



Recopilado por José L. López Molina

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA FEBRERO 2020

1. Rol N° 12671-2019 de 3 de febrero de 2020

Partes: Yessica Carreño Palominos con Sistemas Geodésicos Ltda.

Materia: Cobro de prestaciones laborales.

Submateria: I. Semana corrida. Requisitos para que proceda respecto de los trabajadores sujetos a un sistema de remuneraciones mixto. Remuneración variable debe devengarse día a día. II. Voto disidente: Improcedencia de exigir a trabajadores con remuneración mixta, que la remuneración variable sea devengada diariamente para poder acceder al beneficio de semana corrida.

El Máximo Tribunal 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 N° 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" (considerando 6° de la sentencia de la Corte Suprema).

2. Rol N° 4982-2019 de 3 de febrero de 2020

Partes: Alan Urrutia Higuera con Leopoldo Turina Mimica.

Materia: Despido indirecto y cobro de prestaciones.

Submateria: Incumplimiento de los requisitos de procedencia del recurso de unificación de jurisprudencia. Fallo de cotejo cuyos presupuestos de hecho son diversos a los de la sentencia recurrida.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia. La presentación en cuestión debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones recaídas en el asunto de que se trate sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento. En la especie, sin embargo, la sentencia de contraste, parte de presupuestos fácticos diversos al del presente juicio, pues se refiere a un caso en que un grupo de trabajadores de una lavandería demandó por despido indirecto y cobro de prestaciones a dos personas naturales y una persona jurídica, sin haber deducido la acción contemplada en el artículo 507 del Código del Trabajo. Por tanto, queda de manifiesto que el fallo acompañado por el recurrente, sin perjuicio de desconocerse su calidad de ejecutoriado, no contiene una distinta interpretación sobre la materia de derecho objeto de este juicio, no cumpliéndose con el presupuesto contemplado en el artículo 483 inciso 2° del Código del Trabajo, lo que conduce a desestimar el presente recurso de unificación de jurisprudencia (considerandos 1°, 7° y 8° de la sentencia de la Corte Suprema).

3. Rol N° 19198-2019 de 5 de febrero de 2020

Partes: José Sáez Vásquez con Isapre Banmédica S.A.

Materia: Despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones.

Submateria: Imputación a la indemnización por años de servicio del saldo de la cuenta individual por cesantía tratándose de la causal de necesidades de la empresa. Improcedencia de efectuar la imputación cuando el despido por la causal de necesidades de la empresa ha sido declarado injustificado.

El artículo 13 de la Ley N° 19.728, indica 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...". El Máximo Tribunal ha señalado 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", 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". 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 causa ese efecto ha sido declarado injustificado, entenderlo de otra manera tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación, se le otorgara validez al efecto, produciéndose así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia (considerandos 6° a 8° de la sentencia de la Corte Suprema).

4. Rol N° 6131-2018 de 5 de febrero de 2020

Partes: Elizabeth Aguilar Suazo y otras con Sociedad Educacional Educación Integral SpA.

Materia: Cobro de prestaciones.

Submateria: Docentes de establecimientos particulares subvencionados tienen derecho a percibir asignación de zona, con cargo al incremento que la subvención general experimenta por dicho concepto.

A la luz de las definiciones del régimen de subvenciones y la comprensión de la labor del sostenedor, así como la finalidad del incremento de zona, no resulta consistente sostener, al menos en forma preliminar, que dicha asignación, cuando es percibida por los sostenedores de los establecimientos particulares subvencionados, deba ser entendida como "de libre disponibilidad", como pretende la recurrente y sostienen las sentencias de contraste, desde que ello contraría la función para la cual está prevista la subvención, en general, como motor del financiamiento estatal en procura de una educación de calidad y, en particular, porque desatiende la razón de ser del incremento por zona, que es compensar las mayores dificultades derivadas del lugar donde los docentes se deben desempeñar y lo convierte en un beneficio patrimonial para el sostenedor, sin

