nulidad que se sustentó

en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley N° 19.933, en relación con el artículo 10 de la Ley N° 19.410; artículos 35, 63 y 65 de la Ley N° 19.070; y artículos 19 y 22 del Código Civil, debió ser acogido, por haberse incurrido en infracción de las normas señaladas.”

9. Rol N° 45635-2017 de 31 de julio de 2018

Materia: Existencia de relación laboral.

Submateria: Aplicación del principio de primacía de la realidad en el ámbito municipal.

Aplicación del principio de la primacía de la realidad en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, en cuanto al carácter realista del derecho del trabajo. Una correcta interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, vinculado con el artículo 4 de la Ley N° 18.883, implica entender la vigencia de dicho cuerpo legal respecto de las personas naturales contratadas por un órgano del Estado, que suscribió sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, al amparo del estatuto especial de dicho órgano público, en las condiciones previstas por el Código del Trabajo. Sin embargo no procede el castigo que contempla el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo (nulidad del despido), pues contratas estaban amparada por una presunción de legalidad, ya que se celebraron conforme al artículo 4 de Ley que aprueba el Estatuto administrativo para funcionarios Municipales.

“Tercero: Que, como se observa, más allá de lo planteado en los instrumentos escritos, en especial de los contratos celebrados por las partes, los respectivos decretos administrativos que los autorizan y demás documentación aparejada, fluye que en los hechos, esto es, en el devenir material y concreto en que se desarrolló la vinculación referida, se configuró una de naturaleza laboral, al concurrir en la práctica los indicios que dan cuenta de dicho enlace, conforme el artículo 7º del Código del Trabajo.

Cuarto: Que, el caso, debe ser analizado a la luz de los principios que informan el ordenamiento jurídico laboral, entre ellos, el de primacía de la realidad. Tal postulado es entendido, conforme lo plantea la doctrina, como aquel axioma que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, ordena dar preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, perspectiva desde la cual es innegable que los hechos establecidos conducen a concluir la existencia de un vínculo de naturaleza laboral entre las partes, sin que pueda ser derrotada tal conclusión con el mérito de las formalidades en que se expresó y consolidó, en la apariencia institucional, el vínculo examinado, todo ello, conforme lo expresado en los motivos pertinentes del fallo de unificación.

Quinto: Que, entonces, conforme a lo razonado en los considerandos anteriores se yergue como conclusión irredargüible la existencia de una relación de naturaleza laboral entre las partes, por lo tanto, regida por el código del ramo, y que, al verificarse su término, sin cumplir las formalidades que dicho texto legal establece, su desvinculación debe calificarse como un despido injustificado, dando derecho a las indemnizaciones legales consecuentes.

Sexto: Que, no obstante asentirse la mora previsional al haberse controvertido por la parte demandada la naturaleza laboral del vínculo, no procede el castigo que contempla el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, pues conforme se aseveró en la sentencia de unificación, al ampararse la contratación a honorarios en una fórmula contemplada por la ley, que aunque en los hechos no fue tal, sino una laboral, opera a favor de la parte demandada una razón que la exime de las consecuencias propias de esa vinculación establecida, ya que el basamento legal en el cual se celebraron los sucesivos contratos, les otorgaban una presunción de legalidad, debiendo considerarse, además, que en el contexto que se desarrolla el proceso, tal punición se desnaturaliza, por cuanto las municipalidades no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren de un pronunciamiento condenatorio.

Séptimo: Que, de esta manera, deberá acogerse la demanda, salvo en lo relativo a la sanción de la nulidad del despido, declarándose la existencia de la relación laboral, y el carácter de injustificado del despido, por lo cual, deberán concederse las indemnizaciones consecuentes. Lo mismo sucede con la pretensión de pago de las cotizaciones previsionales y descuentos por seguro de cesantía. Sin embargo, tampoco se dará lugar a lo peticionado relativo al pago de conceptos vinculados con feriado legal y proporcional, por cuanto, teniendo derecho reconocido expresamente en los contratos suscritos entre las partes a disfrutar de feriado, no se acreditó adeudarse monto alguno por dicho concepto.”

10. Rol N° 37147-2017 de 9 de julio de 2018

Materia: Existencia de relación laboral.

Submateria: Aplicación del principio de primacía de la realidad en el ámbito municipal. Principio de primacía de la realidad. Interpretación de los artículos 1 y 7 del Código del Trabajo en relación con el artículo 4 de la Ley N° 18.883. Se califica como relación laboral aquella entre una persona natural y una Municipalidad, cuando 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 por el legislador laboral.

“Séptimo: Que para dilucidar el punto corresponde establecer, en primer lugar y en lo que interesa, que de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 1 del Código del Trabajo, inciso primero: "Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y sus leyes complementarias", a lo que cabe agregar la regla contenida en el inciso segundo, que prevé: "Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado, o aquellas en que tenga aporte, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial".

A su turno, el artículo 4 de la Ley N° 18.883, que Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, dispone: "Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores

accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto".

Esta norma es igual a la contenida en el artículo 11 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo, sobre la base de la cual se estructura uno de los fallos acompañado.

Octavo: Que de la normativa transcrita es posible desprender que a los funcionarios de la Administración del Estado no se les aplica el estatuto laboral común, contenido en el Código del Trabajo, en la medida que están sometidos por ley a un estatuto especial, hipótesis que no se verifica en el caso de quienes son contratados a honorarios, pues no se rigen por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, sino por las normas del contrato que celebren. Una primera conclusión, entonces, es que quienes son contratados por una municipalidad, a honorarios, podrán quedar sujetos a las normas del Código del Trabajo en la medida que la vinculación reúna, en los hechos, las características propias de una relación laboral, en conformidad a lo establecido en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo. Desde luego, lo regular es que si se contrata a honorarios rijan las normas del derecho civil, pues un contrato de prestación de servicios tiene la naturaleza de un arrendamiento de servicios personales. Sin embargo, como se sabe, las cosas son lo que son en la realidad y no lo que se dice que son, por eso es que al examinar una determinada relación, formalmente convenida a honorarios, es posible encontrar cuestiones subyacentes que digan lo contrario.

El Código del Trabajo define el contrato individual de trabajo en el artículo 7, como "una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada". Para precisar, pues, si se está en presencia de un contrato de trabajo, será esencial desentrañar si concurre o no subordinación de parte del trabajador, puesto que es, en definitiva, el elemento caracterizador y puede -y suele- hacerse a través de un sistema de indicios, que orientan en el sentido de entender que existe esa dependencia o sujeción en la relación de trabajo, tales como obligación de asistencia, cumplimiento de horario, sometimiento a instrucciones y directivas del empleador, prestación de servicios en forma continua y permanente, estar sometido a supervigilancia y control. Es por eso que, aun cuando no se escribiera un contrato de trabajo o se celebre bajo una denominación distinta, debe aplicarse la presunción establecida en el artículo 8 del Código del Trabajo, que dispone: "Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo". Por último, se debe considerar lo dispuesto en el artículo 1 de dicho cuerpo legal, que deja bajo la regulación del referido estatuto normativo toda relación laboral, lo que constituye la regla general en el campo de las relaciones de trabajo.

Noveno: Que, en el presente caso, tal como se estableció en la sentencia de base con el carácter de inamovible, se trata de una persona natural -monitora comunitaria- que si bien aparece contratada a honorarios, se desempeña en condiciones que no son compatibles con una prestación de servicios conforme a las modalidades previstas para ese tipo de contrato, lo que se refleja en circunstancias de hecho que la legislación regula en el Código del Trabajo. Orienta especialmente la decisión de esta Corte el hecho que el desempeño a honorarios no resulta acorde a una prestación de servicios como la descrita, esto es, bajo subordinación y dependencia, cumpliendo órdenes e instrucciones en la forma de prestar los servicios y en las modalidades de pago, con sujeción a fiscalización.

Décimo: Que, en consecuencia, 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 dicho código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, en la especie una municipalidad, 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 por el legislador laboral; en otros términos, corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, las relaciones habidas entre aquéllos en la medida que se desarrollen fuera del marco legal que establece -para el caso- el artículo 4 de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, y se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente. Por lo tanto, la interpretación que se aviene con las reglas y principios invocados, en lo específico, la contiene la vertida en los fallos que en que se apoya el recurso de unificación de jurisprudencia.

Undécimo: Que por los motivos que han sido desarrollados, determinada la correcta doctrina en la materia de derecho objeto del juicio y siendo procedente el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la demandante, el de nulidad que dedujo debió ser acogido, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, por haberse interpretado erradamente los artículos 1 y 8 del mismo texto legal y 4 de la Ley N° 18.883, en relación a los hechos establecidos, debiendo anularse la sentencia del grado, procediéndose seguidamente, a dictar la de reemplazo pertinente.”

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL AGOSTO DEL AÑO 2018

1. Rol N° 37778-2017 de 22 de agosto de 2018

Materia: Prescripción de las acciones laborales.

Submateria: Plazo para cobrar aumento de la bonificación proporcional mensual de la Ley N° 19.933. Naturaleza jurídica de la bonificación proporcional mensual.

El plazo de prescripción extintiva de la acción de cobro del aumento de la bonificación proporcional mensual de la Ley N° 19.933 es el contemplado en el inciso 1° del artículo 510 del Código del Trabajo.

“Séptimo: Que resulta indispensable, para efectos del afán unificador, dilucidar en forma previa la calidad jurídica que reviste el emolumento demandado. Para ello se debe considerar que, si bien en

cuanto a su base de cálculo se sustenta en las disposiciones de una ley especial -la N° 19.933-, constituye un estipendio contemplado en el Estatuto Docente, a saber, en su artículo 63, introducido por la Ley N° 19.410, que únicamente fue incrementado por la Ley N° 19.933, lo que desde ya orienta la decisión hacia la norma de reenvío transcrita en el motivo precedente.

Cabe recordar, además, que el artículo 10 de la Ley N° 19.410, al establecer la forma de calcular la bonificación proporcional mensual, le da el tratamiento de remuneración, y su artículo 13 se refiere a ésta como un "beneficio remuneratorio". Idéntica calidad se le otorga en la Ley N° 19.933, que en su artículo 9° estipula que "los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, del sector particular subvencionado y del regido por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, en razón de esta ley, por concepto de aumento de subvención, serán destinados exclusivamente al pago de remuneraciones docentes".

De tal forma, no cabe duda que constituye una herramienta de mejora salarial que, en la actualidad, forma parte de la remuneración mensual, y así también lo han entendido los demandantes en su libelo pretensor, al señalar que "la demandada, la I. Municipalidad de Rinconada les adeuda una parte de sus remuneraciones desde el año 2004". Luego, es un hecho indiscutible que la bonificación proporcional mensual -y su incremento, en aquellos casos que resulta procedente- constituye un rubro fijo en las remuneraciones de los docentes.

De ello se sigue que dichos estipendios, al tener un carácter netamente remuneracional, y además periódico, constituyen una prestación de orden laboral irrenunciable, consagrada y protegida por el Código del Trabajo, plenamente subsumible en el concepto dado en el inciso primero del artículo 41 de dicho cuerpo legal.

Octavo: Que, por otra parte, la enumeración que realiza el artículo 42 del Código del Trabajo no es de carácter taxativo, sino que corresponde sólo a algunas de las formas de remuneración establecidas por el legislador; también la constituyen aquellos incentivos o asignaciones que, como la bonificación en estudio, tienen como origen la prestación de servicios y además han adquirido fijeza, se devengan en forma mensual, y se pagan permanentemente.

Noveno: Que, entonces, el plazo de prescripción extintiva del incremento del bono proporcional mensual es aquel contemplado en el inciso primero del artículo 510 del compendio normativo laboral, por una doble razón; en primer lugar, por cuanto le es aplicable supletoriamente de acuerdo al artículo 71 del Estatuto Docente y, luego, por cuanto se trata de una contraprestación en dinero que perciben los demandantes por causa del vínculo laboral que los liga con la Municipalidad de Rinconada, esto es, una remuneración, derecho irrenunciable consagrado en el estatuto laboral.

Décimo: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Valparaíso al concluir que el plazo de prescripción extintiva de la acción de cobro del aumento de la bonificación proporcional mensual de la Ley N° 19.933, es el que contemplan las reglas del derecho común contenida en los artículos 2514 y 2515 del Código Civil, pues, como ya se dijo, corresponde aplicar el término del inciso primero del artículo 510 del Código del Trabajo.

Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción al artículo 510 del Código del Trabajo, debió ser acogido."

2. Rol N° 43698-2017 de 13 de agosto de 2018

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Sanción de nulidad de despido por incumplimiento de la obligación legal del art. 162 inciso 5 del Código del Trabajo. Naturaleza jurídica de la resolución judicial que constata la existencia de la relación laboral.

Procedencia de la sanción de nulidad del despido (artículo 162 incisos 5°, 6° y 7° del Código del Trabajo) cuando es la sentencia del grado la que reconoce y declara la existencia de la relación laboral. La sentencia que declaró la existencia de la relación laboral entre las partes es de naturaleza declarativa, sólo constata una situación preexistente.

“Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, debe tenerse presente, además, lo ya resuelto por esta Corte en los autos roles números 9.690-15, 40.560-16 y 76.274-16 y más recientemente en los autos ingresos números 100.842-16 y 3.618-17, en los que se dictó sentencia con fecha 22 de mayo último, y cuyos razonamientos se comparten, en cuanto concluyen que es procedente la sanción de nulidad del despido cuando es la sentencia del grado la que reconoce y declara la existencia de la relación laboral, porque, conforme indican: "la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley y ésta 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", y se precisa que la sentencia que declaró la existencia de la relación laboral entre las partes: "no es de naturaleza constitutiva sino declarativa, sólo constata una situación preexistente, en consecuencia, la obligación se encontraba vigente desde que comenzaron a pagarse las remuneraciones por parte del empleador, desde la misma época [...], en que las partes la constituyeron".

Séptimo: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Temuco al concluir que no es aplicable la sanción de nulidad del despido porque las cotizaciones fueron enteradas por las distintas instituciones (Deportes Temuco y Unión Temuco) por una remuneración menor, a pesar que la existencia de la relación laboral durante el período comprendido entre febrero y mayo de 2013 y el monto real de la remuneración fueron determinados y declarados en la sentencia de base, pues, como ya se dijo, acreditado el presupuesto fáctico de la sanción contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde su aplicación, desde que fluye de los hechos establecidos en el fallo de instancia que la empleadora no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso quinto de dicha norma, puesto que se acreditó que no enteró en forma íntegra las cotizaciones de seguridad social del trabajador durante parte del tiempo en que prestó servicios -febrero a mayo de 2013-, no eximiéndola de dicha carga el hecho de no haber efectuado la retención correspondiente.

Octavo: Que, en efecto, por tratarse la sentencia del grado de una de naturaleza declarativa, significa que sólo se constata la existencia de la relación laboral y el monto real de la remuneración, esto es, como una situación jurídica válida y preexistente en ambos extremos que se prolongó desde febrero de 2013, no desde junio de ese año, de manera que las cotizaciones de seguridad social no

fueron pagadas de conformidad con las remuneraciones que correspondían durante ese lapso; y, por lo tanto, provocó los efectos que el legislador prevé, siéndole exigibles y aplicables las obligaciones que el derecho laboral contempla, y consecuentemente, cada una de las sanciones previstas por su incumplimiento, entre ellas, la del artículo 162 del código ya citado, aspecto en que el fallo de base, es también de naturaleza condenatoria. Tal decisión no se trata de una de efectos constitutivos, en cuanto instaura una situación jurídica que, se inicia con la sentencia firme y ejecutoriada, de tal modo que al decidirse como se hizo en el pronunciamiento del grado, se incurrió en la vulneración de la norma legal indicada.

Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción al artículo 162, incisos quinto y séptimo, del Código del Trabajo, debió ser acogido.”

3. Rol N° 41828-2017 de 13 de agosto de 2018

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Sanción de nulidad de despido por incumplimiento de la obligación legal del art. 162 inciso 5 del Código del Trabajo. Naturaleza jurídica de la resolución judicial que constata la existencia de la relación laboral.

Procedencia de la sanción de nulidad del despido (artículo 162 incisos 5°, 6° y 7° del Código del Trabajo) cuando es la sentencia del grado la que reconoce y declara la existencia de la relación laboral. La sentencia que declaró la existencia de la relación laboral entre las partes es de naturaleza declarativa, sólo constata una situación preexistente.

“Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, debe tenerse presente, además, lo ya resuelto por esta Corte en los autos roles números 9.690-15, 40.560-16 y 76.274-16 y más recientemente en los autos ingresos números 100.842-16 y 3.618-17, en los que se dictó sentencia con fecha 22 de mayo último, y cuyos razonamientos se comparten, en cuanto concluyen que es procedente la sanción de nulidad del despido cuando es la sentencia del grado la que reconoce y declara la existencia de la relación laboral, porque, conforme indican: "la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley y ésta 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", y se precisa que la sentencia que declaró la existencia de la relación laboral entre las partes: "no es de naturaleza constitutiva sino declarativa, sólo constata una situación preexistente, en consecuencia, la obligación se encontraba vigente desde que comenzaron a pagarse las remuneraciones por parte del empleador, desde la misma época [...], en que las partes la constituyeron".

Séptimo: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Rancagua al concluir que no es aplicable la sanción de nulidad del despido porque la existencia de la relación laboral fue reconocida y declarada en la sentencia de base, pues, como ya se dijo,

acreditado el presupuesto fáctico de la sanción contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde su aplicación, desde que fluye de los hechos establecidos en el fallo de instancia que la empleadora no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso quinto de dicha norma, puesto que se acreditó que no enteró las cotizaciones de seguridad social de la trabajadora durante parte del tiempo en que prestó servicios -14 de enero al 25 de abril de 2013-, no eximiéndola de dicha carga el hecho de no haber efectuado la retención correspondiente.

Octavo: Que, en efecto, por tratarse la sentencia del grado de una de naturaleza declarativa, significa que sólo se constata la existencia de la relación laboral, esto es, se reconoce su existencia como una situación jurídica válida y preexistente, que se prolongó durante el primer lapso en que se extendió la relación laboral, de manera que las cotizaciones de seguridad social no fueron pagadas de conformidad con las remuneraciones que correspondían; y, por lo tanto, provocó los efectos que el legislador prevé, siéndole exigibles y aplicables las obligaciones que el derecho laboral contempla, y consecuentemente, cada una de las sanciones previstas por su incumplimiento, entre ellas, la del artículo 162 del código ya citado, aspecto en que el fallo de base, es también de naturaleza condenatoria. Tal decisión no se trata de una de efectos constitutivos, en cuanto instaura de la nada una situación jurídica que, por consiguiente, se inicia con la sentencia firme y ejecutoriada, de tal modo que al decidirse como se hizo en el pronunciamiento del grado, no se incurrió en la vulneración de la norma legal indicada.

Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción al artículo 162, incisos quinto y sexto, del Código del Trabajo, debió ser rechazado.”

4. Rol N° 38479-2017 de 16 de agosto de 2018

Materia: Fuero laboral.

Submateria: Resolución de desafuero como una potestad del juez laboral.

Genuino sentido y alcance de la prerrogativa concedida al juez en el artículo 174 del Código del Trabajo. Juez laboral se le concede la potestad de consentir o denegar la petición de desafuero formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la que debe ejercer ya sea que se invoque una causal de exoneración subjetiva u objetiva, 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.

“Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, debe tenerse presente lo ya resuelto por esta Corte en las sentencias acompañadas al recurso, cuyos razonamientos se comparten.

Al efecto, corresponde señalar que la maternidad se encuentra resguardada en instrumentos internacionales de contenido general, a saber, artículo 25 número 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948, artículo 10 número 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobado en la misma asamblea en el año 1966, y apartado 2 del artículo 11 de la Convención sobre eliminación de

todas las formas de discriminación contra la mujer; y en aquél que se refiere específicamente a la protección de la maternidad, esto es, el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo. La referida protección, en el orden constitucional, también se desprende de lo dispuesto en los incisos 2 y 3 del artículo 1 y en los números 1, 2 y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República; y en el legal, en lo que interesa, esto es, coligado a la preservación del empleo, se encuentra consagrada expresamente en el artículo 201 del Código de Trabajo, en la medida que establece que la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad queda sujeta a lo que prescribe el artículo 174 del mismo código, esto es, no puede ser despedida sin autorización judicial.

La doctrina define el fuero como "una medida de protección para los trabajadores que se encuentran en situaciones especiales, que les impide cumplir sus deberes contractuales en forma normal, y estando en situación de vulnerabilidad, se le protege con la conservación del cargo o puesto; la suspensión del derecho del empleador de terminar el contrato; la exigencia de obtener una autorización judicial previa para despedir; la anulación de los despidos de hecho; la reincorporación imperativa y retribuida del trabajador despedido" (Guido Macchiavello, Derecho del Trabajo, tomo I, Fondo de Cultura Económica, Editorial Universitaria, Santiago de Chile, 1986, p. 228). Y, en el caso de una trabajadora embarazada, el empleador no puede poner término a la relación laboral a menos que el juez otorgue la autorización planteada en ese sentido, la que puede ser otorgada en los casos que señala el artículo 174 del Código del Trabajo, esto es, por vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo, la conclusión de la labor o servicio que dio origen al vínculo contractual, o tratándose de las causales de caducidad contenidas en el artículo 160 del citado código.

Séptimo: Que la norma del artículo 174 del Código del Trabajo utiliza la expresión "podrá", la que precede al verbo rector de la excepción, cual es, "conceder", esto es, acceder u otorgar el permiso para despedir. Es decir, la norma establece una facultad, una potestad, el ejercicio de un imperio por parte del juez, atribución que adquiere preponderancia en el evento de tratarse de causales de exoneración subjetivas o, especialmente, en el caso de la ponderación de las objetivas.

