



DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA ENERO 2020

Recopilado por José L. López Molina

1. Rol N° 29861-2018 de 3 de enero de 2020

Partes: María Vallejos Vallejos con Servicio de Salud Valparaíso.

Materia: Acción de tutela laboral.

Submateria: Legitimación pasiva. Procede emplazar a servicio de salud del que depende hospital auto gestionado en red en el que se cometen los actos que se denuncian.

En la especie, en cuanto a la legitimación pasiva como presupuesto procesal de la acción, puede concluirse, en armonía con lo razonado, que si el hospital en el que se cometen los actos que se denuncian como vulneratorios de derechos fundamentales es de aquellos a auto gestionados en red, puede perfectamente emplazarse al servicio de salud del que depende, ya que éste es un órgano descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio y cuyo Director ostenta tanto la representación judicial como extrajudicial de todos los establecimiento que integran su red de salud, pues la delegación de esta representación al director del centro auto gestionado, a la que alude la ley en las disposiciones transcritas, sólo dice relación con el ejercicio de las funciones de dirección, organización y administración que le competen según su cargo, y con aquellas radicadas por ley en su esfera competencial, cuestión distinta a la capacidad necesaria para comparecer en juicio como sujeto procesal. En esas condiciones, se debe concluir que la acción de tutela fue correctamente deducida en contra del Servicio de Salud, pues se emplazó a quien tiene la representación judicial del Hospital, por lo que tiene legitimación pasiva para actuar en este juicio, razones por las cuales se desestimaré el recurso de unificación de jurisprudencia intentado, por contener el fallo que se impugna la tesis jurídica correcta (considerandos 8° y 9° de la sentencia de la Corte Suprema).

2. Rol N° 4175-2019 de 10 de enero de 2020

Partes: Valdés con Municipalidad de Cerro Navia.

Materia: Existencia de relación laboral y nulidad del despido.

Submateria: Improcedencia de aplicar nulidad del despido si relación laboral establecida con un órgano de la Administración del Estado ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector.

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 institución -de nulidad del despido-, 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 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. 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 anterior no altera la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral (considerandos 4° a 7° de la sentencia de unificación de la jurisprudencia de la Corte Suprema).

3. Rol N° 18818-2018 de 10 de enero de 2020

Partes: Marco Encina Aros con Caja de Compensación de Asignación Familiar Los Andes.

Materia: Cobro de prestaciones laborales.

Submateria: Límite de 90 UF no es aplicable en la base de cálculo de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio de los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 01.12.1990 y que fueron contratados con anterioridad al 14.08.1981.

El artículo 7° transitorio contiene una regla general según la cual los contratados antes del 14.08.1981 tienen derecho a las indemnizaciones "que les correspondan conforme a ella". La idea nuclear es lo suficientemente clara: rige la ley del tiempo de contratación. No hay en ello algo distinto al tratamiento habitual en tema de retroactividad de la ley, recogido en los artículos 9° inciso 1° del Código Civil y 22 de la Ley sobre el Efecto Retroactivo de las Leyes. Tal directriz conduce un énfasis: "...sin el límite máximo a que se refiere el artículo 163". Carece de asidero entender que el vacío que se observa respecto del tope de las "90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago" haría evidente que corresponde mantenerlo a los trabajadores contratados antes del consabido 14.08.1981. Por lo tanto, la interpretación que mayormente se aviene con los principios, la evolución del sistema jurídico, sus finalidades y el texto que, en lo específico, lo contiene, es la vertida en el fallo recurrido. Por consiguiente, tal y como lo resolvió la Corte de Apelaciones en el pronunciamiento cuestionado por el recurrente, el límite de noventa unidades de fomento a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo, no es aplicable en la base de cálculo de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, de los trabajadores con

contrato de trabajo vigente al 1 de diciembre de 1990 y que fueron contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981 (considerandos 17° a 20° de la sentencia de la Corte Suprema).

4. Rol N° 3659-2019 de 10 de enero de 2020

Partes: José San Martín Cáceres con Laboratorios Chile S.A.