justificación aparente. Si bien podría elaborarse, teóricamente, una justificación por la cual los docentes del sector particular no deberían tener derecho al incremento por zona - basada, por ejemplo, en que los docentes del sector municipal tienen una carrera docente, no así quienes pertenecen al sector particular, que pueden negociar individual y colectivamente sus remuneraciones, al estar regidos por el Código del Trabajo- lo cierto es que, en ese caso, lo que correspondía es que el Estado no entregara fondos por ese concepto a los sostenedores de los establecimientos particulares subvencionados, reservando el incremento de la subvención a los docentes del sector municipal, lo que no se verifica en la especie, puesto que la subvención, así incrementada, está establecida sin distinción, para ser percibida por los establecimientos educacionales del sector municipal y del sector particular subvencionado. Por lo tanto, en este caso, no resulta necesario unificar la jurisprudencia, puesto que el tribunal estima correcto el criterio contenido en la sentencia impugnada, según el cual los docentes de los establecimientos particulares subvencionados tienen derecho a percibir asignación de zona, con cargo al incremento que la subvención general experimenta por dicho concepto, en conformidad a lo previsto en el artículo 11 de la Ley de Subvenciones (considerandos 5° y 10° de la sentencia de la Corte Suprema).

5. Rol N° 16323-2019 de 7 de febrero de 2020

Partes: Rodolfo Álvarez Retamal con Servicio de Gobierno Interior.

Materia: Declaración de existencia de relación laboral, despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones.

Submateria: Competencia de los juzgados laborales para conocer demanda en que se solicita se declare la existencia de un vínculo laboral, deducido por una persona natural, que se vincula con un órgano de la Administración Pública, en virtud de un convenio de prestación de honorarios.

El Máximo Tribunal ha manifestado de manera invariable y constante, que una correcta interpretación del artículo 1° del Código del Trabajo, implica extender la vigencia del dicho cuerpo legal respecto de las personas naturales contratadas por un órgano del Estado, mediante la suscripción de contratos de prestación de servicios a honorarios, al amparo del estatuto especial del pertinente órgano público, cuando en la práctica se desarrolla en las condiciones previstas por el Código del Trabajo. Se indica, en síntesis, que corresponde calificar como vinculaciones laborales, y por lo tanto, sometidas al Código del Trabajo, aquellas habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado en la medida que se desarrollen fuera del marco legal que establece -para el caso- 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 se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente. Por otro lado, conviene tener presente que el artículo 420 del Código del Trabajo señala en forma clara y precisa cuál es la competencia de los juzgados laborales, y analizando los casos que menciona se aprecia que todos están concernidos a una materia específica y concreta, la laboral, y, en lo que interesa, su letra a) expresa que lo son

para conocer de "las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral"; cometido que para ser cumplido a cabalidad hace necesario que se ponderen las probanzas aportadas en la audiencia de juicio conforme a las reglas de la sana crítica, y acorde a los hechos que den por acreditados y a la luz de la normativa aplicable, resuelvan el asunto que les fue sometido a decisión. En el caso de que se trata, se circunscribe a determinar si el vínculo contractual existente entre las partes, tiene o no el carácter de laboral, y por lo tanto, se somete o no a la regulación del Código del Trabajo. En consecuencia, se unifica la jurisprudencia en el sentido que los juzgados laborales son competentes para conocer una demanda en que se solicita que se declare la existencia de un vínculo laboral, deducido por una persona natural, que se vincula con un órgano de la Administración Pública, en virtud de un convenio de prestación de honorarios, fundado en la norma estatutaria que lo autoriza, y en el evento que así lo decida, conocer de procedencia de las prestaciones consecuentes que dicha declaración conlleva (considerandos 4° y 5° de la sentencia de la Corte Suprema).

6. Rol N° 10621-2019 de 7 de febrero de 2020

Partes: Nilsa Tapia Jarpa con Municipalidad de Padre Hurtado.