Octavo: Que, en consecuencia, al juez laboral se le concede la potestad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la que debe ejercer ya sea que se invoque una causal de exoneración subjetiva u objetiva, 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; esta última precisamente por lo que dispone el artículo 5 de la Carta Fundamental.

Una conclusión en sentido contrario, esto es, que el juez con competencia en materia laboral debe necesariamente acoger la solicitud de desafuero una vez que verifica que se acreditó la causal objetiva de término de contrato de trabajo invocada, no permite divisar la razón por la que el legislador estableció que previo a poner término al contrato de trabajo de una dependiente en estado de gravidez, debe emitirse un pronunciamiento previo en sede judicial, que, evidentemente, puede ser positivo o negativo para el que lo formula, dependiendo de la ponderación de los antecedentes."

5. Rol N° 40096-2017 de 20 de agosto de 2018

Materia: Prescripción de las acciones laborales.

Submateria: Plazo para cobrar aumento de la bonificación proporcional mensual de la Ley N° 19.933. Naturaleza jurídica de la bonificación proporcional mensual.

El plazo de prescripción extintiva del incremento del bono proporcional mensual, establecido por la Ley N° 19.933, es el contemplado en el inciso 1° del artículo 510 del Código del Trabajo (2 años desde la fecha en que se hicieron exigibles). Aumentos de la bonificación proporcional mensual constituyen una herramienta de mejora salarial que forma parte de la remuneración mensual de los profesionales docentes del sector municipalizado.

“Decimotercero: Que, dicho lo anterior, resulta indispensable, para efectos del afán unificador, dilucidar en forma previa la calidad jurídica que reviste el emolumento demandado. Para ello se debe considerar que, si bien en cuanto a su base de cálculo se sustenta en las disposiciones de una ley especial -la N° 19.933-, constituye un estipendio contemplado en el Estatuto Docente, a saber, en su artículo 63, introducido por la Ley N° 19.410, que únicamente ha sido incrementado por la Ley N° 19.933, lo que desde ya orienta la decisión hacia la norma de reenvío transcrita en el motivo precedente. Cabe recordar, además, que el artículo 10 de la Ley N° 19.410, al establecer la forma de calcular la bonificación proporcional mensual, le da el tratamiento de remuneración, y su artículo 13 se refiere a ésta como un "beneficio remuneratorio". Idéntica calidad se le otorga en la Ley N° 19.933, que en su artículo 9° estipula que "los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, del sector particular subvencionado y del regido por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, en razón de esta ley, por concepto de aumento de subvención, serán destinados exclusivamente al pago de remuneraciones docentes".

De tal forma, no cabe duda que tales aumentos constituyen una herramienta de mejora salarial que, en la actualidad, forma parte de la remuneración mensual de los profesionales docentes del sector municipalizado. Luego, es un hecho indiscutible que la bonificación proporcional mensual, y su incremento en aquellos casos que resulta procedente, constituye un rubro fijo en las remuneraciones de los docentes del sector municipalizado. De ello se sigue que dichos estipendios, al tener un carácter netamente remuneracional, y además periódico, constituyen una prestación de orden laboral irrenunciable, consagrada y protegida por el Código del Trabajo, plenamente subsumible en el concepto dado en el inciso 1° del artículo 41 de dicho cuerpo legal.

Decimocuarto: Que, por otra parte, la enumeración que realiza el artículo 42 del Código del Trabajo no es de carácter taxativo, sino que corresponde sólo a algunas de las formas de remuneración establecidas por el legislador; también la constituyen aquellos incentivos o asignaciones que, como la bonificación en estudio, tienen como origen la prestación de servicios y además han adquirido fijeza, se devengan en forma mensual, y se pagan permanentemente.

Decimoquinto: Que, entonces, el plazo de prescripción extintiva del incremento del bono proporcional mensual es aquel contemplado en el inciso primero del artículo 510 del compendio normativo laboral, por una doble razón; en primer lugar, por cuanto le es aplicable supletoriamente de acuerdo al artículo 71 del Estatuto Docente y, luego, por cuanto se trata de una contraprestación de dinero que perciben los demandantes por causa del vínculo laboral que los liga con la

Municipalidad de Coronel, esto es, una remuneración, derecho irrenunciable consagrado en la carta laboral.”

6. Rol N° 2993-2018 de 22 de agosto de 2018

Materia: Término de la relación laboral. Indemnización.

Submateria: Improcedencia de descuento del monto aportado a la cuenta individual de cesantía de la indemnización por años de servicio, cuando el despido es declarado injustificado.

El despido fundado en la causal de necesidades de la empresa que fue considerada injustificada por el juez laboral, impide el descuento de la indemnización por años de servicio de lo aportado por el empleador al seguro de cesantía, por cuanto, de acuerdo al artículo 13 de la Ley N° 19.728, tal deducción exige que el contrato de trabajo haya terminado por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo.

“Cuarto: Que, en consecuencia, existiendo distintas interpretaciones sobre una misma materia de derecho, relativa a la cuestión de si procede o no realizar el descuento de los aportes efectuado por el empleador al seguro de cesantía del trabajador, de las indemnizaciones por años de servicio, cuando se ha efectuado un despido por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, y con posterioridad, se haya declarado injustificada tal desvinculación; corresponde que esta Corte se pronuncie acerca de cuál es la correcta Quinto: Que para dichos efectos, es útil recordar que el artículo 13 de la Ley N° 19.728 expresa que "Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios..." Y el inciso segundo indica que "se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...".

Como se observa, dicho precepto contiene un beneficio a favor del empleador que le permite rebajar el monto que efectivamente debe desembolsar para el pago de las indemnizaciones que obligatoriamente debe pagar, a través del descuento o compensación de las sumas que aportó para el seguro de cesantía; herramienta que encuentra su ratio o fundamento en la intención legislativa de facilitar el pago de dichos estipendios, en el contexto de la finalidad de la Ley N° 19.728, que por su parte, tiene por objeto atenuar los efectos de la cesantía y de la inestabilidad en el empleo mediante un sistema de ahorro obligatorio que opera, en el fondo, como un seguro que garantiza un resarcimiento a todo evento, desde que opera con la sola presentación, por parte del trabajador, de los antecedentes que den cuenta de su despido. De esta manera, se logra equilibrar los intereses del trabajador, con las necesidades de los empleadores, especialmente aquellos que conforman la micro, pequeña y mediana empresa, para que en períodos de dificultad con la subsistencia de las mismas -contexto que configura y autoriza el despido por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo-, cuenten con un auxilio que facilite el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Sexto: Que en razón de lo expuesto, es palmario, en opinión de esta Corte, que la procedencia del descuento que previene el artículo 13 de la ley N° 19.728, requiere no solamente que el contrato de trabajo haya terminado formalmente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, sino que dicho motivo haya sido validado judicialmente en caso de impugnarse su

justificación, pues de otro modo, no se satisface la ratio legis que fundamenta la consagración del instituto en cuestión, desvirtuándose con ello, la intención que el legislador tuvo en consideración para la dictación de la norma analizada.

Séptimo: Que en tal entendido, como ya ha sido dilucidado por esta Corte, si existe una sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa, el inciso segundo del artículo 13 de la ley 19.728 queda desprovisto de fundamento fáctico que lo haga aplicable, y, por lo tanto, no se solventa la condición legal para que opere, desde que el despido resulta, en definitiva, carente de la justificación que exige el artículo 13 ya mencionado.

Comprender dicha norma de modo diverso, implicaría un apoyo al actuar injustificado del empleador, constituyendo un incentivo perverso para que, a fin de obtener el beneficio descrito, invoque una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido indebido, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada.

Octavo: Que en tal circunstancia, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Santiago al rechazar el recurso de nulidad interpuesto por la demandante, al concluir que la sentencia del grado no incurrió en error de derecho al no otorgar la restitución de los fondos señalados, en un caso en que se comprobó la inconcurrencia de los supuestos del artículo 161 del Código del Trabajo como justificación del despido de que fue objeto la actora.

Se aprecia, entonces, que el recurso de nulidad que planteó, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción del artículo 13 de la Ley N° 19.728, debió ser acogido.”

7. Rol N° 41443-2017 de 6 de agosto de 2018

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Requisitos legales para la validez del despido.

Para que el despido ponga término al contrato de trabajo, es necesario que el empleador tenga cumplida la obligación que impone el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, es decir, debe acreditar el entero de las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al del despido.

“6°.- De cuanto hasta ahora desarrollado queda en claro que la materia de derecho que interesa al propósito uniformador es la relativa a si, producido que sea un despido, debe entenderse cumplida la obligación que impone el inciso quinto del tantas veces mencionado artículo 162, por el hecho de acreditarse el entero de las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al del despido -agosto- o sí, en cambio, las correspondientes al mes ante precedente al del despido -julio- ;

Por lo más arriba expuesto, existe controversia interpretativa entre lo que aquí viene resuelto y lo que han decidido las sentencias de contraste.

Siendo así, comparecen las condiciones exigibles a un resorte como el que contempla el aludido artículo 483 del estatuto laboral, lo que se traduce en que la Corte pasa a hacerse cargo de ese propósito;

7°.- El artículo 162 en permanente referencia preceptúa a la letra, en sus incisos quinto y sexto:

(Inciso quinto): "Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo."

(Inciso sexto): "Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago."

8°.- A su turno, el inciso primero del artículo 19 del Decreto Ley 3.500 enseña:

"Artículo 19º Las cotizaciones establecidas en este Título deberán ser declaradas y pagadas por el empleador...en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas...";

9°.- De la sola lectura de la normativa transcrita surge una pugna entre ellas.

En efecto, por una parte, se tiene que de acuerdo con el artículo 162, al despedir a un trabajador debe informársele y justificársele el íntegro de las cotizaciones devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, en tanto que acorde al artículo 19 del Decreto Ley 3.500, las cotizaciones deben ser pagadas por el empleador dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengó la remuneración a él afecta.

El sistema del Decreto Ley 3.500 fue introducido en el régimen de seguridad social chileno, el cuatro de noviembre de mil novecientos ochenta y legisló sobre las Administradoras de Fondos de Pensiones y las pensiones en general.

Por su parte, fue la Ley 19.631, de tres de septiembre de mil novecientos noventa y nueve, la que modificó el susodicho artículo 162 del estatuto laboral, incorporándole sus párrafos 5°, 6° y 7°. Ninguna duda existe con respecto a que la reforma recién referida sobrevino al establecimiento del vigente régimen de fondos de pensiones, en diecinueve años;

10°.- Conocido el enmarcamiento preceptivo cuyo entendimiento, en lo que viene, se procura desentrañar, se hace desde luego indispensable acotar que lo que obró el Decreto Ley 3.500 fue entronizar en Chile el régimen de seguridad social -el de pensiones- de general aplicación, pues abarcó, horizontalmente, la totalidad de esa temática, con muy contadas excepciones que se preocupó de excluir, en las que no viene al caso detenerse. Se trata de la programación matriz del régimen previsional chileno.

En plena subsistencia de dicho sistema, adviene una legislación que busca perfeccionarlo, por la vía de introducir una sanción al incumplimiento del deber de enterar las cotizaciones previsionales. Esa legislación es, exactamente, la Ley 19.631;

11°.- Fluye de lo anterior que se encuentra aquí de por medio el principio hermenéutico de la especialidad, ciertamente recogido por los artículos 4 y 13 del Código Civil, el primero apuntando a lo genérico y el segundo a lo específico.

La especie es al género, como la parte al todo. El sentido común orienta en punto a que si bien es indiscutible que la parte y el todo son dos percepciones de un mismo objeto o fenómeno, la comprensión predominante, en el orden ontológico, discurre por la parte, que epistemológicamente se presenta como una precisión o elaboración más acabada del objeto gnoseológico.

Es esto lo que explica la prevalencia o predominio de la especialidad, como principio hermenéutico de aplicación general y particular;

12°.- Sigue que la oposición o concurso anteriormente planteados se resuelve en favor del artículo 162, en sus incisos quinto y sexto. Por consiguiente, estos jueces son del parecer que lo que ordena la ley es que el empleador que exonera debe justificar, como expresamente lo dispone, el encontrarse al día en el integro de las cotizaciones de seguridad social hasta el último día del mes anterior al del despido;

13°.- Ahora bien, no se encuentra discutido que el despido se produjo el cinco de septiembre de dos mil dieciséis ni que a su fecha no se encontraban enteradas las imposiciones del mes de agosto de dos mil dieciséis. Consta que a esa data no se cumplió por Visión el mandato de "informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido" con los comprobantes justificatorios. La consecuencia es categórica: el despido no produjo el efecto de poner término al contrato de trabajo;

14°.- En definitiva, se unificará la jurisprudencia en el sentido que pasa a decidirse."

8. Rol N° 40253-2017 de 20 de agosto de 2018

Materia: Nulidad de despido.

Submateria: Naturaleza jurídica de la resolución judicial que constata la existencia de la relación laboral. Improcedencia de esta sanción respecto de contratados a honorarios por la Administración del Estado.

Aplicación de sanción establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo, cuando en la sentencia se declara la existencia de la relación laboral. Sin embargo, cuando se trata, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado - entendida en los términos del artículo 1 de la Ley N° 18.575-, suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, resulta inaplicable la nulidad del despido.

“Sexto: Que siendo indiscutible que la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes es de naturaleza declarativa, -siendo impropio y jurídicamente errado asignarle, como lo hace la sentencia de contraste, un carácter constitutivo, la regla general en esta materia, es la procedencia de la sanción de la nulidad del despido, constatada la circunstancia fáctica de no encontrarse pagadas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación laboral reconocida por el fallo de base.

No obstante, como se señaló, con un mejor estudio de los antecedentes, este tribunal considera pertinente modificar su postura en relación a este punto, cuando se trata, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1 de la Ley N° 18.575-, pues a juicio de esta Corte concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que ellos fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba 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, y excluye, además, la idea de simulación o fraude por parte del empleador, que intenta ocultar por la vía de la contratación a honorarios, la existencia de una relación laboral, que justifica la gravosa punición del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

Séptimo: Que, por otro lado, la aplicación -en estos casos-, de la institución contenida en el artículo 162 ya mencionado, 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, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establezca con un órgano del Estado o una municipalidad y haya devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de la Administración del Estado. Ello, sin perjuicio de estimar que corresponde disponer el pago íntegro de las cotizaciones adeudadas durante el curso de la relación laboral.

Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción al artículo 162, incisos quinto, sexto y séptimo, del Código del Trabajo, debió ser rechazado.”

9. Rol N° 41895-2017 de 6 de agosto de 2018

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Requisitos legales para la validez del despido.

Para que el despido ponga término al contrato de trabajo, es necesario que le empleador tenga cumplida la obligación que impone el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, es decir, debe acreditar el entero de las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al del despido.

“6°.- De cuanto hasta ahora desarrollado queda en claro que la materia de derecho que interesa al propósito uniformador es la relativa a si, producido que sea un despido, debe entenderse cumplida

la obligación que impone el inciso quinto del tantas veces mencionado artículo 162, por el hecho de acreditarse el entero de las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al del despido -agosto- o sí, en cambio, las correspondientes al mes ante precedente al del despido -julio- ;

Por lo más arriba expuesto, existe controversia interpretativa entre lo que aquí viene resuelto y lo que han decidido las sentencias de contraste.

Siendo así, comparecen las condiciones exigibles a un resorte como el que contempla el aludido artículo 483 del estatuto laboral, lo que se traduce en que la Corte pasa a hacerse cargo de ese propósito;

7°.- El artículo 162 en permanente referencia preceptúa a la letra, en sus incisos quinto y sexto:

(Inciso quinto): "Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo."

(Inciso sexto): "Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago."

8°.- A su turno, el inciso primero del artículo 19 del Decreto Ley 3.500 enseña:

"Artículo 19º Las cotizaciones establecidas en este Título deberán ser declaradas y pagadas por el empleador...en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas...";

9°.- De la sola lectura de la normativa transcrita surge una pugna entre ellas.

En efecto, por una parte, se tiene que de acuerdo con el artículo 162, al despedir a un trabajador debe informársele y justificársele el íntegro de las cotizaciones devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, en tanto que acorde al artículo 19 del Decreto Ley 3.500, las cotizaciones deben ser pagadas por el empleador dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengó la remuneración a él afecta.

El sistema del Decreto Ley 3.500 fue introducido en el régimen de seguridad social chileno, el cuatro de noviembre de mil novecientos ochenta y legisló sobre las Administradoras de Fondos de Pensiones y las pensiones en general.

Por su parte, fue la Ley 19.631, de tres de septiembre de mil novecientos noventa y nueve, la que modificó el susodicho artículo 162 del estatuto laboral, incorporándole sus párrafos 5°, 6° y 7°.

Ninguna duda existe con respecto a que la reforma recién referida sobrevino al establecimiento del vigente régimen de fondos de pensiones, en diecinueve años;

10°.- Conocido el enmarcamiento preceptivo cuyo entendimiento, en lo que viene, se procura desentrañar, se hace desde luego indispensable acotar que lo que obró el Decreto Ley 3.500 fue entronizar en Chile el régimen de seguridad social -el de pensiones- de general aplicación, pues abarcó, horizontalmente, la totalidad de esa temática, con muy contadas excepciones que se preocupó de excluir, en las que no viene al caso detenerse. Se trata de la programación matriz del régimen previsional chileno.

En plena subsistencia de dicho sistema, adviene una legislación que busca perfeccionarlo, por la vía de introducir una sanción al incumplimiento del deber de enterar las cotizaciones previsionales. Esa legislación es, exactamente, la Ley 19.631;

11°.- Fluye de lo anterior que se encuentra aquí de por medio el principio hermenéutico de la especialidad, ciertamente recogido por los artículos 4 y 13 del Código Civil, el primero apuntando a lo genérico y el segundo a lo específico.

La especie es al género, como la parte al todo. El sentido común orienta en punto a que si bien es indiscutible que la parte y el todo son dos percepciones de un mismo objeto o fenómeno, la comprensión predominante, en el orden ontológico, discurre por la parte, que epistemológicamente se presenta como una precisión o elaboración más acabada del objeto gnoseológico.

Es esto lo que explica la prevalencia o predominio de la especialidad, como principio hermenéutico de aplicación general y particular;

12°.- Sigue que la oposición o concurso antecedentemente planteados se resuelve en favor del artículo 162, en sus incisos quinto y sexto. Por consiguiente, estos jueces son del parecer que lo que ordena la ley es que el empleador que exonera debe justificar, como expresamente lo dispone, el encontrarse al día en el íntegro de las cotizaciones de seguridad social hasta el último día del mes anterior al del despido;

13°.- Ahora bien, no se encuentra discutido que el despido se produjo el cinco de septiembre de dos mil dieciséis ni que a su fecha no se encontraban enteradas las imposiciones del mes de agosto de dos mil dieciséis.

Consta que a esa data no se cumplió por Visión el mandato de "informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido" con los comprobantes justificatorios.

La consecuencia es categórica: el despido no produjo el efecto de poner término al contrato de trabajo;

14°.- En definitiva, se unificará la jurisprudencia en el sentido que pasa a decidirse."

10. Rol N° 42387-2017 de 16 de agosto de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional. Beneficios a docentes del sector particular subvencionado.

El incremento de la bonificación proporcional mensual de la Ley N° 19.933 corresponde a un beneficio destinado sólo a los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, y no al municipal, por lo que, respecto de estos últimos, los fondos que se proveen por mandato de dicho cuerpo legal, sólo constituye un aumento de sus remuneraciones.

“Octavo: Que, por lo tanto, se debe concluir que la Ley N° 19.410, en lo que interesa, instauró para los profesionales de la educación de los establecimientos del sector municipal la asignación denominada "bonificación proporcional mensual", como una con las características que señalan sus artículos 8 y 11, y cuya fórmula de cálculo se estableció en el artículo 10; y que se mantuvo como tal, debidamente reajustado. En todo caso, el Estatuto Docente que entró a regir el 4 de abril de 2017, tiene una versión sustituida del artículo 63 en los términos que señala y no contiene los artículos 65 y 66 del anterior, que, como se dijo, aludían al bono de que se trata en los mismos términos de la ley primeramente citada. Lo anterior, porque la Ley N° 20.903, de 1 de abril de 2016, modificó la primera disposición y derogó las otras dos.

Sin embargo, la Ley N° 19.933, igualmente las que le antecedieron, ya mencionadas, no dispuso su aumento en la forma como lo pretenden los demandantes, pues mejoró sus remuneraciones contemplando beneficios de orden remunerativo y ordenó que los recursos que se asignaban a los sostenedores, por la vía de acrecentar la subvención adicional, debían destinarse al pago de las remuneraciones, concretamente, a determinados rubros que indica. Corrobora lo anterior, lo que en forma expresa señala el inciso primero del artículo 9, pues ordena aplicar los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, de manera exclusiva al pago de las remuneraciones de los docentes. En cambio, el inciso segundo, tratándose de los recursos que reciban los de los establecimientos particulares subvencionados, por el mismo concepto, decreta que se destinen exclusivamente al pago de los beneficios que indica, entre ellos, el nuevo valor de la bonificación proporcional, que se obtuvo con motivo del incremento dado por la Ley N° 19.715, por la vía de la sustitución que introdujo su artículo 1.

En tal sentido esta Corte lo resolvió en los autos rol 8.090-2017, 10.422-2017, 34.626-2017, 36.784-2017, 37.867-2017 y 25.003-2017, por sentencias de 20 de noviembre y 14 de diciembre de 2017, 14 y 19 de febrero de 2018, 22 y 28 de mayo del año en curso, respectivamente.

