



Recopilado por Erick Ortega Valenzuela

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA JULIO 2020

1. Rol N° 22878 – 2019 del 1 de julio del 2020

Partes: Valdés Contreras Pablo Esteban con I. Municipalidad de Casa Blanca.

Materia: Principio primacía de la realidad.

Doctrina: 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, de lo cual fluye como conclusión irredargüible la existencia de una relación de naturaleza laboral entre las partes, y 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.

2. Rol N° 25055 – 2019 del 1 de julio del 2020

Partes: Carrizo Segovia Eliana Sandra con Municipalidad de Arica.

Materia: Prescripción, plazo para demandar.

Doctrina A juicio de esta Corte, debe reafirmarse que el derecho a reclamar el reconocimiento de una relación laboral que es desconocida por el empleador, puede ser impetrada no sólo durante

toda su vigencia, sino también después de su finalización, pero en ambos casos, el plazo de prescripción de la acción sólo puede comenzar a correr desde la época en que se le puso término, ello, según la correcta interpretación del inciso primero del artículo 510 del cuerpo legal citado.

Pues bien, como esta Corte ya ha manifestado [...] no es razonable colocar al trabajador en la obligación de demandar a su empleador encontrándose vigente el contrato de trabajo.

3. Rol N° 22868 – 2018 del 3 de julio del 2020

Partes: Núñez varas Claudia con ilustre Municipalidad de Illapel.

Materia: Aplicación normativa personal asistente de la educación de los establecimientos educacionales municipales.

Doctrina: Que, de esta forma, se establece como correcta doctrina sobre la materia de derecho sometida a la decisión de esta Corte, que el personal asistente de la educación de los establecimientos educacionales administrados directamente por las Municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas, a quienes se refiere el artículo 4 de la Ley N°19.464, no obstante regirse por el Código del Trabajo, está afecto en cuanto a permisos y licencias médicas, a las normas establecidas en la Ley N°18.883, con excepción de sus artículos 147, 148 y 149, relativos a la cesación de funciones, por salud irrecuperable o incompatible con su desempeño, por lo cual, en materia de causales de término del contrato de trabajo pueden aplicarse sólo aquellas que se contienen en el referido código.

4. Rol 25988 – 2019 del 17 de julio del 2020

Partes: Cerda Videla María Ines con Fisco de Chile, Gendarmería de Chile.

Materia: Pagos previsionales.

Doctrina: Nuestro ordenamiento considera que el entero de los aportes que deben pagar los trabajadores para los efectos previsionales, corresponde a una carga que le compete al empleador, mediante descuento que debe ejercer de sus remuneraciones, a fin de ponerlos a disposición del órgano previsional pertinente, dentro del plazo que fija la ley. Por otro lado, la naturaleza imponible de los haberes es determinada por el legislador, de modo que es una obligación inexcusable del empleador, atendida la naturaleza de las remuneraciones, realizar las deducciones pertinentes y efectuar su posterior e íntegro entero en los organismos previsionales respectivos desde que se comenzaron a pagar las remuneraciones.

5. Rol 27650 – 2019 del 17 de julio del 2020

Partes: Pinto Carreño Pamela con Fisco de Chile.

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

Doctrina: 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.

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.

6. Rol N° 3201 – 2019 del 20 de Julio del 2020

Partes Barrios Olguin Hector Hernan con Claudia Andrea Ulloa Guerra Constructora EIRL. y otro.

Materia: Indemnizaciones y subcontratación.

Doctrina 1 : Que, para dichos efectos, se debe recordar que, como esta Corte viene afirmando de un tiempo importante a esta parte, el lucro cesante corresponde a un instituto que por su particular contenido, en cuanto se trata de un daño que se proyecta hacia el futuro, no puede exigir el nivel de certeza que se pretende en el fallo impugnado; en efecto, la noción de lucro cesante surge a propósito de la clasificación del daño que hace el artículo 1556 del Código Civil, atendiendo a la forma en que el incumplimiento contractual afecta el patrimonio del acreedor, a cuyo efecto distingue entre el daño emergente y el lucro cesante. Mientras el primero consiste en una disminución patrimonial, el segundo alude al hecho de haberse impedido un efecto patrimonial favorable. Hay lucro cesante, en consecuencia, cuando se deja de percibir un ingreso o una ganancia. En la especie, el daño alegado se fundamenta en el incumplimiento del deber de cuidado que establece el artículo 184 del Código del Trabajo, que permitió el accidente del trabajo que afectó al actor, que habría significado la pérdida de capacidad laboral, por lo que procede que se le indemnice con la suma correspondiente a dicha pérdida patrimonial, en el evento que existan elementos objetivos que permitan realizar a la proyección futura referida.

Doctrina 2: Que, en lo relativo a la existencia de un régimen de subcontratación, se debe señalar, que conforme lo expresado en el fallo de unificación, este se configura en la medida que, como señala la doctrina y jurisprudencia administrativa y judicial, se acredite la existencia de: 1) Un empleador o empresa mandataria; 2) Un trabajador de la misma, respecto el cual se acredite la existencia de un vínculo laboral; 3) Un encargo ejecutado por la empresa mandataria o empleador, quien presta sus servicios para la empresa mandante, bajo su cuenta y riesgo; y, 4) Los Servicios prestados o ejecución de la obra, revistan el carácter de permanentes, esto es, que no correspondan a servicios esporádicos o transitorios.

7. Rol N° 25187 – 2019 del 27 de julio del 2020.

Partes: Rivera Rivera Maximiliano con casino de juegos Temuco s.a.

Materia: Terminación del contrato de trabajo.

Doctrina: Que, conforme fluye del texto legal contenido en el artículo 177 del Código del Trabajo, el mutuo acuerdo de las partes de un contrato de trabajo, para efectos de ponerle término, corresponde a un acto solemne, que debe constar por escrito, instrumento que, a su vez, debe ser suscrito por el interesado conjuntamente con un representante sindical, y en su defecto, debe ser ratificado por el trabajador ante el ministro de fe competente. La falta de alguna de esas exigencias impide al empleador invocar tal manifestación de voluntad como antecedente a su favor, de modo que, en estricto rigor, la declaración de voluntades en dicho sentido que no se sujeta a tales requisitos, carece de eficacia

8. Rol N° 23163 – 2019 del 29 de julio del 2020.

Partes: Fuentes con Master Clean SpA.

Materia: Despido injustificado y licencias médicas.

Doctrina: En consecuencia, no cabe discutir que la licencia médica –en cuanto autorización emitida por un profesional de los mencionados en la norma– es 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.

NOTA: Fueron analizados 160 fallos del mes de julio, con el fin de poder extraer la doctrina más relevante de la Corte Suprema.