Materia: Declaración de existencia de relación laboral, despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones.

Submateria: I. Presunción de legalidad de los contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado. Improcedencia de la sanción de nulidad de despido cuando la relación laboral ha sido declarada en la sentencia. II. Obligación de enterar cotizaciones previsionales adeudadas por el período de existencia de la relación laboral.

Tratándose de relaciones laborales que tienen como fundamento la celebración de contratos a honorarios con órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1° de la Ley N°18.575-, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la punición de la nulidad del despido, esto es, que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgó una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido. 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. Sin embargo, 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, 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 (considerandos 6° a 8° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia).

7. Rol N° 18161-2019 de 7 de febrero de 2020

Partes: Génesis Aravena Aguilera con Municipalidad de El Bosque.

Materia: Declaración de existencia de relación laboral, despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones.

Submateria: I. Facultad de la Municipalidad para contratar personal a honorarios en virtud del artículo 4° del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Procedencia de aplicar el Código del Trabajo a un funcionario contratado a honorarios por la Municipalidad cuando concurren las exigencias de una relación laboral. Existencia de una relación laboral. II. Presunción de legalidad de los contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado. Improcedencia de la sanción de nulidad de despido cuando la relación laboral ha sido declarada en la sentencia.

Conforme al artículo 4 de la Ley N° 18.883, el contrato a honorarios se erige 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. En consecuencia, de acuerdo a lo prescrito en los artículos 1° y 4° de la Ley N° 18.883, las Municipalidades, para cumplir las funciones públicas que la ley les asigna, cuentan con una dotación permanente y otra transitoria, conformada por los funcionarios de planta y a contrata, respectivamente, y, además, aquella compuesta por las personas que sirven labores en calidad de contratados a honorarios. Los trabajos que se efectúan conforme a esta última calidad jurídica constituyen 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. Contrastado lo manifestado con los hechos establecidos en el fallo de base, 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 -desde que debía prestar informe por su

labor- 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 cinco 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 (considerandos 7° y 8° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia).

8. Rol N° 33543-2018 de 12 de febrero de 2020

Partes: Catherine Ojeda López con Municipalidad de San Pedro de La Paz.

Materia: Existencia de relación laboral y despido injustificado.

Submateria: Improcedencia de aplicar Código del Trabajo a vínculo que se genera con la Administración Pública por vía de contrata regida por un estatuto especial. Indemnizaciones laborales no pueden ser reclamadas por quienes están bajo régimen estatutario especial. Tutela de derechos fundamentales es aplicable a los funcionarios públicos

En la especie, es inconcuso que el régimen aplicable a la actora es este último, dado que fue incorporada a la dotación de la municipalidad en la categoría de "personal a contrata". De esta manera, la demandante pertenece a una categoría de trabajadores -empleada pública- sujeta a una especial relación con su "empleador", paralela al régimen ordinario del Código del Trabajo, denominada por la doctrina como "estatutaria", puesto que el vínculo que la liga con el Estado se corresponde con uno de derecho público, cuyo origen directo es la ley, y no una convención celebrada entre éste y los funcionarios en cuanto partes, sino que por vía de la imposición legal unilateral, se establecen sus derechos, obligaciones y deberes. Por otro lado, la función realizada por aquellos está presidida por los fines propios del Estado, en especial el bien común, por lo que el contenido del estatuto pertinente tiende a regular la vinculación funcionaria haciendo predominar el interés general por sobre el interés particular. De este modo, esta Corte reitera la doctrina expuesta en la sentencia de contraste acompañada por la recurrente, correspondiente a los autos Rol N° 67.401-16, en el sentido que el vínculo que se genera con la incorporación a algún cargo de la Administración Pública u órgano del Estado, por vía de la "contrata" regida por un estatuto especial, no genera vínculo laboral regido por el Código del Trabajo, de manera que los derechos que contempla no son susceptibles de ser reclamados por los funcionarios públicos. En efecto, la imputación de no justificación de un despido y las indemnizaciones laborales que el código laboral hace consecuente a tal declaración, no pueden ser reclamadas por quienes están bajo régimen estatutario especial, como sucede en la especie, desde que el cuerpo legal específico que regula su vínculo establece sus propios derechos, acciones y obligaciones, cosa distinta ocurre con el