Noveno: Que, en consecuencia, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la Ley N° 19.933, también las que 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.

Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a los artículos 1, 2, 3, 5, 7 y 9 de la Ley N° 19.933, 8 y 10 de la Ley N° 19.410, y 35, 63 y 65 de la Ley N° 19.070, debió ser rechazado.”

11. Rol N° 44628-2017 de 16 de agosto de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional. Beneficios a docentes del sector particular subvencionado.

El incremento de la bonificación proporcional mensual de la Ley N° 19.933 corresponde a un beneficio destinado sólo a los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, y no al municipal, por lo que, respecto de estos últimos, los fondos que se proveen por mandato de dicho cuerpo legal, sólo constituye un aumento de sus remuneraciones.

“Octavo: Que, por lo tanto, se debe concluir que la Ley N° 19.410, en lo que interesa, instauró para los profesionales de la educación de los establecimientos del sector municipal la asignación denominada "bonificación proporcional mensual", como una con las características que señalan sus artículos 8 y 11, y cuya fórmula de cálculo se estableció en el artículo 10; y que se mantuvo como tal, debidamente reajustado. En todo caso, el Estatuto Docente que entró a regir el 4 de abril de 2017, tiene una versión sustituida del artículo 63 en los términos que señala y no contiene los artículos 65 y 66 del anterior, que, como se dijo, aludían al bono de que se trata en los mismos términos de la ley primeramente citada. Lo anterior, porque la Ley N° 20.903, de 1 de abril de 2016, modificó la primera disposición y derogó las otras dos.

Sin embargo, la Ley N° 19.933, igualmente las que le antecedieron, ya mencionadas, no dispuso su aumento en la forma como lo pretenden los demandantes, pues mejoró sus remuneraciones contemplando beneficios de orden remunerativo y ordenó que los recursos que se asignaban a los sostenedores, por la vía de acrecentar la subvención adicional, debían destinarse al pago de las remuneraciones, concretamente, a determinados rubros que indica. Corrobora lo anterior, lo que en forma expresa señala el inciso primero del artículo 9, pues ordena aplicar los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, de manera exclusiva al pago de las remuneraciones de los docentes. En cambio, el inciso segundo, tratándose de los recursos que reciban los de los establecimientos particulares subvencionados, por el mismo concepto, decreta que se destinen exclusivamente al pago de los beneficios que indica, entre ellos, el nuevo valor de la bonificación proporcional, que se obtuvo con motivo del incremento dado por la Ley N° 19.715, por la vía de la sustitución que introdujo su artículo 1.

En tal sentido esta Corte lo resolvió en los autos rol 8.090-2017, 10.422-2017, 34.626-2017, 36.784-2017, 37.867-2017 y 25.003-2017, por sentencias de 20 de noviembre y 14 de diciembre de 2017, 14 y 19 de febrero de 2018, 22 y 28 de mayo del año en curso, respectivamente.

Noveno: Que, en consecuencia, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la Ley N° 19.933, también las que 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.

Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a los artículos 1 y 9 de la Ley N° 19.933, 19 y 22 del Código Civil, 8 y 10 de la Ley N° 19.410, y 63 y 65 de la Ley N° 19.070, debió ser acogido.”

12. Rol N° 50-2018 de 6 de agosto de 2018

Materia: Existencia de relación laboral.

Submateria: Aplicación del principio de primacía de la realidad en el ámbito municipal.

Aplicación del principio de la primacía de la realidad en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos. Labor que presta actora en municipio no tiene carácter de ocasional, específico y puntual, sino que revelan caracteres propios de un vínculo laboral que regula el Código del Trabajo (artículos 1, 7 y 8 del Código del Trabajo). Sin embargo no procede el castigo que contempla el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo (nulidad del despido), pues contrata estaba amparada por una presunción de legalidad, ya que se celebró conforme al artículo 4 de Ley que aprueba el Estatuto administrativo para funcionarios Municipales.

“Séptimo: Que, para dilucidar lo anterior, se debe tener presente el criterio permanente expuesto por esta Corte, en el sentido de que el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que contiene el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, establece la posibilidad de contratación a honorarios como un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la administración municipal 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.

Octavo: Que, contrastado lo manifestado con los hechos establecidos en el fallo de base, es claro que los servicios prestados por la actora, además de no coincidir con el marco regulatorio de la contratación a honorarios, dan cuenta de elementos que revelan con claridad la existencia de un vínculo laboral entre las partes, atendido el desarrollo práctico que en la faz de la realidad concreta tuvo dicha relación, surgiendo indicios que demuestran, en los términos descritos en el artículos 7° del Código del Trabajo, una relación sometida a su regulación, que configuran una evidente prestación de servicios personales, sujeta a dependencia y subordinación y por la cual la demandante recibía en cambio una remuneración.

al conclusión adopta mayor vigor si se considera que se trata del desempeño de servicios que se prolongaron en el tiempo sin solución de continuidad, lo que impide estimar que se desarrollaron conforme las exigencias de la modalidad contemplada en el artículo 4° de la Ley N° 18.883. En efecto, el desempeño durante más de ocho años y en las condiciones señaladas en el razonamiento cuarto que antecede, no puede considerarse que participa de la característica de especificidad que señala dicha norma, o que se desarrolló en la condición de temporalidad que indica, por lo que corresponde aplicar el Código del Trabajo, concluyendo que el vínculo existente entre las partes, es de orden laboral.

Noveno: Que, en consecuencia, se infringe en la especie el artículo 4° de la Ley N° 18.883, como, asimismo, los preceptos contenidos en los artículos 1 y 7 del Código del Trabajo, por lo que procede acoger el recurso de nulidad que se fundó en la causal de nulidad del artículo 477 del cuerpo legal citado.”

13. Rol N° 929-2018 de 14 de agosto de 2018

Materia: Existencia de relación laboral.

Submateria: Aplicación del principio de primacía de la realidad en el ámbito municipal. Declaración de existencia de la relación laboral en virtud del principio de primacía de la realidad. Si bien el trabajador fue contratado por el municipio para prestar servicios a la luz del artículo 4 de la Ley N° 18.883, la labor entregada no reviste carácter de ocasional, específica puntual y no habitual, cumpliendo con los requisitos para que se entienda una relación laboral (artículo 7 del Código del Trabajo). Sin embargo, no procede aplicar la nulidad del despido ya que la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector, lo que en caso alguno altera la obligación de enterar cotizaciones previsionales adeudadas por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.

“Séptimo: Que, para dilucidar lo anterior, se debe tener presente el criterio permanente expuesto por esta Corte, en el sentido de que el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que contiene el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, establece la posibilidad de contratación a honorarios, como un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la administración municipal 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.

Octavo: Que, contrastado lo manifestado con el fallo impugnado, es claro que los servicios prestados por la actora, además de no coincidir con el marco regulatorio de la contratación a honorarios, dan cuenta de elementos que revelan con claridad la existencia de un vínculo laboral entre las partes, atendido el desarrollo práctico que en la faz de lo realidad concreta tuvo dicha relación, surgiendo indicios que demuestran, en los términos descritos en el artículo 7° del Código del Trabajo, una relación sometida a su regulación, que configuran una evidente prestación de servicios personales, sujeta a dependencia y subordinación y por la cual la demandante recibía en cambio una remuneración.

Tal conclusión adopta mayor vigor si se considera que se trata del desempeño de servicios que se prolongaron en el tiempo sin solución de continuidad, lo que impide considerar que su incorporación se haya desplegado conforme las exigencias de la modalidad contemplada en el artículo 4° de la Ley N° 18.883, desde que el ejercicio de labores que se extienden durante casi dos años y en las condiciones indicadas precedentemente, no pueden considerarse como sujetas a las característica de especificidad que señala dicha norma, o desarrollados en las condiciones de temporalidad que indica, por lo que corresponde aplicar el Código del Trabajo, concluyendo que el vínculo existente entre las partes, es de orden laboral, coherente con los elementos de convicción presentado por las partes, de los que fluye una relación de subordinación y dependencia, en el marco de una prestación de servicios personales, a cambio de una remuneración periódica, periodo en el cual existió jornada de trabajo, control de horario y asistencia, uso de uniforme institucional, y de feriado legal y permisos.

Undécimo: Que, sin perjuicio de lo anterior, y teniendo en especial consideración que la conclusión arribada conlleva a la consolidación del fallo de instancia, el cual, luego de declarar la existencia de relación laboral entre las partes y calificar como injustificada su desvinculación, condenó a la Municipalidad de Providencia al pago de diversas prestaciones, entre otras, las indemnizaciones consecuentes al despido indebido de que fue objeto el actor, y, además, al pago de las remuneraciones y prestaciones que se devenguen desde la fecha del despido y hasta su convalidación, haciendo lugar, con ello, a la aplicación de la denominada sanción de la nulidad del despido, corresponde, a juicio de esta Corte, emitir pronunciamiento en relación a esta última circunstancia, conforme ha sido el criterio expuesto en las últimas decisiones sobre la materia, y de este modo precisar el alcance que se le debe asignar a la decisión del grado.

Duodécimo: Que, en efecto, como esta Corte ya manifestó en procesos anteriores (v.gr. ingresos número: 37.266-17, 41.500-17, 41.760-17 y 42.636-17), no obstante sostenerse la procedencia de la punición que contempla el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo cuando es la sentencia del grado la que reconoce la existencia de la relación laboral, atendida su evidente naturaleza declarativa, que lleva a concluir que la obligación de enterar las cotizaciones previsionales se encuentra vigente desde que comenzaron a pagarse las remuneraciones, esto es, desde la data en que las partes iniciaron realmente la relación laboral, en el caso específico en que el demandado corresponde a un organismo público que se vinculó con el trabajador afincado en una norma estatutaria, esta Corte modificó su postura, pues, tratándose, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por 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 referida institución, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que,

en principio, les otorgaba 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.

Décimo tercero: Por otro lado, la aplicación en estos casos de la sanción en referencia 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.

Décimo cuarto: Que, por lo razonado, no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector, lo que en caso alguno altera la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas, por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.

De tal manera, la sentencia del grado se mantiene incólume en todo lo resuelto, salvo en lo relativo al punto en referencia, conforme se dirá en la parte dispositiva de este fallo.”

14. Rol N° 38847-2017 de 16 de agosto de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional. Beneficios a docentes del sector particular subvencionado.

El incremento de la bonificación proporcional mensual de la Ley N° 19.933 corresponde a un beneficio destinado sólo a los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, y no al municipal, por lo que, respecto de estos últimos, los fondos que se proveen por mandato de dicho cuerpo legal, sólo constituye un aumento de sus remuneraciones.

“Octavo: Que, en consecuencia, se debe concluir que la Ley N° 19.410, en lo que interesa, instauró para los profesionales de la educación de los establecimientos del sector municipal la asignación denominada "bonificación proporcional mensual", como una con las características que señalan sus artículos 8 y 11, y cuya fórmula de cálculo se estableció en el artículo 10; y que se mantuvo como tal, debidamente reajustado. En todo caso, el Estatuto Docente que entró a regir el 4 de abril de 2017, tiene una versión sustituida del artículo 63 en los términos que señala y no contiene los artículos 65 y 66 del anterior, que, como se dijo, aludían al bono de que se trata en los mismos términos de la ley primeramente citada. Lo anterior, porque la Ley N° 20.903, de 1 de abril de 2016, modificó la primera disposición y derogó las otras dos.

Sin embargo, la Ley N° 19.933, igualmente las que le antecedieron, ya mencionadas, no dispuso su aumento en la forma como lo pretenden los demandantes, pues mejoró sus remuneraciones contemplando beneficios de orden remunerativo y ordenó que los recursos que se asignaban a los sostenedores, por la vía de acrecentar la subvención adicional, debían destinarse al pago de las remuneraciones, concretamente, a determinados rubros que indica. Corrobora lo anterior, lo que

en forma expresa señala el inciso primero del artículo 9, pues ordena aplicar los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, de manera exclusiva al pago de las remuneraciones de los docentes. En cambio, el inciso segundo, tratándose de los recursos que reciban los de los establecimientos particulares subvencionados, por el mismo concepto, decreta que se destinen exclusivamente al pago de los beneficios que indica, entre ellos, el nuevo valor de la bonificación proporcional, que se obtuvo con motivo del incremento dado por la Ley N° 19.715, por la vía de la sustitución que introdujo su artículo 1.

En tal sentido esta Corte lo resolvió en los autos rol 8.090-2017, 10.422-2017, 34.626-2017, 36.784-2017, 37.867-2017 y 25.003-2017, por sentencias de 20 de noviembre y 14 de diciembre de 2017, 14 y 19 de febrero de 2018, 22 y 28 de mayo del año en curso, respectivamente.

Noveno: Que, en consecuencia, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la Ley N° 19.933, también las que 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.

Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a los artículos 1, 3, 5 y 9 inciso tercero, de la Ley N° 19.933, y en los artículos 63 y 65 de la Ley N° 19.070, debió ser acogido.”

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL SEPTIEMBRE DEL AÑO 2018 DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Rol N° 43226-2017 de 20 de septiembre de 2018

Materia: Término de la relación laboral. Indemnización.

Submateria: Improcedencia de descuento del monto aportado a la cuenta individual de cesantía de la indemnización por años de servicio, cuando el despido es declarado injustificado.

Terminada la relación laboral, resulta improcedente la imputación prevista en el artículo 13 de la Ley N° 19.728 a la indemnización por años de servicio de la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía, constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador, cuando el despido es declarado injustificado por sentencia judicial.

“Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, debe tenerse presente lo resuelto por esta Corte en la sentencia dictada en la causa citada por el recurrente como contraste, y más recientemente en los autos ingreso números 33.969-2016, 65.375-2016 y 4.059-2017, en las que se dictó sentencia con fechas 24 de enero, 23 de enero y 27 de junio de 2017, respectivamente, y cuyos razonamientos se comparten, en cuanto concluyen que una condición sine qua non para que opere el descuento es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en

el artículo 161 del Código del Trabajo, 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.

Para arribar a esa conclusión, los fundamentos que se dieron y que se reiteran son que "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 juez laboral, 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. Adicionalmente, si se considerara la interpretación contraria, constituiría un incentivo a invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada. Mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado injustificado, entenderlo de otra manera tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación, se le otorgará validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia". Agregándose que "para resolver se debe tener en consideración el objetivo del legislador al establecer el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N° 19.728, que no ha sido otro que 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, debe ser considerada como una excepción, y por lo tanto, su aplicación debe hacerse en forma restrictiva, lo que lleva a concluir que sólo puede proceder cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 mencionado, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que, cuando por sentencia judicial se ha declarado que tal despido carece de causa, no es posible que el empleador se vea beneficiado, siendo autorizado para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía".

Séptimo: Que, por consiguiente, el descuento previsto en el inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 19.728 no puede ser aplicado en el caso de autos, desde que el despido del demandante fundado en la causal del artículo 161 del Código del Trabajo fue declarado injustificado.

En estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Santiago al concluir que es procedente 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.

Sobre la premisa de lo antes razonado, el recurso de nulidad planteado por la demandada principal, fundado en la causal del artículo 477, por vulneración del artículo 13 de la Ley N° 19.728, debió ser rechazado."

2. Rol N° 8092-2018 de 26 de septiembre de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Procedencia de beneficio semana corrida.

El beneficio del derecho de la semana corrida, establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo, sólo es procedente cuando las remuneraciones sobre las cuales se pretende su cálculo se devenguen en forma diaria.

“Sexto: Que esta Corte, mediante diversas sentencias, como sucede, a vía ejemplar, con aquellas dictadas en los autos ingreso números 8.152-17 y 43.182-17, ha sostenido que el sentido de la reforma al artículo 45 del Código del Trabajo fue, precisamente, solucionar el problema concreto de aquellos trabajadores cuya remuneración se estructuraba en base a comisiones, pero que también percibían un sueldo mensual, normalmente muy bajo, lo que los excluía automáticamente del beneficio de la semana corrida, al no ser remunerados exclusivamente por día, lo que, de alguna forma, se transformaba en un abuso. Si bien el referido artículo 45 no dice en forma expresa que para que los trabajadores con remuneración mixta puedan acceder al beneficio de la semana corrida, la remuneración variable debe ser devengada en forma diaria, lo cierto es que al señalar que tienen "igual derecho", se está refiriendo "a ser remunerados por los días domingos y festivos", y la particularidad está dada porque se otorga el derecho, no obstante percibir un sueldo mensual, lo que supone que la exigencia de que la remuneración sea diaria - cuestión que es de la esencia de la institución- se verifica respecto del otro componente de la remuneración, el variable. De suerte que se entiende que se hizo esta extensión del beneficio, por considerar que el sueldo mensual con que se les remunera no refleja exactamente sus ingresos mensuales, ya que se trata de trabajadores efectivamente remunerados por comisiones diarias. Así lo confirma, por lo demás, dictámenes de la Dirección del Trabajo, entre otros el N°3262/066 de 5.08.2008, que refiriéndose a la modificación introducida por la ley 20.281 al artículo 45 del Código del Trabajo, señala lo siguiente: "Las remuneraciones variables que procede considerar para determinar la base de cálculo de la semana corrida deberán reunir los siguientes requisitos, a saber: que sea devengada diariamente; y, que sea principal y ordinaria. Por lo que concierne al primer requisito establecido, preciso es reiterar que deberá estimarse que una remuneración se devenga diariamente, si el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día, esto es, aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado".

Séptimo: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Valparaíso al sostener que las demandantes cumplen con los requisitos para requerir el beneficio de la semana corrida, porque quedó acreditado que sus remuneraciones variables no se devengan diariamente, y consecuentemente, corresponde acoger el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado, en lo pertinente, en la causal del artículo 477 del citado texto legal, por infracción al artículo 45 del mismo cuerpo legal.”

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL OCTUBRE DEL AÑO 2018

1. Rol N° 40267-2017 de 8 de octubre de 2018.

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Régimen aplicable para los trabajadores de FAMA E.

El régimen de terminación de las funciones de los empleadoS de FAMA E (Fábricas y Maestranzas del Ejército) se encuentra regido por la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas (Ley N° 18,948), en virtud de lo previsto en el artículo 4 del DL 2.067, modificado por el DL 3.643 de 1981, en relación al artículo final del DFL N° 1 de 1997, Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas. Resulta improcedente aplicar el artículo 24 del DFL N° 1 de 1997, que faculta a los Comandantes de Unidades o Jefes de repartición para contratar trabajadores a trato, a plazo fijo o indefinido, previa autorización de la superioridad, sujetándolos a las disposiciones del Código del Trabajo y al Reglamento del personal a jornal y trabajadores a trato de las Fuerzas Armadas.

“Octavo: Que, en consecuencia, debe descartarse la aplicación del artículo 24 del DFL N°1 de 1997, en el que se funda la tesis sostenida en la sentencia impugnada, que faculta a los Comandantes de Unidades o Jefes de repartición para contratar trabajadores a trato, a plazo fijo o indefinido, previa autorización de la superioridad, sujetándolos a las disposiciones del Código del Trabajo y al Reglamento del personal a jornal y trabajadores a trato de las Fuerzas Armadas, desde que la regla especial contenida en el DL 2067 tantas veces citado, que remite al estatuto del personal de 1968, se encuentra vigente, debiendo primar entonces lo que dispone el estatuto actual de 1997, en cuanto a su vez reenvía a las normas que regulan la terminación de las funciones del personal de las Fuerzas Armadas, contenidas en los artículos 52 y siguientes de la ley 18.948.

Noveno: Que, en mérito de lo reflexionado, yerra la sentencia impugnada al rechazar el recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia de base que acogió la demanda y declaró procedente la aplicación de las normas del Código del Trabajo a la terminación de las funciones del demandante, fundada en el artículo 24 del DFL N°1 de 1997, en circunstancias que procedía hacer lugar al mismo, en conformidad a la interpretación que aquí se ha establecido como la correcta y en función de la cual se unificará la jurisprudencia.”

2. Rol N° 12795-2018 de 30 de octubre de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional.

La Ley N° 19.933, también las que antecedieron, no dispuso el aumento de las remuneraciones mediante el derecho a percibir el incremento de la bonificación proporcional mensual por parte de los profesionales de la educación del sector municipalizado, sino que las mejoró contemplando beneficios de orden remunerativo.

“Sexto: Que, en consecuencia, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que el aumento de la bonificación proporcional establecido en la Ley N° 19.933 debe pagarse como tal y conforme al procedimiento de cálculo instaurado expresamente por el legislador; razón por la que se debe concluir que la sentencia de base incurrió en la causal de nulidad contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3 y 9 de la Ley N° 19.933, y en los artículos 63 y 65 de la Ley N° 19.070.

Séptimo: Que, por lo expuesto, aparece que la causal de nulidad acogida por la sentencia impugnada no debió ser acogida, pues, incluso admitiendo la concurrencia del vicio que tuvo por configurado, éste no influye en lo dispositivo del fallo, por cuanto de todos modos, la conclusión del fallo de base aparece como correcta conforme lo expresado con anterioridad, mismas razones que sirven para desestimar la causal de nulidad subsidiaria interpuesta. De este modo, corresponde acoger el recurso que se analiza y unificar la jurisprudencia en el sentido indicado, y anular la sentencia impugnada para acto continuo, en forma separada, dictar la correspondiente de reemplazo.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, se acoge el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia de treinta y uno de enero de dos mil dieciocho dictada por la Corte de Apelaciones de Valparaíso que acogió el arbitrio de invalidación que interpuso en contra de la sentencia de base, y se declara que se rechaza el recurso de nulidad que la parte demandada dedujo en su contra, y, en consecuencia, la decisión de instancia, no es nula.”