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

Submateria: Incumplimiento de los requisitos de procedencia del recurso de unificación de jurisprudencia. Sentencia recurrida que no contiene interpretación alguna sobre la materia de derecho cuya unificación se pretende.

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 respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del 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, acompañar copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento. En la especie, sin embargo, la sentencia recurrida carece de un pronunciamiento sobre las materias de derecho que se pide unificar, toda vez que, en lo que atañe a la primera materia de derecho, aspecto sobre el cual se invocan las causales de los artículos 478 letra b) y 477 del Código del Trabajo, se aborda en forma incorrecta la segunda, en la medida que sólo se la analiza desde la perspectiva de la sana crítica y tratándose de la segunda materia de derecho, incurre en el mismo defecto, ya que sólo hace una relación de lo que expuso la sentencia de base. En tales condiciones, procede desestimar el recurso de unificación de jurisprudencia (considerandos 1° y 6° de la sentencia de la Corte Suprema).

5. Rol N° 4140-2018 de 10 de enero de 2020

Partes: Jair Acosta Montaña y otros con Transportes Buen Destino S.A. y otros.

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

Submateria: Derecho de información debe ejercerse respecto de todos los trabajadores que presten servicios en régimen de subcontratación. Responsabilidad solidaria de la empresa principal que no ha ejercido el deber de control e información respecto de todos los trabajadores.

El derecho de información debe ser ejercido de manera tal que resguarde efectivamente los derechos de los trabajadores que prestan servicios en régimen de subcontratación, como justa equivalencia por los beneficios que se derivan para la empresa principal y, por lo tanto, el control que permite mantener la responsabilidad como subsidiaria ha de serlo respecto a todos los trabajadores que se desempeñaron en tal régimen y a cuyo respecto la empresa principal pudo ejercer el debido control. En consecuencia, sobre la base de los hechos fijados en la sentencia que se impugna, según los cuales los certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales sólo se refieren a uno de los once demandantes que trabajaron en régimen de subcontratación, no resulta posible entender, como lo hizo la sentencia recurrida, que la empresa

principal ejerció el derecho de información y, consecuentemente, su responsabilidad debe experimentar el agravamiento previsto para este caso, transformándose en solidaria por falta del debido control. En consecuencia, el recurso intentado debe ser acogido, unificándose la jurisprudencia en el sentido que los artículos 183 B y 183 D del Código del Trabajo deben ser interpretados desde la perspectiva de la protección efectiva de los derechos laborales, por lo que los certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales a que se refiere la segunda de las normas citadas ha de incluir a todos los trabajadores que se han desempeñado en régimen de subcontratación y a cuyo respecto la empresa principal tuvo la posibilidad de ejercer el debido control (considerandos 13° y 14° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia).

6. Rol N° 3550-2019 de 28 de enero de 2020

Partes: Nelson Garrido Castillo con Joan Amaya Hernández y otros.

Materia: Declaración de existencia de relación laboral, subcontratación e indemnización de perjuicios.

Submateria: Incumplimiento de los requisitos de procedencia del recurso de unificación de jurisprudencia. Sentencia recurrida que no contiene interpretación alguna sobre la materia de derecho cuya unificación se pretende.

Fallo de cotejo cuyos presupuestos de hecho son diversos a los de la sentencia recurrida. De conformidad a los artículos 483 y 483-A, ambos 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 debe ser fundada e incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones existentes en relación a la materia fallada en la sentencia contra la que se recurre, amén de acompañar copias fidedignas del o los fallos que se invocan como fundamento. En la especie, sin embargo, la sentencia impugnada carece de un pronunciamiento de derecho relativo a la materia propuesta para su unificación, pues rechazó el arbitrio de nulidad por razones de carácter adjetivo, sin referirse al asunto jurídico planteado en el recurso. Además, el fallo de cotejo en que se funda el arbitrio analizado tampoco aparece susceptible de ser comparado con la decisión recurrida, desde que no se evidencia entre ambos una coincidencia fáctica y jurídica que permita un balance eficiente para los efectos del recurso (considerandos 1°, 7° y 8° de la sentencia de la Corte Suprema).