procedimiento de tutela de derechos fundamentales que esta Corte ha sostenido, reiteradamente, le es aplicable a los funcionarios públicos, por tratarse de una materia susceptible de ser comprendida al amparo del inciso 3° del artículo 1° del Código del Trabajo (considerandos 9° y 10° de la sentencia de la Corte Suprema).

9. Rol N° 6335-2019 de 17 de febrero de 2020

Partes: René Ulloa Rubilar con Servicios de Exportaciones Exser Ltda.

Materia: Acción de tutela laboral.

Submateria: I. Incumplimiento de los requisitos de procedencia del recurso de unificación de jurisprudencia. Sentencia de nulidad ajustada a derecho. II. Aplicación de la suspensión del plazo para interponer demanda por despido indirecto en virtud de la interposición de reclamo ante la Inspección del Trabajo.

De conformidad a lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando, respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas por uno o más fallos firmes emanados de los Tribunales Superiores de Justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate, sostenida en las diversas resoluciones y que hayan sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento. En este caso, si bien se constata la disconformidad denunciada en la interpretación y aplicación dada al precepto analizado en el fallo atacado en relación a aquélla de que da cuenta la copia de la sentencia citada como contraste, no constituye la hipótesis prevista por el legislador para que la Corte, por la vía del recurso, invalide el fallo de nulidad y altere lo decidido en el fondo, por cuanto los razonamientos esgrimidos en lo sustantivo por la Corte de Apelaciones para fundamentar su decisión se ha ajustado a derecho, de tal forma que el arbitrio intentado deberá ser desestimado (considerandos 1° y 10° de la sentencia de la Corte Suprema).

10. Rol N° 4997-2019 de 17 de febrero de 2020

Partes: Kaomy Rojas Órdenes con Atento Chile S.A. y otro.

Materia: Despido injustificado y cobro de prestaciones.

Submateria: Incumplimiento de los requisitos de procedencia del recurso de unificación de jurisprudencia. Fallos de cotejo cuyos presupuestos de hecho son diversos a los de la sentencia recurrida.

De conformidad a lo que previenen los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en una o más sentencias firmes emanadas de tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas disquisiciones respecto del asunto de que se trate, sostenidas en las mencionadas resoluciones y que hayan sido objeto de la sentencia en contra de la cual se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna de la o las sentencias que se invocan como fundamento. En la especie, es requisito esencial que existan distintas interpretaciones respecto de una determinada materia de derecho, es decir, que, frente a hechos, fundamentos o pretensiones sustancialmente iguales u homologables, se haya arribado a concepciones o planteamientos jurídicos disímiles que denoten una divergencia doctrinal que deba ser resuelta y uniformada. Sin embargo, tal exigencia no aparece cumplida, por lo que no es posible estimar que los fallos de contraste contengan una distinta interpretación sobre la materia de derecho objeto de este juicio, toda vez que resuelven sobre la base de circunstancias fácticas diversas a aquéllas planteadas y establecidas en la resolución aquí impugnada (considerandos 1°, 4° y 5° de la sentencia de la Corte Suprema).

11. Rol N° 6703-2019 de 18 de febrero de 2020

Partes: Sergio Valenzuela Mora y otros con Municipalidad de Chillán.

Materia: Cobro de prestaciones.

Submateria: Asignación convencional de zona. Plazo de prescripción de seis meses. Cómputo del plazo de prescripción desde el cese de la relación laboral.