3. Rol N° 3479-2018 de 30 de octubre de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional.

La Ley N° 19.933, también las que antecedieron, no dispuso el aumento de las remuneraciones mediante el derecho a percibir el incremento de la bonificación proporcional mensual por parte de los profesionales de la educación del sector municipalizado, sino que las mejoró contemplando beneficios de orden remunerativo.

“Quinto: Que a la hora de dirimir cuál de estas interpretaciones contradictorias es la correcta, debe señalarse que esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto en cuestión, inclinándose de manera consistente de un tiempo a esta parte, por la postura expresada en los fallos de contraste; en efecto, como se advierte de lo resuelto, por ejemplo, además, en las sentencias recaídas en los recursos de unificación números 10.422-17, 25.003-17, 34.626-17, 36.784-17, 37.867-17 y 42.060-17 de 14 de diciembre de 2017, 28 de mayo de 2018, 14 de febrero de 2018, 19 de febrero de 2018 y 3 de julio de 2018, respectivamente,

Sexto: Que, de esta manera, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la Ley N° 19.933, también las que 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; razón por la que se debe concluir que el recurso de nulidad que se sustentó en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción a lo dispuesto en el artículo 1 y 9 de la Ley N° 19.933, debió ser acogido, por cuanto los actores carecen de la calidad jurídica necesaria para reclamar la prestación objeto del juicio.”

4. Rol 1104-2018 de 30 de octubre de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional.

La Ley N° 19.933, también las que antecedieron, no dispuso el aumento de las remuneraciones mediante el derecho a percibir el incremento de la bonificación proporcional mensual por parte de los profesionales de la educación del sector municipalizado, sino que las mejoró contemplando beneficios de orden remunerativo.

“Quinto: Que a la hora de dirimir cuál de estas interpretaciones contradictorias es la correcta, debe señalarse que esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto en cuestión, inclinándose de manera consistente de un tiempo a esta parte, por la postura expresada en los fallos de contraste; en efecto, como se advierte de lo resuelto, por ejemplo, además, en las sentencias recaídas en los recursos de unificación números 10.422-17, 25.003-17, 34.626-17, 36.784-17, 37.867-17 y 42.060- 17 de 14 de diciembre de 2017, 28 de mayo de 2018, 14 de febrero de 2018, 19 de febrero de 2018 y 3 de julio de 2018, respectivamente,

Sexto: Que, de esta manera, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la Ley N° 19.933, también las que 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; razón por la que se debe concluir que el recurso de nulidad que se sustentó en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción a lo dispuesto en el artículo 1 y 9 de la Ley N° 19.933, debió ser acogido, por cuanto los actores carecen de la calidad jurídica necesaria para reclamar la prestación objeto del juicio.”

5. Rol N° 1433-2018 de 30 de octubre de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional.

La Ley N° 19.933, también las que antecedieron, no dispuso el aumento de las remuneraciones mediante el derecho a percibir el incremento de la bonificación proporcional mensual por parte de

los profesionales de la educación del sector municipalizado, sino que las mejoró contemplando beneficios de orden remunerativo.

“Quinto: Que a la hora de dirimir cuál de estas interpretaciones contradictorias es la correcta, debe señalarse que esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto en cuestión, inclinándose de manera consistente de un tiempo a esta parte, por la postura expresada en los fallos de contraste; en efecto, como se advierte de lo resuelto, por ejemplo, además, en las sentencias recaídas en los recursos de unificación números 10.422-17, 25.003-17, 34.626-17, 36.784-17, 37.867-17 y 42.060-17 de 14 de diciembre de 2017, 28 de mayo de 2018, 14 de febrero de 2018, 19 de febrero de 2018 y 3 de julio de 2018, respectivamente, Sexto: Que, de esta manera, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la Ley N° 19.933, también las que 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; razón por la que se debe concluir que el recurso de nulidad que se sustentó en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción a lo dispuesto en el artículo 1 y 9 de la Ley N° 19.933, debió ser acogido.”

6. Rol N° 44451-2017 de 29 de octubre de 2018

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Régimen aplicable para los trabajadores de FAMA E.

El régimen aplicable a la terminación de los servicios de los trabajadores de FAMA E (Fábricas y Maestranzas del Ejército) es el contenido en la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas (Ley N° 18.948), en virtud de lo previsto en el artículo 4 del DL 2.067, modificado por el DL 3.643 de 1981, en relación al artículo final del DFL N° 1 de 1997, Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas. Debe descartarse la aplicación del artículo 24 del DFL N° 1 de 1997, que faculta a los Comandantes de Unidades o Jefes de repartición para contratar trabajadores a trato, a plazo fijo o indefinido, previa autorización de la superioridad, sujetándolos a las disposiciones del Código del Trabajo y al Reglamento del personal a jornal y trabajadores a trato de las Fuerzas Armadas.

Sexto: Que es menester señalar, en primer término, que el DFL N° 223 del Ministerio de Defensa del año 1953, con sus modificaciones posteriores, es la Ley Orgánica de Fábricas y Maestranzas del Ejército (FAMA E), y la define como una corporación de Derecho Público que goza de personalidad jurídica, administración autónoma y patrimonio propio y que se relaciona con el gobierno a través del Ministerio de Defensa. No obstante, dicho cuerpo normativo no contempla normas sobre el personal, salvo en cuanto se refiere al porcentaje de las gratificaciones a distribuir y a la autorización del Comandante en Jefe del Ejército para destinar personal de las distintas plantas del Ejército a FAMA E, a fin de asegurar la eficiencia técnica de la empresa y su control militar (artículos 8°, letra c) y 13). El DL 2063 del año 1977, por su parte, establece normas sobre "remuneraciones y beneficios previsionales del personal de FAMA E", previniendo, en su consideración inicial, que se hace necesario actualizar las que rigen a los obreros y empleados contratados en FAMA E, en cuanto a su

encasillamiento y reencasillamiento para los efectos de su jubilación, atendido principalmente que se trata de un personal sometido a las disposiciones del Código del Trabajo. Con tal propósito, modifica, por una parte, el DL 437 de 1974, estableciendo que "El régimen de retiro, pensiones, montepío y desahucio del personal de FAMA se regirá por las normas del DFL N°1 de 1968 del Ministerio de Defensa, aplicables a los empleados civiles y obreros a jornal de las Fuerzas Armadas" y, por otra, establece en su artículo 4°, modificado por el DL 3643 del año 1981, que "No será aplicable al personal de Fábricas y Maestranzas del Ejército la ley 16.455 y sus modificaciones, ni las normas del DL 2.200 de 1978, para la terminación de sus servicios, la que se regirá únicamente por los artículos 167, respecto de los empleados, y 172 y 173, respecto de los obreros, del DFL N°1 de 1968, del Ministerio de Defensa Nacional. La aplicación de dichas normas corresponderá siempre a la autoridad facultada para la contratación del personal, aún en el caso previsto en la letra e) del artículo 165 del expresado cuerpo legal". Las aludidas disposiciones regulan el retiro temporal y absoluto de los empleados civiles de las Fuerzas Armadas -a quienes aplica las mismas normas del personal de oficiales- y de los obreros a jornal de la institución, estableciendo causales específicas que dan lugar a cada hipótesis de retiro.

7. Rol N° 12282 de 11 de octubre de 2018

Materia: Nulidad de despido.

Submateria: Naturaleza jurídica de la resolución judicial que constata la existencia de la relación laboral. Improcedencia de esta sanción respecto de contratados a honorarios por la Administración del Estado.

La sentencia que constata la existencia de una relación laboral entre las partes es de naturaleza declarativa, por lo que resulta aplicable la sanción de nulidad de despido (artículo 162 incisos 5° a 7° del Código del Trabajo). Sin embargo, cuando se está frente a contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado (artículo 1 de la ley 18.575), como éstos fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, no resulta aplicable la sanción de nulidad de despido. Esto último no altera la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.

Octavo: Que, en efecto, y reafirmando lo sostenido en el motivo cuarto que antecede, esto es, que ostentando la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral un innegable carácter declarativo, procede aplicar la sanción de nulidad del despido frente a la constatación de no encontrarse enteradas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación.

Sin embargo, tratándose, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575-, a juicio de esta Corte, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba 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.

Noveno: Que, en otra línea argumentativa, la aplicación -en estos casos- de 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.

Décimo: Que, por lo razonado, no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector.

Undécimo: Que lo anterior no altera la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas, por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.

8. Rol N° 8555 de 11 de octubre de 2018

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Sanción de nulidad de despido por incumplimiento de la obligación legal del art. 162 inciso 5 del Código del Trabajo.

Frente a la ausencia de retención y pago de cotizaciones previsionales por parte del empleador y por ende no dar cumplimiento a la obligación establecida en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde imponerle la sanción que el mismo contempla en el inciso 7°. Sentencia del grado es una sentencia declarativa, pues constata situación existente, a saber, la existencia de relación laboral.

Undécimo: Que, de esta manera, la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley y ésta 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.

Duodécimo: Que a lo anterior, cabe agregar que la sentencia definitiva dictada en estos autos no es de naturaleza constitutiva sino declarativa, sólo constata una situación preexistente, en consecuencia, la obligación de pagar determinadas cotizaciones se encontraba vigente desde que se cumplieron los presupuestos para ello. En efecto, sobre la base de la existencia de una situación jurídica dada, se dedujo denuncia con el objeto que se declarara, además de lo debido del despido injustificado, que éste fue nulo e ineficaz porque las cotizaciones de seguridad social no habían sido pagadas, a lo que no se accedió. Se constató o declaró la existencia de tal obligación, pero en ningún caso se constituyó, puesto que ésta no registra su nacimiento desde que quede ejecutoriada la decisión en que el tribunal la declaró, sino desde la fecha que se indica, que corresponde a la oportunidad en que las partes la constituyeron.

Decimotercero: Que, en estas condiciones, si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional y no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde imponerle la sanción que el mismo contempla en el inciso 7°, y al no decidirse así en la sentencia impugnada no se ha hecho una acertada interpretación y aplicación de la normativa en estudio, de manera que ello constituye la hipótesis prevista por el legislador para que esta Corte, por la vía de la unificación, invalide el fallo de nulidad y altere lo decidido sobre el fondo del debate.

Decimocuarto: Que, por lo reflexionado, en cuanto a la causal de nulidad contemplada en el artículo 477, en concordancia con el artículo 162, ambos del Código del Trabajo, se incurrió en el yerro denunciado al no aplicar a la demandada la sanción inserta en el inciso séptimo de la última norma referida, pese a hallarse asentado que no pagó las cotizaciones previsionales por todo el período que duró la relación laboral, por lo que debió hacerse lugar al recurso de nulidad interpuesto por la demandante.

9. Rol N° 2367-2018 de 11 de octubre de 2018

Materia: Término de la relación laboral. Indemnización.

Submateria: Improcedencia de descuento del monto aportado a la cuenta individual de cesantía de la indemnización por años de servicio, cuando el despido es declarado injustificado.

Resulta 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 (artículo 13 de la Ley N° 19.728) cuando el despido es declarado injustificado en sentencia judicial, pues tal descuento sólo procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 del Código del Trabajo.

“Quinto: Que, por consiguiente, se constata la existencia de interpretaciones disímiles sobre la procedencia de la imputación prevista en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, por término de la relación laboral, cuando el despido sea declarado injustificado por sentencia judicial, verificándose, por lo tanto, la hipótesis establecida por el legislador en el artículo 483 del Código del Trabajo, lo que conduce a emitir un pronunciamiento al respecto y proceder a uniformar la jurisprudencia en el sentido correcto.

Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, debe tenerse presente que esta Corte, de manera sostenida ha establecido que una condición sine qua non para que opere el descuento materia de autos, es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, 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 juez laboral, 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.

Séptimo: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Santiago al concluir que es procedente 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.

Sobre la premisa de lo antes razonado, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477, por vulneración de los artículos 168 y 172 del Código del Trabajo y 13 de la Ley N° 19.728, debió ser rechazado.”

10. Rol N° 3618-2018 de 11 de octubre de 2018

Materia: Término de la relación laboral. Indemnización.

Submateria: Improcedencia de descuento del monto aportado a la cuenta individual de cesantía de la indemnización por años de servicio, cuando el despido es declarado injustificado.

Resulta 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 (artículo 13 de la Ley N° 19.728) cuando el despido es declarado injustificado en sentencia judicial, pues tal descuento sólo procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 del Código del Trabajo.

“Quinto: Que, por consiguiente, se constata la existencia de interpretaciones disímiles sobre la procedencia de la imputación prevista en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, por término de la relación laboral, cuando el despido sea declarado injustificado por sentencia judicial, verificándose, por lo tanto, la hipótesis establecida por el legislador en el artículo 483 del Código del Trabajo, lo que conduce a emitir un pronunciamiento al respecto y proceder a uniformar la jurisprudencia en el sentido correcto.

Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, debe tenerse presente que esta Corte, de manera sostenida ha establecido que una condición sine qua non para que opere el descuento materia de autos, es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, 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 juez laboral, 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.

Séptimo: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Santiago al concluir que es procedente 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.

Sobre la premisa de lo antes razonado, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477, por vulneración de los artículos 168 y 172 del Código del Trabajo y 13 de la Ley N° 19.728, debió ser rechazado.”

11. Rol N° 5376-2018 de 11 de octubre de 2018

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Sanción de nulidad de despido por incumplimiento de la obligación legal del art. 162 inciso 5 del Código del Trabajo.

Corresponde imponerle la sanción de nulidad de despido contemplada en el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional y no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso 5° del mismo artículo 162 al no pagar las cotizaciones previsionales por todo el período que duró la relación laboral.

“Undécimo: Que, de esta manera, la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley y ésta 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.

Duodécimo: Que, en estas condiciones, si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional y no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde imponerle la sanción que el mismo contempla en el inciso 7°, y al no decidirse así en la sentencia impugnada no se ha hecho una acertada interpretación y aplicación de la normativa en estudio, de manera que ello constituye la hipótesis prevista por el legislador para que esta Corte, por la vía de la unificación, invalide el fallo de nulidad y altere lo decidido sobre el fondo del debate.

Decimocuarto: Que, por lo reflexionado, en cuanto a la causal de nulidad contemplada en el artículo 477, en concordancia con el artículo 162, ambos del Código del Trabajo, se incurrió en el yerro denunciado al no aplicar a la demandada la sanción inserta en el inciso séptimo de la última norma referida, pese a hallarse asentado que no pagó las cotizaciones previsionales por todo el período que duró la relación laboral, por lo que debió hacerse lugar al recurso de nulidad interpuesto por la demandante.”

12. Rol N° 2995-2018 de 1 de octubre de 2018

Materia: Existencia de relación laboral.

Submateria: Aplicación del principio de primacía de la realidad en el ámbito municipal.

Aplicación del principio de la primacía de la realidad. Servicios prestados por actora, además de no coincidir con marco regulatorio de contratación a honorarios (artículo 4 de la ley n° 18,883), dan cuenta de elementos que revelan existencia de vínculo laboral. En la práctica se cumplen los términos descritos en artículo 7 del Código del Trabajo, pues se configura una prestación de servicios personales, ligada a dependencia y subordinación y por la cual demandante recibía en cambio una remuneración. Sin embargo no procede el castigo que contempla el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo (nulidad del despido), pues contrata estaba amparada por una presunción de legalidad.

“Séptimo: Que, contrastado lo manifestado con el fallo impugnado, es claro que los servicios prestados por la actora, además de no coincidir con el marco regulatorio de la contratación a honorarios, dan cuenta de elementos que revelan con claridad la existencia de un vínculo laboral entre las partes, atendido el desarrollo práctico que en la faz de la realidad concreta tuvo dicha relación, surgiendo indicios que demuestran, en los términos descritos en el artículo 7° del Código del Trabajo, una relación sometida a su regulación, que configuran una evidente prestación de servicios personales, ligada a dependencia y subordinación y por la cual la demandante recibía en cambio una remuneración, en condiciones que no pueden considerarse como sujetas a la característica de especificidad que señala dicha norma, o desarrollados en las condiciones de temporalidad que indica, por lo que corresponde aplicar el Código del Trabajo, concluyendo que el vínculo existente entre las partes, es de orden laboral, coherente con los elementos de convicción presentado por las partes, de los que fluye una relación de subordinación y dependencia, en el marco de una prestación de servicios personales, a cambio de una remuneración periódica, lapso en el cual existió jornada de trabajo, control de horario y asistencia.

Octavo: Que, en consecuencia, aparece que la segunda causal de nulidad impetrada, que fue acogida, consistente en aquella contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, no se configura en lo concreto.

En razón de los mismos argumentos, debe también desecharse la siguiente causal de nulidad impetrada de manera subsidiaria por la parte demandada, por medio de la cual se denuncia la infracción manifiesta de las reglas de la sana crítica, pues, como se observa, no hay yerro en la manera de apreciar la prueba, siendo, por lo demás, impropio, como lo hace el recurrente, reclamar por dicha vía, su disconformidad con la actividad ponderatoria de los jueces del grado.

Noveno: Que, sin perjuicio de lo anterior, y teniendo en especial consideración que la conclusión arribada conlleva a la consolidación del fallo de instancia, el cual, luego de declarar la existencia de relación laboral entre las partes y calificar como injustificada su desvinculación, condenó a la demandada al pago de diversas prestaciones, entre otras, las indemnizaciones consecuentes al despido indebido de que fue objeto el actor, y, además, al pago de las remuneraciones y prestaciones que se devenguen desde la fecha del despido y hasta su convalidación, haciendo lugar, con ello, a la aplicación de la denominada sanción de la nulidad del despido, corresponde, a juicio de esta Corte, emitir pronunciamiento en relación a esta última circunstancia, conforme ha sido el criterio expuesto en las últimas decisiones sobre la materia, y de este modo precisar el alcance que se le debe asignar a la decisión del grado.

Décimo: Que, en efecto, como esta Corte ya manifestó en procesos anteriores (v.gr. ingresos número: 37.266-17, 41.500-17, 41.760-17 y 42.636-17), no obstante sostenerse la procedencia de la punición que contempla el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo cuando es la sentencia del grado la que reconoce la existencia de la relación laboral, atendida su evidente naturaleza declarativa, que lleva a concluir que la obligación de enterar las cotizaciones previsionales se encuentra vigente desde que comenzaron a pagarse las remuneraciones, esto es, desde la data en que las partes iniciaron realmente la relación laboral, en el caso específico en que el demandado corresponde a un organismo público que se vinculó con el trabajador afincado en una norma estatutaria, esta Corte modificó su postura, pues, tratándose, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por 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 referida institución, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba 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.

Undécimo: Que, por lo razonado, no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector, lo que en caso alguno no altera la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas, por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral. De tal manera, la sentencia del grado se mantiene incólume en todo lo resuelto, salvo en lo relativo al punto en referencia, conforme se dirá en la parte dispositiva de este fallo.”

13. Rol N° 1020-2018 de 1 de octubre de 2018

Materia: Existencia de relación laboral.

Submateria: Aplicación del principio de primacía de la realidad en el ámbito municipal.

Aplicación del principio de la primacía de la realidad en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos. Labor que presta actora en municipio no tiene carácter de ocasional, específico y puntual, sino que revelan caracteres propios de un vínculo laboral que regula el Código del Trabajo (artículos 1, 7 y 8 del Código del Trabajo). Sin embargo no procede el castigo que contempla el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo (nulidad del despido), pues contrata estaba amparada por una presunción de legalidad, ya que se celebró conforme al artículo 4 de Ley que aprueba el Estatuto administrativo para funcionarios Municipales.

“Tercero: Que, como se observa, más allá de lo planteado en los instrumentos escritos, en especial de los contratos celebrados por las partes, los respectivos decretos administrativos que los autorizan y demás documentación aparejada, fluye que en los hechos, esto es, en el devenir material y concreto en que se desarrolló la vinculación referida, se configuró una de naturaleza laboral, al concurrir en la práctica los indicios que dan cuenta de dicho enlace, conforme al artículo 7º del Código del Trabajo.

Cuarto: Que, el caso, debe ser analizado a la luz de los principios que informan el ordenamiento jurídico laboral, entre ellos, el de primacía de la realidad. Tal postulado es entendido, conforme lo plantea la doctrina, como aquel axioma que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, ordena dar preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, perspectiva desde la cual es innegable que los hechos establecidos conducen a concluir la existencia de un vínculo de naturaleza laboral entre las partes, sin que pueda ser derrotada tal conclusión con el mérito de las formalidades en que se expresó y consolidó, en la apariencia institucional, el vínculo examinado, todo ello, conforme lo expresado en los motivos pertinentes del fallo de unificación.

Quinto: Que, entonces, conforme a lo razonado en los considerandos anteriores se yergue como conclusión irredargüible la existencia de una relación de naturaleza laboral entre las partes, por lo tanto, regida por el código del ramo.

De este modo, y entrando al mérito de la demanda planteada y sobre el fundamento de la calificación jurídica desarrollada anteriormente, aparece que la desvinculación de las partes no obedeció el marco legal ni las formalidades que regulan el término de las relaciones de trabajo, por lo que se trata de un despido injustificado.

Sexto: Que, no obstante asentirse la mora previsional al haberse controvertido por la parte demandada la naturaleza laboral del vínculo, no procede el castigo que contempla el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, pues conforme se aseveró en la sentencia de unificación, al ampararse la contratación a honorarios en una fórmula contemplada por la ley, que aunque en los hechos no fue tal, sino una laboral, opera a favor de la parte demandada una razón que la exime de las consecuencias propias de esa vinculación establecida, ya que el basamento legal en el cual se celebraron los sucesivos contratos, les otorgaban una presunción de legalidad, debiendo considerarse, además, que en el contexto que se desarrolla el proceso, tal punición se desnaturaliza, por cuanto las municipalidades no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren de un pronunciamiento condenatorio.”