7. Rol N° 14131-2019 de 29 de enero de 2020

Partes: Jorge Venegas Rosales con Frutas y Hortalizas del Sur S.A.

Materia: Despido injustificado y cobro de prestaciones.

Submateria: Fuerza probatoria del finiquito se debilita cuando es contemporáneo a una nueva contratación por el mismo empleador.

Materia de derecho objeto del juicio que ya fue conocida y unificada por el Máximo Tribunal. La materia de derecho propuesta por el recurrente de unificación de jurisprudencia, interpretación del

sentido y alcance del artículo 177 del Código del Trabajo, en relación a la eficacia del poder liberatorio de los finiquitos válidamente celebrados en estricta observancia a las formalidades legales, extendidos sin formulación de reservas de ningún tipo, constituye una cuestión jurídica respecto de la cual, en la actualidad, no hay diferentes interpretaciones, pues el Máximo Tribunal determinó que si bien el finiquito normalmente será prueba suficiente del término de la relación laboral, su fuerza probatoria se debilita cuando es contemporáneo a una nueva contratación por el mismo empleador. Tal interpretación es la que la Corte considera correcta, y en torno a la cual estima debe uniformarse la jurisprudencia, por lo que no se vislumbra en el fallo impugnado fundamentos para modificarlo, al sostenerse el mismo criterio referido. En efecto, el efecto liberatorio del finiquito, exige, además, que las partes de buena fe y libremente accedan a sus términos, sin embargo, se debe tener en consideración que el derecho laboral se asienta sobre la base del reconocimiento de que la libertad contractual del trabajador se encuentra determinada por la existencia de una evidente asimetría de poder con el empleador, cuyo contrapeso se configura mediante el reconocimiento del carácter irrenunciable de ciertos derechos laborales. En tal sentido, corresponde aseverar que el finiquito otorgado libremente produce en plenitud poder liberatorio, pero no es posible estimar que es libre cuando su firma es condición para la celebración de un nuevo contrato con el mismo empleador, razón por la cual, en semejante contexto, se debilita su capacidad para probar que el contrato de trabajo era efectivamente uno por obra, estando facultado la judicatura de la instancia, para, ponderando toda la prueba de conformidad con las reglas de la sana crítica, concluir que la relación laboral era efectivamente indefinida. No hay texto alguno en el artículo 177 del Código del Trabajo que obste a esta interpretación (considerando 7° de la sentencia de la Corte Suprema).

8. Rol N° 16707-2019 de 31 de enero de 2020

Partes: Mauro Tabilo Rodríguez con Fisco de Chile.

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

Submateria: 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.

Obligación de enterar cotizaciones previsionales adeudadas por el período de existencia de la relación laboral. 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 N° 18.575-, a juicio del Máximo Tribunal, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la nulidad del despido, 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 dicha figura. Por otro lado, 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 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. Por lo tanto, 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 9° de la sentencia de la Corte Suprema).

9. Rol N° 18660-2019 de 31 de enero de 2020

Partes: Mariela Valdebenito Díaz y otros con Fisco de Chile.

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

Submateria: 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.

Obligación de enterar cotizaciones previsionales adeudadas por el período de existencia de la relación laboral. 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 N° 18.575-, a juicio del Máximo Tribunal, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la nulidad del despido, 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 dicha figura. Por otro lado, 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 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. Por lo tanto, 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 10° a 12° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia).

10. Rol N° 18183-2019 de 31 de enero de 2020

Partes: María Eberl López con Federación Chilena de Esgrima.

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

Submateria: Procedencia de la sanción de nulidad del despido por el sólo evento de acreditarse la falta total o parcial del pago de las cotizaciones pertinentes. El Máximo Tribunal ha señalado ha afirmado la procedencia de la sanción de nulidad del despido por el sólo evento de acreditarse la falta total o parcial del pago de las cotizaciones pertinentes, sin ser relevante otro elemento, pues la naturaleza imponible de los haberes que deben ser considerados para los efectos del entero de las obligaciones previsionales y de salud, los determina la ley que se presume por todos conocida, conforme lo dispone 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.