En la especie, se demandó el cobro de diferencias provenientes del pago de una asignación de zona que no está contemplada en la ley, sino que es fruto de un acuerdo entre las partes, por lo tanto, es claro que en la especie se acciona por el cobro de una prestación pactada por sobre los derechos mínimos que consagra el código laboral, por lo que se trata del cobro de un estipendio que deriva de la voluntad de las partes, sin obedecer a una exigencia legal, por lo que la prescripción extintiva de la acción pertinente, queda bajo la esfera del artículo 510 inciso 2° del Código del Trabajo. Luego, se configura la causal de nulidad contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, al verificarse la infracción del primer precepto mencionado, máxime, si conforme se encuentra establecido en la instancia, la relación laboral entre las partes continúa vigente, por lo que, en estricto rigor, el plazo de prescripción aludido, no ha principiado su cómputo, evidenciándose, de este modo, que la vulneración normativa denunciada, influyó en lo dispositivo del fallo (considerando 7° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia).

12. Rol N° 12163-2019 de 19 de febrero de 2020

Partes: Nelson Fernández Paz con Municipalidad de La Pintana.

Materia: Despido injustificado y cobro de prestaciones.

Submateria: Incumplimiento de los requisitos de procedencia del recurso de unificación de jurisprudencia. Fallo de cotejo cuyos presupuestos de hecho son diversos a los de la sentencia recurrida.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La presentación en cuestión debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones recaídas en el asunto de que se trate sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento. En la especie, el fallo aparejado para su comparación, resuelve una cuestión diversa a la propuesta en la sentencia impugnada, desde que reflexiona acerca de la asimilación de la causal de despido por necesidades de la empresa que contempla el estatuto laboral, con el motivo de desvinculación del artículo 72 j) del Estatuto Docente, el cual opera respecto profesionales de la educación adscritos a dicha planta, a quienes se les suprimen las horas por las cuales sirven en tal carácter; mientras que en la especie, se trata de una situación diversa, tanto en los hechos, como en el derecho, pues se trata de una persona que sirve un cargo directivo, no contemplado en la planta docente, a quien no se le reincorporó en la misma, en virtud de la facultad que contempla el artículo 32 B del mismo texto legal. En consecuencia, como la situación planteada en la sentencia impugnada difiere de aquella de que trata la de contraste, se hace evidente que no concurre el requisito que se analiza, esto es, que se esté en presencia de situaciones que se puedan homologar; razón por la que el presente recurso no puede prosperar y debe ser necesariamente rechazado (considerandos 1° y 6° de la sentencia de la Corte Suprema).

13. Rol N° 3729-2019 de 20 de febrero de 2020

Partes: Jesús Rojas Araya con Forjados S.A.

Materia: Despido injustificado y cobro de prestaciones.

Submateria: Causal de despido de inasistencia injustificada a las labores. Por regla general, se ha estimado que las enfermedades son suficiente justificación y que pueden ser acreditadas por cualquier medio de prueba. Licencia médica es una causal suficiente de justificación para ausentarse del trabajo. Presentación tardía de la licencia médica ante el empleador o sin la