14. Rol N° 7431-2018 de 9 de octubre de 2018

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Improcedencia de sanción de nulidad del despido cuando el demandado es un órgano de la Administración del Estado.

Resulta improcedente aplicar la sanción de nulidad de despido (artículo 162 del Código del Trabajo) cuando el demandado corresponde a un organismo público, donde el vínculo con el trabajador demandante se concreta sobre la base de un contrato a honorarios sustentado en una normativa estatutaria específica que lo autoriza. Sin embargo, subsiste la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas, por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.

“Quinto: Que, no obstante lo expuesto anteriormente, y en el caso específico en que el demandado corresponde a un organismo público, donde el vínculo con el trabajador demandante se concreta

sobre la base de un contrato a honorarios sustentado en una normativa estatutaria específica que lo autoriza, esta Corte, con un mejor estudio de los antecedentes, ha decidido modificar su postura en relación a dicho punto, conforme lo que se sostendrá a continuación.

Sexto: Que, en efecto, y reafirmando lo sostenido en el motivo cuarto que antecede, esto es, que ostentando la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral un innegable carácter declarativo, procede aplicar la sanción de nulidad del despido frente a la constatación de no encontrarse enteradas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación.

Sin embargo, tratándose, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575-, a juicio de esta Corte, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba 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.

Séptimo: Que, en otra línea argumentativa, la aplicación -en estos casos- de 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.

Octavo: Que, por lo razonado, no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector.

Noveno: Que lo anterior no altera la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas, por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.”

15. Rol N° 4591-2018 de 18 de octubre de 2018

Materia: Existencia de relación laboral.

Submateria: Aplicación del principio de primacía de la realidad en el ámbito municipal.

Acertada interpretación de los artículos 1, 7 y 8 del Código del Trabajo, en armonía con el artículo 4 de la Ley N° 18.883. Los servicios prestados por el demandante dan cuenta de elementos que revelan la existencia de un vínculo laboral entre las partes en los términos descritos en el artículo 7 del Código del Trabajo y no coinciden con el marco regulatorio de la contratación a honorarios. Aplicación del principio de primacía de la realidad donde los hechos están por sobre los documentos. Se declara justificado el autodespido (despido indirecto) sin embargo se desecha la sanción de nulidad de despido -por ser el demandante un organismo público amparado por la presunción de legalidad-, manteniéndose vigente la obligación de enterar cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía adeudadas.

“Cuarto: Que, el caso, debe ser analizado a la luz de los principios que informan el ordenamiento jurídico laboral, entre ellos, el de primacía de la realidad. Tal postulado es entendido, conforme lo plantea la doctrina, como aquel axioma que, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, ordena dar preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, perspectiva desde la cual es innegable que los hechos establecidos conducen a concluir la existencia de un vínculo de naturaleza laboral entre las partes, sin que pueda ser derrotada tal conclusión con el mérito de las formalidades en que se expresó y consolidó, en la apariencia institucional, el vínculo examinado, todo ello, conforme lo expresado en los motivos pertinentes del fallo de unificación.

Quinto: Que, entonces, conforme a lo razonado en los considerandos anteriores se yergue como conclusión irredargüible la existencia de una relación de naturaleza laboral entre las partes, por lo tanto, regida por el código del ramo.

De este modo, y entrando al mérito de la demanda planteada y sobre la base de la calificación jurídica desarrollada anteriormente, aparece que la desvinculación de la que fue objeto la actora, soslayó la regulación que para dichos efectos establece el código laboral, lo que conlleva a la conclusión de que constituye un despido injustificado.

Sexto: Que, no obstante acreditarse también la mora previsional al haberse controvertido por la parte demandada la naturaleza laboral del vínculo, no procede el castigo que contempla el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, pues al ampararse la contratación a honorarios en una fórmula contemplada por la ley, que aunque en los hechos no fue tal, sino una laboral, opera a favor de la parte demandada una razón que la exime de las consecuencias propias de esa vinculación establecida, ya que el basamento legal en el cual se celebraron los sucesivos contratos, les otorgaban una presunción de legalidad, debiendo considerarse, además, que en el contexto que se desarrolla el proceso, tal punición se desnaturaliza, por cuanto las municipalidades no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren de un pronunciamiento condenatorio.

Séptimo: Que, de esta manera, deberá acogerse la demanda, salvo en lo relativo a la sanción de la nulidad del despido, declarándose la existencia de la relación laboral, y el carácter de justificado del autodespido formulado por la demandante, por lo cual, deberán concederse las indemnizaciones consecuentes. Lo mismo sucede con la pretensión de pago de las cotizaciones previsionales y descuentos por seguro de cesantía. Sin embargo, tampoco se dará lugar a lo peticionado relativo al pago de conceptos vinculados con feriado legal y proporcional, por cuanto, teniendo derecho reconocido expresamente en los contratos suscritos entre las partes a disfrutar de feriado, no se acreditó adeudarse monto alguno por dicho concepto.”

16. Rol N° 1432-2018 de 18 de octubre de 2018

Materia: Existencia de relación laboral. Término de la relación laboral.

Submateria: Aplicación del principio de primacía de la realidad en el personal de la Administración del Estado contratado a honorarios. Improcedencia de nulidad de despido cuando el demandado es un organismo público.

Aplicación del principio de la primacía de la realidad. Los servicios prestados por la actora, además de no coincidir con el marco regulatorio de la contratación a honorarios, dan cuenta de elementos que revelan la existencia de un vínculo laboral entre las partes en los términos descritos en el artículo 7 del Código del Trabajo. Si bien la relación laboral fue constatada por sentencia judicial, y el despido declarado injustificado, no corresponde aplicar sanción de nulidad de despido ya que el demandado corresponde a un organismo público, donde el vínculo con el trabajador se materializa sobre la base de un contrato a honorarios sustentado en una normativa estatutaria específica que lo autoriza. Sin embargo, subsiste la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas, por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.

“Séptimo: Que, contrastado lo manifestado con el fallo impugnado, es claro que los servicios prestados por la actora, además de no coincidir con el marco regulatorio de la contratación a honorarios, dan cuenta de elementos que revelan con claridad la existencia de un vínculo laboral entre las partes, atendido el desarrollo práctico que en la faz de lo realidad concreta tuvo dicha relación, surgiendo indicios que demuestran, en los términos descritos en el artículo 7° del Código del Trabajo, una relación sometida a su regulación, que configuran una evidente prestación de servicios personales, sujeta a dependencia y subordinación y por la cual la demandante recibía en cambio una remuneración, en condiciones que no pueden considerarse como sujetas a las característica de especificidad que señala dicha norma, o desarrollados en las condiciones de temporalidad que indica, por lo que corresponde aplicar el Código del Trabajo, concluyendo que el vínculo existente entre las partes, es de orden laboral, coherente con los elementos de convicción presentado por las partes, de los que fluye una relación de subordinación y dependencia, en el marco de una prestación de servicios personales, a cambio de una remuneración periódica, periodo en el cual existió jornada de trabajo, control de horario y asistencia.

Octavo: Que, en consecuencia, aparece que la segunda causal de nulidad impetrada, que fue acogida, consistente en aquella contenida en el literal c) del artículo 478 del Código del Trabajo, no se configura en lo concreto.

En razón de los mismos argumentos, debe también desecharse la siguiente causal de nulidad impetrada de manera subsidiaria por la parte demandada, por medio de la cual se denuncia la infracción de ley de las normas relativas a la contratación sobre la base de honorarios contenidas en el estatuto pertinente, y aquellas que regulan los elementos de la vinculación laboral, vulneración que, conforme lo argüido precedentemente, no incurre la sentencia de base, sin perjuicio respecto lo que se dirá más adelante, en relación a la aplicación del artículo 162 del estatuto del trabajo.

Noveno: Que, sin perjuicio de lo anterior, y teniendo en especial consideración que la conclusión arribada conlleva a la consolidación del fallo de instancia, el cual, luego de declarar la existencia de relación laboral entre las partes y calificar como injustificada su desvinculación, condenó a la demandada al pago de diversas prestaciones, entre otras, las indemnizaciones consecuentes al despido indebido de que fue objeto el actor, y, además, al pago de las remuneraciones y prestaciones que se devenguen desde la fecha del despido y hasta su convalidación, haciendo lugar,

con ello, a la aplicación de la denominada sanción de la nulidad del despido, corresponde, a juicio de esta Corte, emitir pronunciamiento en relación a esta última circunstancia, conforme ha sido el criterio expuesto en las últimas decisiones sobre la materia, y de este modo precisar el alcance que se le debe asignar a la decisión del grado.

Décimo: Que, en efecto, como esta Corte ya manifestó en procesos anteriores (v.gr. ingresos número: 37.266-17, 41.500-17, 41.760-17 y 42.636-17), no obstante sostenerse la procedencia de la punición que contempla el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo cuando es la sentencia del grado la que reconoce la existencia de la relación laboral, atendida su evidente naturaleza declarativa, que lleva a concluir que la obligación de enterar las cotizaciones previsionales se encuentra vigente desde que comenzaron a pagarse las remuneraciones, esto es, desde la data en que las partes iniciaron realmente la relación laboral, en el caso específico en que el demandado corresponde a un organismo público que se vinculó con el trabajador afincado en una norma estatutaria, esta Corte modificó su postura, pues, tratándose, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por 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 referida institución, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba 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.

Undécimo: Que, por lo razonado, no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector, lo que en caso alguno altera la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas, por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.

De tal manera, la sentencia del grado se mantiene incólume en todo lo resuelto, salvo en lo relativo al punto en referencia, conforme se dirá en la parte dispositiva de este fallo.”

17. Rol N° 1103-2018 de 18 de octubre de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional.

La Ley N° 19.933 mejoró las remuneraciones de los profesionales de la educación pertenecientes al sector municipal contemplando beneficios de orden remunerativo, sin embargo no les corresponde percibir el incremento de la bonificación proporcional mensual.

“Cuarto: Que del examen de las sentencias aparejadas para su contraste, se evidencia la existencia de decisiones divergentes emitidas por Tribunales Superiores de Justicia, configurándose la hipótesis que hace procedente el arbitrio en estudio, esto es, opiniones jurisprudenciales opuestas sobre la materia de derecho propuesta, que hace necesario el pronunciamiento de este tribunal a fin de determinar la tesis que debe entenderse como la correcta.

En efecto, en lo relativo a la primera materia de derecho propuesta, tanto el fallo dictado por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, Rol 83-17, como el emanado de esta Corte, ingreso N° 8.090-17, concluyen que la Ley N° 19.410, en lo que interesa, instauró para los profesionales de la educación de los establecimientos del sector municipal la asignación denominada "bonificación proporcional mensual", pero que la Ley N° 19.933, como aquellos cuerpos legales que la antecedieron, no dispuso un aumento en la manera que pretenden los demandantes, sino que mejoró sus remuneraciones contemplando beneficios de orden remunerativo y ordenó que los recursos que se asignaban a los sostenedores, por la vía de acrecentar la subvención adicional, debían destinarse al pago de las remuneraciones, concretamente, a determinados rubros que indica.

Lo anterior se confirma con lo expresado en el inciso 1° del artículo 9 del cuerpo legal en comento, norma que ordena aplicar los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, de manera exclusiva al pago de las remuneraciones de los docentes.

En cambio, el inciso 2°, tratándose de los recursos que reciban los de los establecimientos particulares subvencionados por el mismo concepto, determina que se destinen exclusivamente al pago de los beneficios que indica, entre ellos, el nuevo valor de la bonificación proporcional, que se obtuvo en razón del incremento otorgado por la Ley N° 19.715, por la vía de la sustitución que introdujo su artículo primero. Quinto: Que a la hora de dirimir cuál de estas interpretaciones contradictorias es la correcta, debe señalarse que esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto en cuestión, inclinándose de manera consistente de un tiempo a esta parte, por la postura expresada en los fallos de contraste; en efecto, como se advierte de lo resuelto, por ejemplo, además, en las sentencias recaídas en los recursos de unificación números 10.422-17, 25.003-17, 34.626-17, 36.784-17, 37.867-17 y 42.060-17 de 14 de diciembre de 2017, 28 de mayo de 2018, 14 de febrero de 2018, 19 de febrero de 2018 y 3 de julio de 2018, respectivamente, Sexto: Que, de esta manera, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la Ley N° 19.933, también las que 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; razón por la que se debe concluir que el recurso de nulidad que se sustentó en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción a lo dispuesto en el artículo 1 y 9 de la Ley N° 19.933, debió ser acogido."

18. Rol N° 2366-2018 de 18 de octubre de 2018

Materia: Terminación de la relación laboral.

Submateria: Despido injustificado. No procede que el empleador descuente aportes al Seguro de Cesantía cuando el despido por necesidades de la empresa es declarado injustificado.

Resulta 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 (artículo 13 de la

Ley N° 19.728) cuando el despido es declarado injustificado en sentencia judicial, pues tal descuento sólo procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 del Código del Trabajo.

“Quinto: Que, por consiguiente, se constata la existencia de interpretaciones disímiles sobre la procedencia de la imputación prevista en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, por término de la relación laboral, cuando el despido sea declarado injustificado por sentencia judicial, verificándose, por lo tanto, la hipótesis establecida por el legislador en el artículo 483 del Código del Trabajo, lo que conduce a emitir un pronunciamiento al respecto y proceder a uniformar la jurisprudencia en el sentido correcto.

Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, debe tenerse presente que esta Corte, de manera sostenida ha establecido que una condición sine qua non para que opere el descuento materia de autos, es que el contrato de trabajo haya terminado efectivamente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, 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 juez laboral, 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.

Séptimo: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Santiago al concluir que es procedente 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.

Sobre la premisa de lo antes razonado, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477, por vulneración de los artículos 168 y 172 del Código del Trabajo y 13 de la Ley N° 19.728, debió ser rechazado.”

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL NOVIEMBRE DEL AÑO 2018

1. Rol N° 27969-2017 de 28 de noviembre de 2018

Materia: Terminación de la relación laboral.

Submateria: Despido injustificado. No procede que el empleador descunte aportes al Seguro de Cesantía cuando el despido por necesidades de la empresa es declarado injustificado.

El empleador no podrá descontar el aporte que ha efectuado al Seguro de Cesantía del trabajador, de acuerdo a lo previsto en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, cuando el despido fundado en la causal

de necesidades de la empresa (artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo) es declarado injustificado.

“Séptimo: Que, como ya lo ha señalado esta Corte en los autos Rol N° 2.778-15, "una condición sine qua non para que opere -el descuento- es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo", agregando que "la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya tantas veces citada".

Octavo: Que 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 juez laboral, 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.

Adicionalmente, si se considerara la interpretación contraria, constituiría un incentivo a invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada.”

2. Rol N° 2647-2018 de 21 de noviembre de 2018

Materia: Prescripción de acciones laborales.

Submateria: La contraprestación que contempla la Ley N° 19.933 prescribe conforme al art. 510 del Código del Trabajo.

Las acciones que derivan de los derechos contemplados en la Ley N° 19.933, como el aumento de la bonificación proporcional mensual, prescriben conforme lo dispuesto en las normas del Código del Trabajo, esto es, el artículo 510 de tal cuerpo legal, por el reenvío que efectúa el artículo 71 del Estatuto Docente y, por tratarse, también, de una contraprestación en dinero constitutiva de remuneración, derecho irrenunciable consagrado en la carta laboral.

“Sexto: Que, como contraste de tal postura interpretativa, acompañó las sentencias citadas por esta Corte en los antecedentes N° 19.100-17 y 7.974-15, en los cuales se sostiene la plena vigencia del artículo 510 del Estatuto Laboral en relación con la prescripción de los derechos y acciones consagradas en la Ley N° 19.933, descartando los argumentos planteados por el fallo recurrido.

Séptimo: Que constatada la dispersión jurisprudencial en el punto en examen, corresponde pronunciarse respecto el correcto sentido del tema analizado, el cual, según lo ya expuesto, esta Corte ha estimado que las acciones que derivan de los derechos contemplados en la Ley N°19.933, como el aumento de la bonificación proporcional mensual, prescriben conforme lo dispuesto en las normas del Código del Trabajo, esto es, el artículo 510 de tal cuerpo legal, por cuanto la calidad jurídica que ostenta dicho emolumento, es compatible con el de las remuneraciones consagradas

en el artículo 43 del compendio laboral. Para ello, se debe tener en consideración que, si bien en cuanto a su base de cálculo, el incremento reclamado se sustenta en las disposiciones de una ley especial -la N° 19.933-, constituye un estipendio contemplado en el Estatuto Docente en su artículo 63, que únicamente ha sido incrementado por la ya referida Ley N° 19.933, lo que hace aplicable la norma de reenvío contenida en el artículo 71 del cuerpo normativo docente, que consagra al Código del Trabajo como norma supletoria, de manera, que al no contempla la ley especial regulación expresa de la prescripción extintiva, debe acudir al compendio laboral.

De tal forma, correspondiendo el aumento reclamado a una herramienta de mejora salarial que, en la actualidad, forma parte de la remuneración mensual de los profesionales docentes del sector municipalizado, constituye una prestación de orden laboral irrenunciable, consagrada y protegida por el Código del Trabajo, plenamente subsumible en el concepto dado en el inciso 1° del artículo 41 de dicho cuerpo legal.

De esta manera, debe concluirse que el plazo de prescripción extintiva de tal beneficio, es aquel contemplado en el inciso primero del artículo 510 del estatuto laboral, por el reenvío que efectúa el artículo 71 del Estatuto Docente y, por tratarse, también, de una contraprestación en dinero constitutiva de remuneración, derecho irrenunciable consagrado en la carta laboral.

Octavo: Que, por lo expuesto, corresponde rechazar el recurso que se analiza en su primer extremo, pero acogerlo en el segundo, y unificar la jurisprudencia en dicho sentido, y anular la sentencia impugnada, declarando que se acoge el recurso de nulidad en relación a la causal del artículo 477, mediante el cual se denuncia la infracción del artículo 510 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 71 del Estatuto Docente y 2315 del Código Civil.”

3. Rol N° 1121-2018 de 21 de noviembre de 2018

Materia: Terminación del contrato de trabajo.

Submateria: Normas sobre nulidad de despido son aplicables supletoriamente al personal regido por el Estatuto Docente.

Correcta aplicación de los artículos 71 de la Ley N° 19.070 y artículos 1 inciso 3°, y 162 del Código del Trabajo. Procedencia de aplicar las normas del Código del Trabajo que regulan la sanción de la nulidad del despido a los profesionales de la educación regidos por la Ley N° 19.070. Es decir, si el empleador no enteró las cotizaciones previsionales en los órganos respectivos en tiempo y forma, resulta aplicable la nulidad de despido incluso frente a la vigencia del Estatuto Docente, por imperio de la norma de remisión supletoria, que, en caso de silencio en el estatuto especial, reconduce a aplicar las normas del derecho laboral general.

“Quinto: Que para dilucidar dicho punto, es necesario considerar que, no obstante la nutrida normativa reguladora de la terminación del contrato, contenida en los artículos 72 a 77 del Estatuto Docente, efectivamente, tal compendio no consulta normas que regulen la nulidad del despido; pero que, como ya lo ha sostenido esta Corte, la aplicación supletoria de un cuerpo normativo -en la especie, el Código del Trabajo-, no debe tener por objeto la mera complementación de aspectos

secundarios o de sola reglamentación, si no darle aplicación frente a una situación sustantiva importante, como sucede con la nulidad del despido.

Sexto: Que, en efecto, en lo relativo a la sanción de la nulidad del despido, se debe tener presente que la razón que motivó su consagración legal, fue lograr una adecuada protección de los derechos previsionales de los trabajadores ante la insuficiencia de la normativa legal en materia de fiscalización, y la ineficiente la persecución de las responsabilidades pecuniarias de los empleadores a través del procedimiento ejecutivo, que de manera indefectible generan consecuencias negativas en los trabajadores, en especial los más modestos, quienes ven burlados sus derechos previsionales, y, por ello, en su vejez no les queda otra posibilidad que recurrir a las pensiones asistenciales, siempre insuficientes, o a la caridad; sin perjuicio de que, además, por el hecho del despido quedan privados de su fuente laboral y, por lo mismo, sin la posibilidad de solventar sus necesidades y las de su grupo familiar.

Séptimo: Que, de este modo, en el contexto señalado, si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional corresponde imponerle la sanción que contempla el artículo 162, inciso quinto, del Código del Trabajo; y, que en la especie, se acreditó el presupuesto fáctico que autoriza para obrar de esa manera, puesto que el empleador no enteró las cotizaciones previsionales en los órganos respectivos en tiempo y forma, siendo aplicable la punición mencionada, incluso frente a la vigencia del Estatuto Docente, por imperio de la norma de remisión supletoria, que, en caso de silencio en el estatuto especial, reconduce a aplicar las normas del derecho laboral general.

Octavo: Que, en estas condiciones, sólo cabe concluir que la Corte de Apelaciones de Santiago debió acoger el recurso de nulidad interpuesto por la demandante en contra de la sentencia del grado, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de los artículos 71 de la Ley N° 19.070 y artículos 1 inciso tercero, y 162 del Código del Trabajo.”

4. Rol N° 14769-2018 de 21 de noviembre de 2018

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Improcedencia de la sanción de nulidad de despido cuando el demandado es un órgano de la Administración del Estado.

La sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes es de naturaleza declarativa, por lo que la regla general es la procedencia de la sanción de la nulidad del despido en el caso de constatarse la falta de pago de las cotizaciones previsionales. Sin embargo, esta conclusión debe variar cuando se trata, en su origen, de relaciones laborales que provienen de un contexto de contratación a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado, ya que concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la sanción en comento, cual es que ellos fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad.

“Quinto: Que, si bien, la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes es de evidente naturaleza declarativa, por lo que la regla general en esta materia, es la procedencia

de la sanción de la nulidad del despido en el caso de constatarse la falta de pago de las cotizaciones previsionales, dicha conclusión debe variar -conforme esta Corte lo viene sosteniendo de un tiempo a esta parte- cuando se trata, en su origen, de relaciones laborales que provienen de un contexto de contratación a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado, pues a juicio de esta Corte, en tales casos, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la sanción en comento, cual es que ellos fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba 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, y excluye, además, la idea de simulación o fraude por parte del empleador, que intenta ocultar por la vía de la contratación a honorarios, la existencia de una relación laboral, que justifica la punición del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

Sexto: Que, en dicho entendido, la aplicación -en estos casos-, de 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, desde que para ello requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio firme, 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, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector, base sobre la cual, no correspondía conceder la sanción referida.

En razón de lo anterior, se concluye que el recurso de nulidad que se sustentó en la causal el artículo 477 del Código del Trabajo, debió ser acogido, pero no extenderlo a la concesión de la punición en comento.”

5. Rol N° 11931-2018 de 12 de noviembre de 2018

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Sanción de nulidad de despido por incumplimiento de la obligación legal del art. 162 inciso 5 del Código del Trabajo.

Aplicación de la sanción de nulidad establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo en el caso en que la relación laboral ha sido declarada en la sentencia. Si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional y no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde imponerle la sanción que el mismo contempla en el inciso 7°.

“Undécimo: Que, de esta manera, la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley y ésta 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.

Duodécimo: Que a lo anterior, cabe agregar que la sentencia definitiva dictada en estos autos no es de naturaleza constitutiva sino declarativa, sólo constata una situación preexistente, en consecuencia, la obligación de pagar determinadas cotizaciones se encontraba vigente desde que se cumplieron los presupuestos para ello. En efecto, sobre la base de la existencia de una situación jurídica dada, se dedujo denuncia con el objeto que se declarara, además de lo indebido del despido, que éste fue nulo e ineficaz porque las cotizaciones de seguridad social no habían sido pagadas, a lo que no se accedió. Se constató o declaró la existencia de tal obligación, pero en ningún caso se constituyó, puesto que ésta no registra su nacimiento desde que quede ejecutoriada la decisión en que el tribunal la declaró, sino desde la fecha que se indica, que corresponde a la oportunidad en que las partes la constituyeron.

Decimotercero: Que, en estas condiciones, si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional y no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde imponerle la sanción que el mismo contempla en el inciso 7°, y al no decidirse así en la sentencia impugnada no se ha hecho una acertada interpretación y aplicación de la normativa en estudio, de manera que ello constituye la hipótesis prevista por el legislador para que esta Corte, por la vía de la unificación, invalide el fallo de nulidad y altere lo decidido sobre el fondo del debate.”

6. Rol N° 18802-2018 de 15 de noviembre de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional.

El destino del aumento de la subvención que establece la Ley N° 19.933 para los docentes municipales, corresponde a un aumento de las remuneraciones (no del bono proporcional). Es así como el inciso 1° del artículo 9 de la Ley 19.933, ordena aplicar los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, de manera exclusiva al pago de las remuneraciones de los docentes. En cambio, el inciso 2°, tratándose de los recursos que reciban los de los establecimientos particulares subvencionados, por el mismo concepto, decreta que se destinen exclusivamente al pago de los beneficios que indica, entre ellos, el nuevo valor de la bonificación proporcional, que se obtuvo con motivo del incremento dado por la Ley N° 19.715, por la vía de la sustitución que introdujo su artículo 1.

“5°.- Que entonces, dicha ley instauró tres beneficios de orden remuneratorio: el bono proporcional mensual, la planilla complementaria y el bono extraordinario de excedentes, y la base es la subvención adicional especial que corresponde a un monto en pesos por alumno para cada nivel y modalidad de enseñanza, según la tabla que señala el artículo 13.

Pues bien, el Estatuto Docente que entró a regir el 1 de mayo de 2011, consagra en los artículos 63 y 65 la denominada "bonificación proporcional mensual" y su procedimiento de cálculo, en los

mismos términos de los artículos 8 y 10 de la Ley N° 19.410, respectivamente, no obstante las sucesivas modificaciones que fueron introducidas por las leyes que se indican a continuación, dictadas con anterioridad a dicha data.6°.- Que, en consecuencia, la bonificación proporcional se incorporó a las remuneraciones de los profesionales de la educación como una asignación precisa y determinada, en los términos consagrados en la Ley N° 19.410. Sin embargo, la Ley N° 19.598, de 9 de enero de 1999, que otorgó un mejoramiento especial a dichos profesionales, tratándose de la citada bonificación y respecto de los que se desempeñan en los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado, en su artículo 1 la sustituyó por la que señala, remitiéndose, para los efectos del cálculo, a la Ley N° 19.410, y en el artículo 8 expresó que los recursos que reciban los sostenedores de los establecimientos particulares subvencionados, por concepto de aumento de la subvención que dispone, deberá destinarse exclusivamente al pago de la bonificación proporcional, del bono extraordinario y de la planilla complementaria, establecidos en los artículos 8° a 10 de la Ley N° 19.410. En todo caso, concede mejoras a los docentes de ambos sectores en los artículos 3, 5, 9 y 10.

La Ley N° 19.715, de 31 de enero de 2001, por su parte, que también otorgó un aumento especial de remuneraciones para los mismos profesionales, tratándose de los del sector particular subvencionado, en su artículo 1, sustituyó la bonificación proporcional de la Ley N° 19.410. Asimismo, aumentó la subvención adicional, disponiendo en su artículo 8 la destinación de los recursos que proporciona en forma exclusiva a los rubros que especifica, a saber, pago de los beneficios de incremento de valor hora, bonificación proporcional, planilla complementaria y bono extraordinario, cuando corresponda, establecidos en los artículos 83 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de Educación, de 1996, 8°, 9° y 10 de la Ley N° 19.410 y en las Leyes N° 19.504 y N° 19.598. El inciso 2°, tratándose de los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, decretó que deben ser destinados exclusivamente al pago de remuneraciones docentes. Además, establecen mejoras y aluden a los profesionales de la educación particular subvencionada y del sector municipal los artículos 3, 5, 9 y 14.

Posteriormente, la Ley N° 19.933, de 12 de febrero de 2004, que igualmente introdujo mejoras en las remuneraciones de los citados profesionales, en el artículo 1°, también sustituyó únicamente para los del sector particular subvencionado la bonificación proporcional del artículo 8° de la Ley N° 19.410. Igual que las leyes anteriores, ordena que los recursos que reciban los sostenedores sean destinados exclusivamente al pago de los beneficios que indica en forma expresa. En todo caso, el incremento remuneratorio está concebido en términos muy parecidos a los de las anteriores leyes, es decir, sobre la base del aumento de la subvención y de su destinación exclusiva al pago de remuneraciones docentes; y en lo que interesa, esto es, tratándose de los profesionales de la educación del sector municipal, el artículo 3, ubicado en el Capítulo I, denominado "Aumento de la bonificación proporcional", único referido a dichos profesionales, señala: "Los aumentos de las remuneraciones de los profesionales de la educación del sector municipal que se produzcan como consecuencia de la aplicación de la presente ley no se absorberán por la planilla suplementaria de que trata el inciso 2° del artículo 4° transitorio de la ley N° 19.410.". Por su parte, el inciso 1° del artículo 9°, ubicado en el Párrafo 2° designado "Destinación exclusiva del incremento de la subvención", dispone: "Los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos

educacionales del sector municipal, del sector particular subvencionado y del regido por el decreto ley N° 3.166, de 1980, en razón de esta ley, por concepto de aumento de subvención o de su aporte en su caso, serán destinados exclusivamente al pago de remuneraciones docentes."

Por último, la Ley N° 20.158, de 29 de diciembre de 2006, en el tópico que se analiza, a través de las letras a) y d) del artículo 13, modificó los artículos 1 y 9 de la Ley N° 19.933, respectivamente, manteniendo, en definitiva, lo señalado precedentemente.7°.- Que, en consecuencia, se debe concluir que la Ley N° 19.410, en lo que interesa, instauró para los profesionales de la educación de los establecimientos del sector municipal la asignación denominada "bonificación proporcional mensual", como una con las características que señalan sus artículos 8 y 11, y cuya fórmula de cálculo se estableció en el artículo 10; y que se mantuvo como tal, debidamente reajustado. En todo caso, el Estatuto Docente que entró a regir el 4 de abril de 2017, tiene una versión sustituida del artículo 63 en los términos que señala y no contiene los artículos 65 y 66 del anterior, que, como se dijo, aludían al bono de que se trata en los mismos términos de la ley primeramente citada. Lo anterior, porque la Ley N° 20.903, de 1 de abril de 2016, modificó la primera disposición y derogó las otras dos.

Sin embargo, la Ley N° 19.933, igualmente las que le antecedieron, ya mencionadas, no dispuso su aumento en la forma como lo pretenden los demandantes, pues mejoró sus remuneraciones contemplando beneficios de orden remunerativo y ordenó que los recursos que se asignaban a los sostenedores, por la vía de acrecentar la subvención adicional, debían destinarse al pago de las remuneraciones, concretamente, a determinados rubros que indica. Corrobora lo anterior, lo que en forma expresa señala el inciso 1° del artículo 9, pues ordena aplicar los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, de manera exclusiva al pago de las remuneraciones de los docentes. En cambio, el inciso 2°, tratándose de los recursos que reciban los de los establecimientos particulares subvencionados, por el mismo concepto, decreta que se destinen exclusivamente al pago de los beneficios que indica, entre ellos, el nuevo valor de la bonificación proporcional, que se obtuvo con motivo del incremento dado por la Ley N° 19.715, por la vía de la sustitución que introdujo su artículo 1."

7. Rol N° 8653-2018 de 15 de noviembre de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional.

El destino del aumento de la subvención que establece la Ley N° 19.933 para los docentes municipales, corresponde a un aumento de las remuneraciones (no del bono proporcional). Es así como el inciso 1° del artículo 9 de la Ley 19.933, ordena aplicar los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, de manera exclusiva al pago de las remuneraciones de los docentes. En cambio, el inciso 2°, tratándose de los recursos que reciban los de los establecimientos particulares subvencionados, por el mismo concepto, decreta que se destinen exclusivamente al pago de los beneficios que indica, entre ellos, el nuevo valor de la bonificación proporcional, que se obtuvo con

motivo del incremento dado por la Ley N° 19.715, por la vía de la sustitución que introdujo su artículo 1.

“5°.- Que entonces, dicha ley instauró tres beneficios de orden remuneratorio: el bono proporcional mensual, la planilla complementaria y el bono extraordinario de excedentes, y la base es la subvención adicional especial que corresponde a un monto en pesos por alumno para cada nivel y modalidad de enseñanza, según la tabla que señala el artículo 13.

Pues bien, el Estatuto Docente que entró a regir el 1 de mayo de 2011, consagra en los artículos 63 y 65 la denominada "bonificación proporcional mensual" y su procedimiento de cálculo, en los mismos términos de los artículos 8 y 10 de la Ley N° 19.410, respectivamente, no obstante las sucesivas modificaciones que fueron introducidas por las leyes que se indican a continuación, dictadas con anterioridad a dicha data.6°.- Que, en consecuencia, la bonificación proporcional se incorporó a las remuneraciones de los profesionales de la educación como una asignación precisa y determinada, en los términos consagrados en la Ley N° 19.410. Sin embargo, la Ley N° 19.598, de 9 de enero de 1999, que otorgó un mejoramiento especial a dichos profesionales, tratándose de la citada bonificación y respecto de los que se desempeñan en los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado, en su artículo 1 la sustituyó por la que señala, remitiéndose, para los efectos del cálculo, a la Ley N° 19.410, y en el artículo 8 expresó que los recursos que reciban los sostenedores de los establecimientos particulares subvencionados, por concepto de aumento de la subvención que dispone, deberá destinarse exclusivamente al pago de la bonificación proporcional, del bono extraordinario y de la planilla complementaria, establecidos en los artículos 8° a 10 de la Ley N° 19.410. En todo caso, concede mejoras a los docentes de ambos sectores en los artículos 3, 5, 9 y 10.

La Ley N° 19.715, de 31 de enero de 2001, por su parte, que también otorgó un aumento especial de remuneraciones para los mismos profesionales, tratándose de los del sector particular subvencionado, en su artículo 1, sustituyó la bonificación proporcional de la Ley N° 19.410. Asimismo, aumentó la subvención adicional, disponiendo en su artículo 8 la destinación de los recursos que proporciona en forma exclusiva a los rubros que especifica, a saber, pago de los beneficios de incremento de valor hora, bonificación proporcional, planilla complementaria y bono extraordinario, cuando corresponda, establecidos en los artículos 83 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de Educación, de 1996, 8°, 9° y 10 de la Ley N° 19.410 y en las Leyes N° 19.504 y N° 19.598. El inciso 2°, tratándose de los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, decretó que deben ser destinados exclusivamente al pago de remuneraciones docentes. Además, establecen mejoras y aluden a los profesionales de la educación particular subvencionada y del sector municipal los artículos 3, 5, 9 y 14.

Posteriormente, la Ley N° 19.933, de 12 de febrero de 2004, que igualmente introdujo mejoras en las remuneraciones de los citados profesionales, en el artículo 1°, también sustituyó únicamente para los del sector particular subvencionado la bonificación proporcional del artículo 8° de la Ley N° 19.410. Igual que las leyes anteriores, ordena que los recursos que reciban los sostenedores sean destinados exclusivamente al pago de los beneficios que indica en forma expresa. En todo caso, el incremento remuneratorio está concebido en términos muy parecidos a los de las anteriores leyes,

es decir, sobre la base del aumento de la subvención y de su destinación exclusiva al pago de remuneraciones docentes; y en lo que interesa, esto es, tratándose de los profesionales de la educación del sector municipal, el artículo 3, ubicado en el Capítulo I, denominado "Aumento de la bonificación proporcional", único referido a dichos profesionales, señala: "Los aumentos de las remuneraciones de los profesionales de la educación del sector municipal que se produzcan como consecuencia de la aplicación de la presente ley no se absorberán por la planilla suplementaria de que trata el inciso 2° del artículo 4° transitorio de la ley N° 19.410.". Por su parte, el inciso 1° del artículo 9°, ubicado en el Párrafo 2° designado "Destinación exclusiva del incremento de la subvención", dispone: "Los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, del sector particular subvencionado y del regido por el decreto ley N° 3.166, de 1980, en razón de esta ley, por concepto de aumento de subvención o de su aporte en su caso, serán destinados exclusivamente al pago de remuneraciones docentes."

Por último, la Ley N° 20.158, de 29 de diciembre de 2006, en el tópico que se analiza, a través de las letras a) y d) del artículo 13, modificó los artículos 1 y 9 de la Ley N° 19.933, respectivamente, manteniendo, en definitiva, lo señalado precedentemente.^{7°}- Que, en consecuencia, se debe concluir que la Ley N° 19.410, en lo que interesa, instauró para los profesionales de la educación de los establecimientos del sector municipal la asignación denominada "bonificación proporcional mensual", como una con las características que señalan sus artículos 8 y 11, y cuya fórmula de cálculo se estableció en el artículo 10; y que se mantuvo como tal, debidamente reajustado. En todo caso, el Estatuto Docente que entró a regir el 4 de abril de 2017, tiene una versión sustituida del artículo 63 en los términos que señala y no contiene los artículos 65 y 66 del anterior, que, como se dijo, aludían al bono de que se trata en los mismos términos de la ley primeramente citada. Lo anterior, porque la Ley N° 20.903, de 1 de abril de 2016, modificó la primera disposición y derogó las otras dos.

Sin embargo, la Ley N° 19.933, igualmente las que le antecieron, ya mencionadas, no dispuso su aumento en la forma como lo pretenden los demandantes, pues mejoró sus remuneraciones contemplando beneficios de orden remunerativo y ordenó que los recursos que se asignaban a los sostenedores, por la vía de acrecentar la subvención adicional, debían destinarse al pago de las remuneraciones, concretamente, a determinados rubros que indica. Corrobora lo anterior, lo que en forma expresa señala el inciso 1° del artículo 9, pues ordena aplicar los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, de manera exclusiva al pago de las remuneraciones de los docentes. En cambio, el inciso 2°, tratándose de los recursos que reciban los de los establecimientos particulares subvencionados, por el mismo concepto, decreta que se destinen exclusivamente al pago de los beneficios que indica, entre ellos, el nuevo valor de la bonificación proporcional, que se obtuvo con motivo del incremento dado por la Ley N° 19.715, por la vía de la sustitución que introdujo su artículo 1."

8. Rol N° 12191-2018 de 15 de noviembre de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional.

El destino del aumento de la subvención que establece la Ley N° 19.933 para los docentes municipales, corresponde a un aumento de las remuneraciones (no del bono proporcional). Es así como el inciso 1° del artículo 9 de la Ley 19.933, ordena aplicar los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, de manera exclusiva al pago de las remuneraciones de los docentes. En cambio, el inciso 2°, tratándose de los recursos que reciban los de los establecimientos particulares subvencionados, por el mismo concepto, decreta que se destinen exclusivamente al pago de los beneficios que indica, entre ellos, el nuevo valor de la bonificación proporcional, que se obtuvo con motivo del incremento dado por la Ley N° 19.715, por la vía de la sustitución que introdujo su artículo 1.

“5°.- Que entonces, dicha ley instauró tres beneficios de orden remuneratorio: el bono proporcional mensual, la planilla complementaria y el bono extraordinario de excedentes, y la base es la subvención adicional especial que corresponde a un monto en pesos por alumno para cada nivel y modalidad de enseñanza, según la tabla que señala el artículo 13.

Pues bien, el Estatuto Docente que entró a regir el 1 de mayo de 2011, consagra en los artículos 63 y 65 la denominada "bonificación proporcional mensual" y su procedimiento de cálculo, en los mismos términos de los artículos 8 y 10 de la Ley N° 19.410, respectivamente, no obstante las sucesivas modificaciones que fueron introducidas por las leyes que se indican a continuación, dictadas con anterioridad a dicha data.6°.- Que, en consecuencia, la bonificación proporcional se incorporó a las remuneraciones de los profesionales de la educación como una asignación precisa y determinada, en los términos consagrados en la Ley N° 19.410. Sin embargo, la Ley N° 19.598, de 9 de enero de 1999, que otorgó un mejoramiento especial a dichos profesionales, tratándose de la citada bonificación y respecto de los que se desempeñan en los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado, en su artículo 1 la sustituyó por la que señala, remitiéndose, para los efectos del cálculo, a la Ley N° 19.410, y en el artículo 8 expresó que los recursos que reciban los sostenedores de los establecimientos particulares subvencionados, por concepto de aumento de la subvención que dispone, deberá destinarse exclusivamente al pago de la bonificación proporcional, del bono extraordinario y de la planilla complementaria, establecidos en los artículos 8° a 10 de la Ley N° 19.410. En todo caso, concede mejoras a los docentes de ambos sectores en los artículos 3, 5, 9 y 10.

La Ley N° 19.715, de 31 de enero de 2001, por su parte, que también otorgó un aumento especial de remuneraciones para los mismos profesionales, tratándose de los del sector particular subvencionado, en su artículo 1, sustituyó la bonificación proporcional de la Ley N° 19.410. Asimismo, aumentó la subvención adicional, disponiendo en su artículo 8 la destinación de los recursos que proporciona en forma exclusiva a los rubros que especifica, a saber, pago de los beneficios de incremento de valor hora, bonificación proporcional, planilla complementaria y bono extraordinario, cuando corresponda, establecidos en los artículos 83 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de Educación, de 1996, 8°, 9° y 10 de la Ley N° 19.410 y en las Leyes N° 19.504 y N° 19.598. El inciso 2°, tratándose de los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, decretó que deben ser destinados

exclusivamente al pago de remuneraciones docentes. Además, establecen mejoras y aluden a los profesionales de la educación particular subvencionada y del sector municipal los artículos 3, 5, 9 y 14.

Posteriormente, la Ley N° 19.933, de 12 de febrero de 2004, que igualmente introdujo mejoras en las remuneraciones de los citados profesionales, en el artículo 1°, también sustituyó únicamente para los del sector particular subvencionado la bonificación proporcional del artículo 8° de la Ley N° 19.410. Igual que las leyes anteriores, ordena que los recursos que reciban los sostenedores sean destinados exclusivamente al pago de los beneficios que indica en forma expresa. En todo caso, el incremento remuneratorio está concebido en términos muy parecidos a los de las anteriores leyes, es decir, sobre la base del aumento de la subvención y de su destinación exclusiva al pago de remuneraciones docentes; y en lo que interesa, esto es, tratándose de los profesionales de la educación del sector municipal, el artículo 3, ubicado en el Capítulo I, denominado "Aumento de la bonificación proporcional", único referido a dichos profesionales, señala: "Los aumentos de las remuneraciones de los profesionales de la educación del sector municipal que se produzcan como consecuencia de la aplicación de la presente ley no se absorberán por la planilla suplementaria de que trata el inciso 2° del artículo 4° transitorio de la ley N° 19.410.". Por su parte, el inciso 1° del artículo 9°, ubicado en el Párrafo 2° designado "Destinación exclusiva del incremento de la subvención", dispone: "Los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, del sector particular subvencionado y del regido por el decreto ley N° 3.166, de 1980, en razón de esta ley, por concepto de aumento de subvención o de su aporte en su caso, serán destinados exclusivamente al pago de remuneraciones docentes."

