



**Recopilado por Erick Ortega Valenzuela**

**DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA MAYO 2020**

**1. Rol N° 9470 – 2019 del 4 de mayo del 2020.**

**Partes:** Caipillán Eogel edita el Carmen con Corporación Municipal de Castro.

**Materia:** Indemnización por años de servicios a los profesionales de la educación y estatuto docente.

**Doctrina:** Que, de acuerdo a lo razonado en los motivos reproducidos, la demandante es titular del derecho a ser indemnizada en conformidad con lo dispuesto en el artículo 2º transitorio de la Ley N° 19.070, desde que la salud irrecuperable o incompatible con las funciones, como causal de término de la prestación de servicios, se asimila a las necesidades de la empresa establecida en el artículo 3º de la Ley N° 19.010, norma a la cual se remite aquélla para otorgar la indemnización reclamada.

**2. Rol N° 28127 – 2019 del 4 de mayo del 2020.**

**Partes:** Meneses con Constructora E.

**Materia:** Responsabilidad en la subcontratación

**Doctrina:** Que, en efecto, el artículo 183 E del código del ramo establece como obligación para la empresa principal la adopción de las medidas de seguridad que resulten eficaces para la protección de la vida y salud de todos los trabajadores que laboren en su obra, empresa o faena, cuestión que importa una obligación de hacer. Es justamente el incumplimiento de esta obligación de hacer lo que determina su responsabilidad directa en el caso de ocurrir, como en la especie, un accidente del trabajo, de manera que, en ese supuesto se debe seguir la regla general en materia de obligaciones con pluralidad de sujetos contemplada en los artículos 1511 inciso primero y

encabezado del artículo 1526 del Código Civil, esto es, revestir el carácter de simplemente conjunta o mancomunada, obligándose cada codeudor a su cuota o parte respecto de tal obligación.

### **3. Rol N° 19133 – 2019 del 15 de mayo del 2020.**

**Partes:** Villar con Isapre Nueva Masvida S.A

**Materia:** Litis pendencia.

**Doctrina:** Por tanto, la litis pendencia, y, como se dijo, para que haya litis pendencia debe darse la triple identidad prevista en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, el que, por aplicación supletoria de las reglas atinentes, acorde con lo prevenido por el artículo 432 del Código del Trabajo, también tiene cabida en materia laboral, no siendo óbice para lo anterior la aplicación de la litis pendencia en base a la denominada conexidad o conectividad -que algunos basan, especialmente, en el artículo 448 inciso segundo del Código del Trabajo-, sostenida por la parte demandante, por cuanto aparece de manifiesto que, de los casos en que se debate, no derivan sentencias contradictorias, es decir, que el cumplimiento de lo resuelto en una sea incompatible con lo que se decida en la otra.

Con todo, no está demás advertir que, en términos generales y como principio rector del asunto que se debate, la ley otorga a la perdedora el derecho para reclamar en la etapa de ejecución, para evitar un doble pago y el enriquecimiento sin causa de los actores, siempre que se hayan impuesto sanciones u obligaciones semejantes por circunstancias idénticas, lo que, en todo caso, no ocurrirá en la especie atendido el examen de los fallos referidos en el acápite precedente.

### **4. Rol N° 22879 – 2019 del 15 de mayo del 2020.**

**Partes:** Burgos Ojeda Jorge con Ilustre Municipalidad de Valparaíso.

**Materia:** Procedimiento de tutela laboral y funcionarios públicos.

**Doctrina 1:** Al efecto, corresponde señalar que el procedimiento de tutela laboral tiene por objeto la protección de los Derechos Fundamentales de los trabajadores frente a cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas de dicho ámbito.

Los Derechos Fundamentales están reconocidos a toda persona por la Constitución Política, que es jerárquicamente superior tanto al Código del Trabajo como a la normativa específica referida a la administración pública.

No se plantea, por tanto, a este respecto una cuestión que deba ser examinada en los términos del inciso segundo del artículo primero del Código del Trabajo. En efecto, este artículo tiene por objeto establecer el ámbito de aplicación del Código del Trabajo en relación con estatutos especiales. Pero esta necesidad de delimitación no surge cuando se trata de Derechos Fundamentales constitucionalmente reconocidos, los que tanto por su naturaleza como por la fuente de su reconocimiento resultan aplicables a todas las personas.

**Doctrina 2:** [...] En todo caso, si bien la posibilidad de que los funcionarios públicos puedan recurrir al procedimiento de tutela laboral en ningún caso importa per se la aplicación de normas sustantivas del Código del Trabajo, no hay duda de que los funcionarios a contrata de la Administración del Estado están facultados para utilizar el procedimiento de tutela para denunciar la infracción de sus Derechos Fundamentales sufrida a consecuencia de su relación funcionaria por aplicación de las normas que las regulan.

#### **5. Rol N° 4544 – 2019 del 18 de mayo del 2020**

**Partes:** Vergara con Fisco de Chile

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

**Doctrina 1:** La nulidad del despido es procedente en el caso de constatarse que no fueron pagadas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación laboral, conclusión que 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 N°18.575–, pues, en tales casos, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la sanción en comento, 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 en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido, y excluye, además, la idea de simulación o fraude 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.

**Doctrina 1:** Los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las 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.

#### **6. Rol N° 9791 – 2019; Rol N° 21482 – 2019 y Rol N° 22223 – 2019 del 18 de mayo del 2020.**

**Partes:** Herrera con Corporación de Fomento de la Producción / Riffo con Atomo Publicidad S.A. / Martínez con BBVA Administradora general de Fondos S.A.

**Materia:** Cuenta individual por cesantía y terminación del contrato de trabajo.

**Doctrina:** Para resolver en qué sentido debe unificarse la jurisprudencia respecto de la materia de derecho propuesta, debe considerarse que la citada disposición 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...” Su inciso segundo indica: “se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...”.

Del tenor de la regla queda claro que una condición sine qua non para que opere es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Luego, lo que cabe preguntarse, es si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el juez laboral, cabe entender que no se satisface la condición o, en cambio, al haberlo invocado el empleador, bastaría para dar satisfacción a la referida condición. La primera interpretación es la más apropiada, no sólo porque si se considerara la propuesta por el recurrente constituiría un incentivo a invocar una causal errada con el objeto de obstaculizar la restitución o, lo que es lo mismo, validar un aprovechamiento del propio dolo o torpeza –nemo auditur non turpidunimen est-, sino que significaría, además, que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e indebida.

#### **7. Rol N° 12219 – 2019 del 18 de mayo del 2020.**

**Partes:** Muñoz Muñoz Amparo con Municipalidad Romeral.

**Materia:** Indemnizaciones, remuneración mensual y beneficios y/o asignaciones.

**Doctrina:** Que el sentido de la norma transcrita (artículo 172 del CT) es claro en orden a establecer que la última remuneración mensual comprende “toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios” y que se excluyen del concepto de última remuneración mensual, para los efectos de que se trata, únicamente aquellos beneficios o asignaciones que tengan el carácter de esporádicos, esto es, ocasionales o que se pagan por una sola vez en el año. De este modo, cabe concluir que para que el beneficio o asignación de que se trate deba ser incluido en el concepto de última remuneración mensual, es necesario que tenga el carácter de permanente.

#### **8. Rol N° 14279 – 2019 del 18 de mayo del 2020.**

**Partes:** Bravo Domínguez Arístides con I. Municipalidad de Talca.

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

**Doctrina:** Que, en efecto, esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto en cuestión, señalando que si bien es indiscutible 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, 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 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.

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