ritualidad exigida, no invalida o resta legitimidad a la misma como causal de justificación de la ausencia.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 160 del Código del Trabajo, en el N° 3, primera parte, "El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término, invocando una o más de las siguientes causales: N°3) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo". La conducta sancionada en dicho numeral con la terminación del contrato de trabajo, es la ausencia o no concurrencia del trabajador a sus labores durante un tiempo determinado, sin justificación, sin que existan razones que fundamenten su inasistencia. La expresión "sin causa justificada" no ha sido definida por el legislador, pero la jurisprudencia ha entendido, en términos generales, que se orienta en el sentido de que debe existir una razón o motivo suficiente que origine la ausencia, esto es, una causa que resulte razonable o aceptable, existiendo variadas situaciones que ha ido ponderando la jurisprudencia. Por regla general, se ha estimado que las enfermedades son suficiente justificación y que pueden ser acreditadas por cualquier medio de prueba, sea testimonial, certificados de atención médica, licencias médicas, entre otras. El problema planteado dice relación con determinar si es necesario, para entender justificada la ausencia que se funda en una licencia médica -como instrumento que acredita la enfermedad y autoriza el reposo del trabajador-, que sea expedida y comunicada al empleador dentro del plazo legal previsto para su tramitación. La lectura del artículo 160 N°3 del Código citado, permite concluir que lo único que se requiere, para poner término al contrato, es que la ausencia o inconcurrencia del trabajador a sus labores no se encuentre justificada, o al revés, que no se configura la causal, o estará mal invocada o será improcedente, si el trabajador se ha ausentado con una causa justificada. No se exige que de aviso de la ausencia o que la licencia se expida antes del inicio, sólo que esté justificada, esto es, que obedezca a una situación que se considera razonable o aceptable. En consecuencia, inferir que es menester que se dé noticia de manera previa de la concurrencia de hechos que justifican la inasistencia, es errado, pues es una exigencia que no está prevista en la norma (considerando 5° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia) De acuerdo a lo establecido por el D.S. N°3 del Ministerio de Salud, del año 1984, que contiene el Reglamento de autorización de las licencias médicas por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez e instituciones de salud previsional, en su artículo 1°, se entiende por licencia médica, "el derecho que tiene el trabajador a ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico cirujano, dentista o matrona, en adelante "él o los profesionales", según corresponda, reconocida por el empleador en su caso y autorizada por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez de la Secretaría Regional Ministerial de Salud que corresponda, o Institución Previsional que corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar del subsidio por incapacidad laboral con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo, o de ambas en la proporción que corresponda". En relación a la tramitación de las licencias, el artículo 11, señala que "tratándose de trabajadores dependientes, del sector privado, la licencia debe presentarse al empleador dentro del plazo de dos días hábiles, contados desde la fecha de su iniciación", agregando el artículo 12

que el recibo emitido por el empleador al recepcionar el formulario de licencia servirá al trabajador para acreditar que la presentó dentro de plazo, así como para cobrar el respectivo subsidio a que dé lugar la licencia médica autorizada. En consecuencia, no cabe discutir que la licencia médica - como autorización emitida por un profesional de los mencionados en la norma- es una causal suficiente de justificación para ausentarse del trabajo, en la medida que certifica la necesidad médica de un determinado tiempo de reposo; cosa distinta es que si no se da cumplimiento a los plazos previstos para su tramitación pueda ser rechazada o no dar lugar a cobrar el subsidio correspondiente. Así, la presentación tardía de la licencia médica ante el empleador o sin la ritualidad exigida, no invalida o resta legitimidad a la misma como causal de justificación de la ausencia, por lo que no es un motivo que justifique el despido, desde que no encuentra amparo en la causal de terminación del contrato de trabajo contemplada en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo (considerando 6° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia).

14. Rol N° 18386-2019 de 21 de febrero de 2020

Partes: Tatiana Cornejo Jara y otros con Municipalidad de Estación Central.

Materia: Cobro de prestaciones.

Submateria: Bonificación proporcional mensual. I. Determinación de la base de cálculo de bonificación proporcional mensual. Ley N° 19.933 dispuso el aumento de las remuneraciones contemplando beneficios de orden remunerativo y determinando expresamente los rubros que corresponden sean pagados con los recursos asignados. II. Voto disidente: Procedencia de la bonificación respecto de los profesionales de la educación del sector municipal y del sector particular subvencionado. Bonificación proporcional mensual constituye un rubro fijo en la renta de los docentes.

El Máximo Tribunal ha señalado 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 artículo 9 inciso 1° 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 1°. Por tanto, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la Ley N° 19.933, también las que antecieron, 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 (considerandos 4° y 5° de la sentencia de la Corte Suprema).