Por último, la Ley N° 20.158, de 29 de diciembre de 2006, en el tópico que se analiza, a través de las letras a) y d) del artículo 13, modificó los artículos 1 y 9 de la Ley N° 19.933, respectivamente, manteniendo, en definitiva, lo señalado precedentemente.^{7°}- Que, en consecuencia, se debe concluir que la Ley N° 19.410, en lo que interesa, instauró para los profesionales de la educación de los establecimientos del sector municipal la asignación denominada "bonificación proporcional mensual", como una con las características que señalan sus artículos 8 y 11, y cuya fórmula de cálculo se estableció en el artículo 10; y que se mantuvo como tal, debidamente reajustado. En todo caso, el Estatuto Docente que entró a regir el 4 de abril de 2017, tiene una versión sustituida del artículo 63 en los términos que señala y no contiene los artículos 65 y 66 del anterior, que, como se dijo, aludían al bono de que se trata en los mismos términos de la ley primeramente citada. Lo anterior, porque la Ley N° 20.903, de 1 de abril de 2016, modificó la primera disposición y derogó las otras dos.

Sin embargo, la Ley N° 19.933, igualmente las que le antecieron, ya mencionadas, no dispuso su aumento en la forma como lo pretenden los demandantes, pues mejoró sus remuneraciones contemplando beneficios de orden remunerativo y ordenó que los recursos que se asignaban a los sostenedores, por la vía de acrecentar la subvención adicional, debían destinarse al pago de las remuneraciones, concretamente, a determinados rubros que indica. Corrobora lo anterior, lo que en forma expresa señala el inciso 1° del artículo 9, pues ordena aplicar los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, de manera exclusiva al pago de las remuneraciones de los docentes. En cambio, el inciso 2°, tratándose de los recursos que reciban los de los establecimientos particulares

subvencionados, por el mismo concepto, decreta que se destinen exclusivamente al pago de los beneficios que indica, entre ellos, el nuevo valor de la bonificación proporcional, que se obtuvo con motivo del incremento dado por la Ley N° 19.715, por la vía de la sustitución que introdujo su artículo 1.”

9. Rol N° 31773-2017 de 13 de noviembre de 2018

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Extensión de los efectos de la nulidad del despido cuando el empleador sea sometido a un procedimiento concursal.

Sentido y alcance del artículo 163 bis del Código del Trabajo en relación al artículo 162 del mismo cuerpo legal, en orden a determinar la extensión de los efectos de la nulidad del despido cuando el empleador se ha sometido a un procedimiento concursal. Si el vínculo laboral cesó antes de la fecha en que se dictó la resolución que dispuso la liquidación del empleador, el efecto que establece el inciso 5° del artículo 162 del código del trabajo se aplica hasta la convalidación del despido, por lo tanto, la masa de bienes debe responder por el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales devengadas en dicho periodo y, en forma subsidiaria, la dueña de la obra o faena. Es decir, si los despidos ocurrieron con anterioridad a la fecha de la resolución de liquidación y se adeudaban cotizaciones de seguridad social por el tiempo trabajado, concurren los presupuestos que el legislador laboral prevé en el artículo 162 inciso 5°.

“Séptimo: Que, en materia de interpretación de la normativa laboral, uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo es el de protección, y una de sus manifestaciones concretas es el principio pro operario, que en el ámbito judicial está referido a la facultad de los jueces de interpretar la norma según el criterio ya aludido, esto es, al existir varias interpretaciones posibles se debe seguir la más favorable al trabajador, conocido también como el in dubio pro operario.

Pues bien, una labor de exégesis no inspirada en dicho principio, esto es, una por la que dilucidando el correcto sentido de lo que previene la norma contenida en el párrafo final del numeral 1 del artículo 163 bis del Código del Trabajo, concluya que contempla una suerte de inaplicabilidad de lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 162 del mismo Código, tratándose de todas las causales de término de contrato de trabajo que se invocan por el empleador con anterioridad a la fecha en que es sometido a un procedimiento concursal de liquidación, lo que se traduciría en una de tipo extensiva, provocaría un perjuicio en el patrimonio de los trabajadores, pues se los privaría del derecho a obtener el pago de las prestaciones de orden laboral devengadas desde la data en que se los desvinculó por decisión unilateral de su empleador -no por haberse dispuesto su liquidación en un procedimiento concursal- hasta la convalidación del despido. Lo anterior porque, como se dijo, la norma del referido artículo 163 bis es excepcional y establece una ficción legal, esto es, la fecha de término de los servicios es la de la resolución de liquidación; sin embargo, esa ficción no puede extenderse a situaciones que la disposición no contempla, como sería si se considera esa data para limitar los efectos de la sanción de la nulidad del despido en el caso que el cese de los servicios haya ocurrido por decisión del empleador con anterioridad a la declaración de liquidación.

Octavo: Que, atendido lo expuesto y considerando, al mismo tiempo, los términos del artículo 163 bis, tanto su inciso primero como el acápite final de su número 1.-, del Código del Trabajo, se debe concluir que sólo regula la nueva causal de término de contrato de trabajo que se introduce a la normativa laboral, esto es, aquella que se configura por el hecho de someterse el empleador al procedimiento de liquidación; razón por la que se uniforma la jurisprudencia en el sentido que si el vínculo laboral cesó antes de la fecha en que se dictó la resolución que dispuso la liquidación del empleador, el efecto que establece el inciso quinto del artículo 162 del referido código se aplica hasta la convalidación del despido, por lo tanto, la masa de bienes debe responder por el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales devengadas en dicho periodo y, en forma subsidiaria, la dueña de la obra o faena (Junta Nacional de Jardines Infantiles).

Noveno: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Valparaíso al concluir que corresponde limitar los efectos de la sanción de nulidad del despido hasta la fecha de la resolución de liquidación, pues, como ya se dijo, el artículo 163 bis del Código del Trabajo solo regula la nueva causal de término de contrato de trabajo que se introduce a la normativa laboral, esto es, aquella que se configura por el hecho de someterse el empleador al procedimiento de liquidación, pero no restringe el efecto que establece el inciso quinto del artículo 162 del referido código si la relación laboral terminó por despido incausado, antes de esa fecha.

Por consiguiente, cabe concluir que, al tratarse en la especie de despidos ocurridos con anterioridad a la fecha de la resolución de liquidación y adeudarse las cotizaciones de seguridad social por el tiempo trabajado, concurren los presupuestos que el legislador prevé en el artículo 162 inciso quinto, siendo exigibles y aplicables a las demandadas las obligaciones que el Derecho Laboral contempla, y consecuentemente, cada una de las sanciones previstas por su incumplimiento, entre ellas, la del artículo 162 ya citado, de tal modo que al decidirse como se hizo en el pronunciamiento del grado, no se incurrió en la vulneración de la norma del artículo 163 bis del Código del Trabajo.”

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL DICIEMBRE DEL AÑO 2018

1. Rol N° 43766-2017 de 10 de diciembre de 2018

Materia: Prescripción de las acciones laborales.

Submateria: Plazo para deducir demanda declarativa de existencia de la relación laboral.

Cómputo del plazo de prescripción de la acción que tiene por objeto obtener la declaración de existencia de una relación laboral, específicamente, con el momento en que debe iniciarse su cálculo. El cómputo del plazo para deducir demanda declarativa de existencia de relación laboral (2 años, conforme al artículo 510 del Código del Trabajo) deba computarse desde el término de los servicios.

“Séptimo: Que, en la especie, como la acción ejercida tiene por finalidad obtener la declaración de la existencia de una relación laboral que ha sido controvertida, de la cual emanan los derechos cuya condena el actor persigue, la norma aplicable es la contemplada en el inciso 1° del artículo 510 del

Código del Trabajo, que como se expresó, establece un plazo de dos años para que se declare que la acción se extinguió por la prescripción, el cual se contabiliza, conforme se prescribe textualmente, a partir de la data en que se hizo exigible, debiendo entenderse, en estricto rigor, la expresión "derechos", como referida al concepto de acción, en cuanto herramienta para exigir ciertos derechos; en tal contexto, es claro que la materia de derecho que requiere pronunciamiento, gira en torno a la fijación del momento en que la pretensión descrita se hizo exigible para iniciar el cómputo del instituto extintivo en cuestión.

Octavo: Que para dicha determinación, es necesario recordar que el derecho del trabajo, en cuanto disciplina jurídica especializada y autónoma, surge sobre la base de consideraciones concretas que tienen por objeto reparar el desequilibrio evidente que fluye en las relaciones de trabajo entre el empleador y el trabajador, por cuanto el primero se beneficia de los servicios del segundo a fin de favorecer su emprendimiento, organizando la fuerza de trabajo para la consecución de logros que lo favorecen, mientras que aquel, coloca a su disposición sus esfuerzos físicos e intelectuales, sometiéndose a su subordinación y dependencia, a cambio de un salario o remuneración, que normalmente corresponde a la fuente de su sustento individual o familiar. Dicha asimetría material coloca al trabajador en una posición desmejorada que atenta contra el ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad -base y fundamento de legitimidad del derecho contractual-, lo que justifica la introducción de elementos que buscan equiparar ambas posiciones, y lograr una real alteridad en la dinámica convencional, que, en la especie, se plasman en los denominados principios del derecho del trabajo, y su carácter finalista y tutelar, medidas y principios que buscan otorgar debida protección a la parte estructuralmente débil en la dinámica de las relaciones laborales, reconocida en consideración a la paradigmática falta de isonomía que existe entre un trabajador individual y el empleador, no sólo en materia de negociación del contenido contractual de la relación de trabajo, sino, en la definición de su naturaleza, contexto en que debe ser analizada la materia de derecho objeto del presente recurso, Noveno: Que, en tal orden de cosas, se ha sostenido por la doctrina que la institución de la prescripción se opone a principios del derecho laboral, como el de la irrenunciabilidad, entendida como la "imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio" (como lo define el profesor Américo Plá Rodríguez en su artículo "Renuncia y protección en el Derecho del Trabajo", en Revista Jurídica Legislación del Trabajo, T. XXVIII N° 127, Montevideo, p. 195), sin embargo, nuestro ordenamiento, como otros en el derecho comparado, permiten este modo de extinguir las acciones y derechos, pero limitando o acotando su eficacia, a fin de garantizar al trabajador la más amplia posibilidad de reclamar sus derechos. Ello se logra, entre otras fórmulas, a través de la fijación del momento de inicio de su cómputo, que en general, en la legislación comparada, se consagra a la época del término del contrato (como sucede en Brasil, España, Uruguay y otros), pues dicha fórmula garantiza una mejor cobertura y protección de los derechos del asalariado, por cuanto no olvida que la prescripción extintiva, si bien es una sanción que se impone al acreedor poco diligente, en el ámbito laboral, tal inactividad encuentra su sentido en la posición desmedrada en que se encuentra el trabajador, quien prefiere evitar conflictos con su empleador a fin de asegurar su salario, y suele accionar judicialmente solamente una vez que la relación laboral llegó a su fin.

Décimo: Que, conforme se transcribió, el artículo 510 del estatuto del trabajo opera bajo la lógica de distinción de la naturaleza de la prestación demandada, a fin de aplicar uno u otro régimen de prescripción. Sin embargo, en el caso de su inciso primero, la voz "desde la fecha en que se hicieron exigibles", debe ser interpretada conforme lo expuesto precedentemente.

En efecto, controvirtiéndose en la especie la existencia de una relación laboral, la parte demandada pretende que la acción que busca su declaración prescriba en dos años contados desde la celebración del contrato de honorarios -en la especie, acaecido tres años antes de la demanda-, y no desde su término.

Tal predicamento, como se puede inferir, pugna con la naturaleza tuitiva del derecho del trabajo en el cual se inserta la discusión, pues la interpretación de la norma en comento debe ser coherente con los basamentos de esta disciplina, los que operan justamente como criterios de comprensión de la normativa aplicable. En tal sentido, debe entenderse que, sin perjuicio del derecho a reclamar el reconocimiento de una relación laboral que ha sido desconocida por el empleador, durante toda su vigencia - en la medida que se den los presupuestos que la hacen exigible -, el plazo de prescripción de la acción sólo puede comenzar a correr desde la época en que se le puso término, según el inciso primero del artículo 510 del cuerpo legal citado."

2. Rol N° 10720-2018 de 10 de diciembre de 2018

Materia: Prescripción de las acciones laborales.

Submateria: Plazo para deducir demanda declarativa de existencia de la relación laboral.

Si la acción ejercida tiene por finalidad la declaración de la relación laboral, obtener el pago del feriado legal y proporcional y el pago de cotizaciones previsionales, de salud y cesantía, esto es, atañe a derechos cuya fuente es la ley, la norma aplicable para determinar si dichas pretensiones están o no prescritas es la contemplada en el inciso 1° del artículo 510 del Código del Trabajo. Es decir, el actor posee un plazo de 2 años para interponer dicha acción sin que ésta pueda ser declarada prescrita.

"6° Que, en esas condiciones, como la acción ejercida tiene por finalidad la declaración de la relación laboral, obtener el pago del feriado legal y proporcional y el pago de cotizaciones previsionales, de salud y cesantía, esto es, atañe a derechos cuya fuente es la ley, la norma aplicable es la contemplada en el inciso 1° del artículo 510 del Código del Trabajo, que establece un plazo de dos años para que se declare que la acción se extinguió por la prescripción; razón por la que los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Valparaíso incurrieron en yerro al decidir que la sentencia de base aplicó correctamente lo que dispone el inciso 2° del precepto legal citado, al declarar que está prescrita la acción ejercida para obtener el pago de las prestaciones laborales indicadas en el motivo 4°, desestimando el recurso de nulidad planteado por el demandante que se fundó en la causal consagrada en el artículo 477 del mismo código, precisamente porque se aplicó dicha disposición y no la contenida en su inciso 1°; pues debió ser acogido y anulada la sentencia del grado, en lo pertinente, dictándose una de reemplazo en conformidad a la ley; 7° Que, atendido lo expuesto, y habiéndose determinado cual es la interpretación correcta respecto de la materia de

derecho objeto del juicio propuesta por el demandante, corresponde que se haga lugar al recurso que se analiza y, consecuentemente, se invalide la sentencia de base. No obstante lo anterior, como el tribunal del grado no emitió pronunciamiento respecto de la demanda interpuesta en contra de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, por haber acogido la excepción de prescripción de la acción, lo que implica que de dictar esta Corte una sentencia que zanje la controversia privaría a las partes de la posibilidad de impugnarla deduciendo el respectivo recurso de nulidad, no se emitirá la correspondiente de reemplazo y se remitirán los antecedentes al tribunal de base con la finalidad que se pronuncie al respecto.”

3. Rol N° 43763-2017 de 10 de diciembre de 2018

Materia: Prescripción de las acciones laborales.

Submateria: Plazo para deducir demanda declarativa de existencia de la relación laboral.

Cómputo del plazo de prescripción de la acción que tiene por objeto obtener la declaración de existencia de una relación laboral, específicamente, con el momento en que debe iniciarse su cálculo. El cómputo del plazo para deducir demanda declarativa de existencia de relación laboral (2 años, conforme al artículo 510 del Código del Trabajo) deba computarse desde el término de los servicios.

“Séptimo: Que, en la especie, como la acción ejercida tiene por finalidad obtener la declaración de la existencia de una relación laboral que ha sido controvertida, de la cual emanan los derechos cuya condena el actor persigue, la norma aplicable es la contemplada en el inciso 1° del artículo 510 del Código del Trabajo, que como se expresó, establece un plazo de dos años para que se declare que la acción se extinguió por la prescripción, el cual se contabiliza, conforme se prescribe textualmente, a partir de la data en que se hizo exigible, debiendo entenderse, en estricto rigor, la expresión "derechos", como referida al concepto de acción, en cuanto herramienta para exigir ciertos derechos; en tal contexto, es claro que la materia de derecho que requiere pronunciamiento, gira en torno a la fijación del momento en que la pretensión descrita se hizo exigible para iniciar el cómputo del instituto extintivo en cuestión.

Octavo: Que para dicha determinación, es necesario recordar que el derecho del trabajo, en cuanto disciplina jurídica especializada y autónoma, surge sobre la base de consideraciones concretas que tienen por objeto reparar el desequilibrio evidente que fluye en las relaciones de trabajo entre el empleador y el trabajador, por cuanto el primero se beneficia de los servicios del segundo a fin de favorecer su emprendimiento, organizando la fuerza de trabajo para la consecución de logros que lo favorecen, mientras que aquel, coloca a su disposición sus esfuerzos físicos e intelectuales, sometándose a su subordinación y dependencia, a cambio de un salario o remuneración, que normalmente corresponde a la fuente de su sustento individual o familiar. Dicha asimetría material coloca al trabajador en una posición desmejorada que atenta contra el ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad -base y fundamento de legitimidad del derecho contractual-, lo que justifica la introducción de elementos que buscan equiparar ambas posiciones, y lograr una real alteridad en la dinámica convencional, que, en la especie, se plasman en los denominados principios del derecho del trabajo, y su carácter finalista y tutelar, medidas y principios que buscan otorgar

debida protección a la parte estructuralmente débil en la dinámica de las relaciones laborales, reconocida en consideración a la paradigmática falta de isonomía que existe entre un trabajador individual y el empleador, no sólo en materia de negociación del contenido contractual de la relación de trabajo, sino, incluso, en la definición de su naturaleza, contexto en que debe ser analizada la materia de derecho objeto del presente recurso, Noveno: Que, en tal orden de cosas, se ha sostenido por la doctrina que la institución de la prescripción se opone a principios del derecho laboral, como el de la irrenunciabilidad, entendida como la "imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio" (como lo define el profesor Américo Plá Rodríguez en su artículo "Renuncia y protección en el Derecho del Trabajo", en Revista Jurídica Legislación del Trabajo, T. XXVIII N° 127, Montevideo, p. 195), sin embargo, nuestro ordenamiento, como otros en el derecho comparado, permiten este modo de extinguir las acciones y derechos, pero limitando o acotando su eficacia, a fin de garantizar al trabajador la más amplia posibilidad de reclamar sus derechos. Ello se logra, entre otras fórmulas, a través de la fijación del momento de inicio de su cómputo, que en general, en la legislación comparada, se consagra a la época del término del contrato (como sucede en Brasil, España, Uruguay y otros), pues dicha fórmula garantiza una mejor cobertura y protección de los derechos del asalariado, por cuanto no olvida que la prescripción extintiva, si bien es una sanción que se impone al acreedor poco diligente, en el ámbito laboral, tal inactividad encuentra su sentido en la posición desmedrada en que se encuentra el trabajador, quien prefiere evitar conflictos con su empleador a fin de asegurar su salario, y suele accionar judicialmente solamente una vez que la relación laboral llegó a su fin.

Décimo: Que, conforme se transcribió, el artículo 510 del estatuto del trabajo opera bajo la lógica de distinción de la naturaleza de la prestación demandada, a fin de aplicar uno u otro régimen de prescripción. Sin embargo, en el caso de su inciso primero, la voz "desde la fecha en que se hicieron exigibles", debe ser interpretada conforme lo expuesto precedentemente."

4. Rol N° 2588-2018 de 19 de diciembre de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional.

Destino del incremento de la subvención establecida en la Ley N° 19.933 para los profesionales de la educación pertenecientes al sector municipal, en el sentido de sí corresponde a un aumento de la bonificación. La Ley N° 19.933, también las que antecedieron, no dispuso el aumento de las remuneraciones mediante el derecho a percibir el incremento de la bonificación proporcional mensual por parte de los profesionales de la educación del sector municipalizado, sino que las mejoró contemplando beneficios de orden remunerativo.

"Quinto: Que a la hora de dirimir cuál de estas interpretaciones contradictorias es la correcta, debe señalarse que esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto en cuestión, inclinándose de manera consistente de un tiempo a esta parte, por la postura expresada en los fallos de contraste; como se advierte de lo resuelto, por ejemplo, además, en las sentencias recaídas en los recursos de unificación números 10.422-17, 25.003-17, 34.626-17, 36.784-17, 37.867-17, 42.060-17 y 12.795-

18, de 14 de diciembre de 2017, 28 de mayo de 2018, 14 de febrero de 2018, 19 de febrero de 2018, 3 de julio de 2018, y 30 de octubre último, respectivamente, Sexto: Que, de esta manera, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la Ley N° 19.933, también las que 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; razón por la que se debe concluir que el recurso de nulidad que se sustentó en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción a lo dispuesto en el artículo 1 y 9 de la Ley N° 19.933, debió ser acogido, por cuanto los actores carecen de la calidad jurídica necesaria para reclamar la prestación objeto del juicio.”

5. Rol N° 20778-2018 de 31 de diciembre de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional.

La Ley N° 19.933, también las que antecedieron, no dispuso el aumento de las remuneraciones mediante el derecho a percibir el incremento de la bonificación proporcional mensual por parte de los profesionales de la educación del sector municipalizado, sino que contempla beneficios de orden remunerativo.

“Quinto: Que a la hora de dirimir cuál de estas interpretaciones contradictorias es la correcta, debe señalarse que esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto en cuestión, inclinándose de manera consistente de un tiempo a esta parte, por la postura expresada en los fallos de contraste; en efecto, como se advierte de lo resuelto, por ejemplo, además, en las sentencias recaídas en los recursos de unificación números 10.422-17, 25.003-17, 34.626-17, 36.784-17, 37.867-17, 42.060-17 y 12.795-18, de 14 de diciembre de 2017, 28 de mayo de 2018, 14 de febrero de 2018, 19 de febrero de 2018, 3 de julio de 2018, y 30 de octubre último, respectivamente, Sexto: Que, de esta manera, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la Ley N° 19.933, también las que 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; razón por la que se debe concluir que el recurso de nulidad que se sustentó en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción a lo dispuesto en el artículo 1 y 9 de la Ley N° 19.933, debió ser acogido, por cuanto los actores carecen de la calidad jurídica necesaria para reclamar la prestación objeto del juicio.”

6. Rol N° 418-2018 de 31 de diciembre de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Procedencia de beneficio semana corrida.

Procedencia del beneficio denominado "semana corrida" establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo, respecto trabajadores con remuneración mixta, cuya parte variable no se devenga diariamente.

“Sexto: Que, al efecto, debe indicarse, que la institución del beneficio de la semana corrida estaba regulada, originalmente, en el artículo 45 del Código del Trabajo, en los siguientes términos:” El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingos y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana”.

Fruto de la modificación introducida por la Ley N° 20.281 del año 2008, se agregó el siguiente párrafo: "Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones".

De la lectura de la norma, luego de la modificación aludida, se desprende, como primera cuestión, que se ha extendido el beneficio de la semana corrida -originalmente previsto para aquellos trabajadores remunerados exclusivamente por día- a otro segmento de trabajadores, que son aquellos remunerados con sueldo mensual y remuneración variable. Como segunda cuestión, destaca que el precepto establece para ambos grupos de trabajadores, un mismo derecho o beneficio, cual es el de la llamada semana corrida, cuyo objeto no es otro que el de obtener una remuneración en dinero por los días domingos y festivos, con lo que se busca favorecer el descanso efectivo de los trabajadores en dichos días. Y una tercera cuestión que se observa, es que no obstante compartir ambos grupos de trabajadores este mismo derecho o prerrogativa, el tratamiento que se les da para efectos de calcular la remuneración que obtendrán por los días domingos y festivos, es diferente y, podría agregarse, independiente. En efecto, en el caso de los remunerados exclusivamente por día, se hará en función del promedio de lo ganado diariamente, y en el segundo caso -en el de aquellos que tienen una remuneración mixta- el promedio será en relación únicamente a la parte variable de sus remuneraciones.

En consecuencia, del tenor de la norma en análisis no es posible desprender que a los trabajadores con remuneración mixta, les sea exigible que la remuneración variable sea devengada diariamente, como lo sostiene la sentencia recurrida.

Octavo: Que, en mérito de lo señalado, es posible sostener que el derecho al descanso remunerado, previsto en el artículo 45 del Código del Ramo, de los trabajadores que perciben un sueldo mensual y remuneraciones variables, no está condicionado a que estas últimas deban devengarse en forma diaria, por lo que procede unificar la jurisprudencia en el sentido indicado.

En tal circunstancia, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Santiago cuando al fallar el recurso de nulidad interpuesto por el demandante resuelven que la sentencia del grado no incurrió en error de derecho, al estimar que el devengo diario es una exigencia de la remuneración variable, para tener derecho a la semana corrida, lo que no se verificaba en el caso en análisis.

En efecto, sobre la premisa de lo antes razonado, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 45 del mismo cuerpo legal, debió ser acogido y anulada la sentencia que por esa vía se impugnaba, puesto que dicho error influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.”

7. Rol N° 45504-2017 de 4 de diciembre de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Aumento de subvención para docentes municipales.

El aumento de la subvención que establece la Ley N° 19.933 para los docentes municipales, no corresponde a un aumento del bono proporcional, sino a un aumento de las remuneraciones. Es así como el inciso 1° del artículo 9 de la Ley N° 19.933 ordena aplicar los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, de manera exclusiva al pago de las remuneraciones de los docentes.

“Sexto: Que a la hora de dirimir cuál de estas interpretaciones contradictorias es la correcta, debe señalarse que esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto en cuestión, inclinándose de manera consistente de un tiempo a esta parte, por la postura expresada en los fallos de contraste; en efecto, como se advierte de lo resuelto, por ejemplo, en las sentencias recaídas en los recursos de unificación números 8.090-17, 10.422-17, 25.003-17, 34.626-17, 36.784-17 y 37.867-17 de 20 de noviembre de 2017, 14 de diciembre de 2017, 28 de mayo de 2018, 14 de febrero de 2018 y 19 de febrero de 2018, respectivamente, se concluyó que la Ley N° 19.410, en lo que interesa, instauró para los profesionales de la educación de los establecimientos del sector municipal la asignación denominada "bonificación proporcional mensual", pero que la Ley N° 19.933, como aquellos cuerpos legales que la antecedieron, no dispuso un aumento en la manera que pretenden los demandantes, sino que mejoró sus remuneraciones contemplando beneficios de orden remunerativo y ordenó que los recursos que se asignaban a los sostenedores, por la vía de acrecentar la subvención adicional, debían destinarse al pago de las remuneraciones, concretamente, a determinados rubros que indica.

Lo anterior se confirma con lo expresado en el inciso 1° del artículo 9 del cuerpo legal en comento, norma que ordena aplicar los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, por concepto de aumento de subvención, de manera exclusiva al pago de las remuneraciones de los docentes.

En cambio, el inciso 2°, tratándose de los recursos que reciban los establecimientos particulares subvencionados por el mismo concepto, determina que se destinen exclusivamente al pago de los beneficios que indica, entre ellos, el nuevo valor de la bonificación proporcional, que se obtuvo en razón del incremento otorgado por la Ley N° 19.715, por la vía de la sustitución que introdujo su artículo primero.

Séptimo: Que, de esta manera, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la Ley N° 19.933, también las que 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; razón por la que se debe concluir que el recurso de nulidad que se sustentó en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción a lo dispuesto en el artículos 1 de la Ley N° 19.933, debió ser acogido.”

8. Rol N° 376-2018 de 24 de diciembre de 2018

Materia: Prescripción de la acción laboral.

Submateria: Plazo de prescripción.

El plazo de prescripción extintiva de la acción para obtener el pago de la asignación de perfeccionamiento es aquel contemplado en el inciso 1° del artículo 510 del Código del Trabajo, por una doble razón; en primer lugar, por cuanto le es aplicable supletoriamente de acuerdo al artículo 71 del Estatuto Docente y, luego, por cuanto se trata de una contraprestación en dinero de la que es acreedor el demandante por causa del vínculo laboral que lo ligaba con la Municipalidad, esto es, una remuneración, derecho irrenunciable consagrado en la carta laboral.

“Séptimo: Que, dicho lo anterior, resulta indispensable, para efectos del afán unificador, dilucidar en forma previa la calidad jurídica que reviste el emolumento demandado. Para ello se debe considerar que el artículo 42 del Estatuto Docente, en forma previa a la Ley N° 20.903, enumeraba las asignaciones que han de percibir los profesionales de la educación del sector municipal, entre las que se encuentra la asignación de perfeccionamiento. Por su parte, el artículo 44 del citado cuerpo normativo, precisaba que dicha asignación "...tendrá por objeto incentivar la superación técnico-profesional del educador y consistirá en un porcentaje de hasta un 40% de la remuneración básica mínima nacional del personal que cumpla con el requisito de haber aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de post-título o de post-grado académico, en el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, Instituciones de educación superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines o en otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas ante dicho Centro”.

Así las cosas, no cabe duda que tal asignación constituyó una herramienta de mejora salarial, formando parte de la remuneración mensual de los profesionales docentes del sector municipalizado que cumplieran las condiciones para su otorgamiento. De esto se sigue, que al tener un carácter netamente remuneracional, y además periódico, constituye una prestación de orden laboral irrenunciable, protegida por el Código del Trabajo, plenamente subsumible en el concepto dado en el inciso 1° del artículo 41 de dicho cuerpo legal.

Octavo: Que, por otra parte, la enumeración que realiza el artículo 42 del Código del Trabajo no es de carácter taxativa, sino que corresponde sólo a algunas de las formas de remuneración establecidas por el legislador; también la constituyen aquellos incentivos o asignaciones que, como la en estudio, tienen como origen la prestación de servicios y además han adquirido fijeza, se devengan en forma mensual, y se pagan permanentemente.

Noveno: Que, entonces, el plazo de prescripción extintiva de la acción para obtener el pago de la asignación de perfeccionamiento es aquel contemplado en el inciso primero del artículo 510 del

compendio normativo laboral, por una doble razón; en primer lugar, por cuanto le es aplicable supletoriamente de acuerdo al artículo 71 del Estatuto Docente y, luego, por cuanto se trata de una contraprestación en dinero de la que es acreedor el demandante por causa del vínculo laboral que lo ligaba con la Municipalidad de Chol Chol, esto es, una remuneración, derecho irrenunciable consagrado en la carta laboral.”

9. Rol N° 15254-2018 de 27 de diciembre de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional.

Procedencia del incremento de la subvención establecida en la Ley N° 19.933 para los profesionales de la educación pertenecientes al sector municipal, en el sentido de sí corresponde a un aumento de la bonificación. Ley N° 19.933, también las que antecedieron, no dispuso el aumento de las remuneraciones mediante el derecho a percibir el incremento de la bonificación proporcional mensual por parte de los profesionales de la educación del sector municipalizado, sino que las mejoró contemplando beneficios de orden remunerativo.

“Quinto: Que a la hora de dirimir cuál de estas interpretaciones contradictorias es la correcta, debe señalarse que esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto en cuestión, inclinándose de manera consistente de un tiempo a esta parte, por la postura expresada en los fallos de contraste; en efecto, como se advierte de lo resuelto, por ejemplo, además, en las sentencias recaídas en los recursos de unificación números 10.422-17, 25.003-17, 34.626-17, 36.784-17, 37.867-17, 42.060-17 y 12.795-18, de 14 de diciembre de 2017, 28 de mayo de 2018, 14 de febrero de 2018, 19 de febrero de 2018, 3 de julio de 2018, y 30 de octubre último, respectivamente, Sexto: Que, de esta manera, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la Ley N° 19.933, también las que 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; razón por la que se debe concluir que el recurso de nulidad que se sustentó en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción a lo dispuesto en el artículo 1 y 9 de la Ley N° 19.933, debió ser acogido, por cuanto los actores carecen de la calidad jurídica necesaria para reclamar la prestación objeto del juicio.”

10. Rol N° 1105-2018 de 27 de diciembre de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional.

Procedencia del incremento de la subvención establecida en la Ley N° 19.933 para los profesionales de la educación pertenecientes al sector municipal, en el sentido de sí corresponde a un aumento

de la bonificación. Ley N° 19.933, también las que antecedieron, no dispuso el aumento de las remuneraciones mediante el derecho a percibir el incremento de la bonificación proporcional mensual por parte de los profesionales de la educación del sector municipalizado, sino que las mejoró contemplando beneficios de orden remunerativo.

“Quinto: Que a la hora de dirimir cuál de estas interpretaciones contradictorias es la correcta, debe señalarse que esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto en cuestión, inclinándose de manera consistente de un tiempo a esta parte, por la postura expresada en los fallos de contraste; lo que se advierte de lo resuelto, por ejemplo, además, en las sentencias recaídas en los recursos de unificación números 10.422-17, 25.003-17, 34.626-17, 36.784-17, 37.867-17, 42.060-17 y 12.795-18, de 14 de diciembre de 2017, 28 de mayo de 2018, 14 de febrero de 2018, 19 de febrero de 2018, 3 de julio de 2018, y 30 de octubre último, respectivamente, Sexto: Que, de esta manera, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la Ley N° 19.933, también las que 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; razón por la que se debe concluir que el recurso de nulidad que se sustentó en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción a lo dispuesto en el artículo 1 y 9 de la Ley N° 19.933, debió ser acogido, por cuanto los actores carecen de la calidad jurídica necesaria para reclamar la prestación objeto del juicio.

Séptimo: Que, por lo expuesto, corresponde acoger el recurso que se analiza y unificar la jurisprudencia en el sentido indicado, y anular la sentencia impugnada, y declarar que se acoge el recurso de nulidad en el extremo indicado, conclusión que hace innecesario pronunciarse sobre la otra materia de derecho planteada en el presente recurso.”

11. Rol N°413-2018 de 17 de diciembre de 2018

Materia: Terminación de la relación laboral.

Submateria: Despido injustificado. No procede que el empleador descuente aportes al Seguro de Cesantía cuando el despido por necesidades de la empresa es declarado injustificado.

Improcedencia de la imputación del aporte del seguro de cesantía que el empleador realiza al pago de las indemnizaciones legales cuando el despido es declarado injustificado por sentencia judicial. Si término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el juez laboral, 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.

“Quinto: Que, por consiguiente, se constata la existencia de interpretaciones disímiles sobre la procedencia de la imputación prevista en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, por término de la relación laboral, cuando el despido es declarado injustificado por sentencia judicial, verificándose, por lo tanto, la hipótesis establecida por el legislador en el artículo 483 del Código del Trabajo, lo

que conduce a emitir un pronunciamiento al respecto y proceder a uniformar la jurisprudencia en el sentido correcto.

Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, debe tenerse presente que esta Corte, de manera sostenida ha establecido que una condición sine qua non para que opere el descuento materia de autos, es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, 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 juez laboral, 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.”

12. Rol N° 6445-2018 de 17 de diciembre de 2018

Materia: Existencia de relación laboral. Término de la relación laboral.

Submateria: Aplicación del principio de primacía de la realidad en el personal de la Administración del Estado contratado a honorarios. Improcedencia de la sanción de nulidad del despido cuando el demandado es un órgano de la Administración del Estado.

Interpretación de los artículos 1 y 7 del Código del Trabajo, en armonía con el artículo 11 de la Ley N° 18.334. Servicios prestados por el demandante dan cuenta de elementos que revelan la existencia de un vínculo laboral entre las partes en los términos descritos en el artículo 7 del Código del Trabajo y no coinciden con el marco regulatorio de la contratación a honorarios. Aplicación del principio de primacía de la realidad donde los hechos están por sobre los documentos. Se declara justificado el autodespido (despido indirecto) sin embargo se desecha la sanción de nulidad de despido -por ser el demandante un organismo público entendido en los términos del artículo 1° de la ley 18.575-, manteniéndose vigente la obligación de enterar cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía adeudadas.

“Duodécimo: Que, por consiguiente, si una persona se incorpora a la dotación de un órgano de la Administración del Estado bajo la modalidad contemplada en el artículo 11 de la Ley N° 18.834, pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que expresa dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones que indica, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos que importan un concepto, para este caso, de subordinación clásico, esto es, a través de la verificación de indicios materiales que dan cuenta del cumplimiento de las órdenes, condiciones y fines que el empleador establece, y que conducen necesariamente a la conclusión que es de orden laboral. Lo anterior, porque, como se dijo, el Código del Trabajo constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales, y, además, porque una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, no obstante concurrir todos los elementos de un contrato de trabajo, el

trabajador queda al margen del Estatuto Laboral, en una situación de precariedad que no tiene justificación alguna.

Decimotercero: Que, entonces, la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en armonía con el artículo 11 de la Ley N° 18.834, está dada por la vigencia de 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, se desempeñan en las condiciones previstas por el código del ramo. Bajo este prisma debe uniformarse la jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sujetas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en la medida que dichos lazos se desarrollen fuera del marco legal que establece el artículo 11 de la Ley N° 18.834, que autoriza la contratación, sobre la base de honorarios, ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente.

Decimocuarto: Que tal decisión no implica desconocer la facultad de la Administración para contratar bajo el régimen de honorarios que consulta el artículo 11 de la Ley N° 18.834, por la que no se vislumbran problemas de colisión entre las preceptos del citado código y del estatuto funcionario aludido, sino sólo explicitar los presupuestos de procedencia normativa que subyacen en cada caso para discernir la regla pertinente, y lo será aquella que se erige en el mencionado artículo 11 siempre que el contrato a honorarios sea manifestación de un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la Administración del Estado, pueda contar con la asesoría de expertos en asuntos precisos, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter de ocasional, específico, puntual y no habituales.

Decimoséptimo: Que, del análisis conjunto de las normas reproducidas y del carácter de los contratos de honorarios suscritos entre las partes, aparece que se trata de una modalidad a través de la cual la Subsecretaría de Transportes cumple sus fines normativos, no empleando personal propio en ello, sino que a aquellos que sirven a tal finalidad, pero siempre teniendo en consideración el carácter esencial, final y central que trasciende a esta decisión, en cuanto a estar cumpliendo uno de sus objetivos, que no es otro que satisfacer las exigencias de la comunidad a la cual sirve, que en este caso se ejecuta por medio de la demandada en forma permanente y habitual, tarea de ordinario cumplimiento que por ley se le encomienda, de modo que no puede sostenerse que la relación existente entre las partes se enmarcó dentro de la hipótesis excepcional contenida en el artículo 11 de la ley N° 18.834.

Decimooctavo: Que por ser funciones propias, habituales y permanentes de la demandada, ordenadas y reguladas por la normativa que la creó, y en ningún caso, accidentales o ajenas a ella, mal puede sostenerse que la descrita se trata de una relación contractual amparada por la norma aludida, sino más bien, una que, dado los caracteres que tuvo, 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.

Decimonoveno: 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 aquéllos 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.”

13. Rol N° 43470-2017 de 17 de diciembre de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Modalidad de pago de la gratificación.

Si la modalidad de pago de la gratificación, establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo, requiere o no la existencia de utilidades líquidas de la empresa. La modalidad de pago de la gratificación establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo requiere la existencia de utilidades líquidas de la empresa, toda vez que utiliza la expresión "sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere", garantizando en el caso de haberlas el pago a cada trabajador del equivalente a 4,75 ingresos mínimos mensuales, en otras palabras, no puede pagarle menos de esa cantidad por concepto de gratificaciones.

“Sexto: Que la gratificación constituye parte de la remuneración del trabajador, al disponerlo expresamente el artículo 42 del Código del Trabajo, que en su letra e) define tal prestación como "la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador".

La gratificación es un beneficio legal en tanto su origen se encuentra en los artículos 46 y siguientes del referido texto, que establecen tres formas de dar cumplimiento a esta obligación: una convencional, que es aquella que acuerden las partes libremente, respetando los mínimos establecidos por la ley -artículo 46-; una segunda, constituida por el reparto del treinta por ciento de las utilidades -artículo 47- y, por último, la opción del empleador de actuar en la forma prevista en el artículo 50.

La adopción de cualquiera de ellas extingue la obligación que recae sobre el empleador de beneficiar a sus trabajadores con la aludida remuneración.

Séptimo: Que, de esta manera, se reconoce a las partes del contrato de trabajo la facultad de acordar libremente un sistema de gratificaciones, pacto que debe circunscribirse a la limitación que prescribe el artículo 46 del Código de Trabajo, que dispone "Si las partes convinieren un sistema de gratificaciones, éstas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas siguientes", de forma tal que el monto de las gratificaciones que resulten de una convención entre el empleador y los trabajadores no puede ser inferior a los mínimos que la ley establece.

Aparte del procedimiento convencional que la ley autoriza para fijar el régimen de gratificaciones, el artículo 47 del mismo código impone a los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y a las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La referida disposición añade que "la gratificación de

cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho". Este precepto, al que deben sumarse especialmente los artículos 48, 49, 51 y 52 del mismo código, conforman la normativa que sustenta el denominado sistema legal de gratificaciones y su cumplimiento resultará imperativo en aquellos casos en que las partes no hayan convenido expresamente una forma o sistema de pago de gratificaciones, o bien cuando, existiendo una convención, el monto a pagar resulte inferior al que eventualmente se determine conforme a los artículos 47 y siguientes de la codificación laboral, caso en el cual surge el derecho a cobrar las diferencias.

Además, el artículo 50 del estatuto laboral contempla una manera distinta de extinguir la obligación legal del empleador de pagar gratificación a sus trabajadores, al disponer que "El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales...". Así, la ley concede al empleador una opción, con prescindencia de la voluntad del trabajador, de modo que una vez ejercida la facultad y consumada mediante el cumplimiento de las condiciones que el mismo precepto prevé, queda liberado de la obligación legal.

Octavo: Que mientras el sistema que prevé el artículo 47 del Código del Trabajo involucra una cuantía nominalmente mayor, es lo cierto que tiene un carácter aleatorio o hipotético, esto es, siempre supeditado tanto a la existencia de utilidades líquidas cuanto, primordialmente, al monto que ellas alcancen. A su vez, y, en contraposición, el del artículo 50 es de un incuestionable carácter garantizado o cierto, porque la gratificación no puede ser inferior a 4,75 ingresos mínimos mensuales cualquiera sea la utilidad líquida que obtenga la empresa, pero siempre que exista dicha utilidad, vale decir, de uno en que su componente eventual o aleatorio queda reducido a la más mínima expresión. En otras palabras, se trata de un sistema en que la gratificación o su monto se presenta como exigible "sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere", de manera que los trabajadores no recibirán una cantidad inferior al equivalente a dicho parámetro o mínimo legal, pero el nacimiento de la gratificación está condicionado a la existencia previa de utilidades.

Décimo: Que, en consecuencia, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la modalidad de pago de la gratificación establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo requiere la existencia de utilidades líquidas de la empresa, toda vez que utiliza la expresión "sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere", garantizando en el caso de haberlas el pago a cada trabajador del equivalente a 4,75 ingresos mínimos mensuales, en otras palabras, no puede pagarle menos de esa cantidad por concepto de gratificaciones.

De esta manera, yerra la Corte de Apelaciones de Antofagasta al resolver que la demandada debe gratificar a los demandantes, a pesar de no existir utilidades líquidas. En ese sentido, incurrieron en error de derecho por equivocada interpretación de los artículos 46 y 50 del Código del Trabajo."