En tales condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones al concluir que no es aplicable la sanción de la nulidad del despido cuando la relación laboral se reconoce sólo en el fallo del grado, pues, 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, por el hecho de no haber retenido lo pertinente de las remuneraciones del trabajador (considerandos 6° y 7° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia). 11. Rol N° 2627-2019 de 31 de enero de 2020 Partes: Elías Navarro Tapia con Sbe S.A. Materia: Despido indirecto, nulidad del despido y cobro de prestaciones. Submateria: Procedencia de la sanción de nulidad del despido por el sólo evento de no efectuar el entero de las cotizaciones pertinentes del trabajador, independiente de no haberse efectuado las retenciones correspondientes. El Máximo Tribunal ha señalado como recto criterio interpretativo, que si se ha acreditado que el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional, corresponde imponerle la sanción contemplada en el artículo 162 incisos 5° y 7° del Código del Trabajo, independiente de que haya retenido o no de las remuneraciones del actor las cotizaciones pertinentes, pues el presupuesto fáctico que hace aplicable tal punición, se configura por su no entero en los órganos respectivos en tiempo y forma, fundamento que autoriza al trabajador para reclamar el pago de las remuneraciones y demás prestaciones de orden laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y la de su convalidación por medio del envío de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas. En tales condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones al concluir que no es aplicable la sanción de la nulidad del despido cuando la relación laboral se reconoce sólo en el fallo del grado, pues, 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 por el hecho de no haberse efectuado las pertinentes retenciones (considerandos 6° y 7° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia).

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA FEBRERO 2020

Recopilado por José L. López Molina

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 Urrutía 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 Educativa 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 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 -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 previsual, 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 Previsual 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 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 (considerandos 4° y 5° de la sentencia de la Corte Suprema).

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA MARZO 2020

Recopilado por José L. López Molina

1. Rol N° 15696-2019 de 2 de marzo de 2020

Partes: Viviana Álvarez Ramírez con Junta Nacional de Jardines Infantiles.

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

Submateria: Aplicación supletoria del Código del Trabajo a los funcionarios de la Administración en aquellas materias no reguladas por sus estatutos especiales. Facultad de la Administración para contratar personal a honorarios en virtud del artículo 11 del Estatuto Administrativo.

Procedencia de aplicar el Código del Trabajo a un funcionario contratado a honorarios por la Administración cuando concurren las exigencias de una relación laboral. Vinculación desarrollada fuera del marco legal del estatuto que autoriza la contratación a honorarios se rige por el Código del Trabajo. Existencia de una relación laboral. El artículo 1° del Código del Trabajo establece su aplicación a todas las vinculaciones de orden laboral habidas entre empleadores y trabajadores, entendiéndose por laboral, en general, a aquellas que reúnan las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo de su artículo 7°. Además de esta premisa general, el artículo 1° consignan una excepción y una contraexcepción: la primera está constituida por los funcionarios de la Administración, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que tenga aportes, participación o representación, situación excepcional que tiene cabida únicamente en el evento que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial; por su parte, la contraexcepción se formula abarcando a todos los trabajadores de las entidades señaladas, quienes vuelven a la regencia del Código del Trabajo sólo en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que no fueren contrarias a estos últimos.

Dicho de otro modo, se someten al Código del Trabajo y leyes complementarias los funcionarios de la Administración que no se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial y, aun contando con dicho estatuto, si éste no regula el aspecto o materia de que se trate; en este último caso, en el evento que no se oponga a su marco jurídico (considerandos 8° y 9° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia) 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 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 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 (considerando 12° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia) En consecuencia, 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

Trabajo. 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 (considerando 13° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia).

2. Rol N° 21217-2019 de 2 de marzo de 2020

Partes: Víctor Espinoza Roca con Empresa Constructora Alcarraz Ltda.

Materia: Despido indebido y nulidad del despido.

Submateria: Sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia. Subcontratación. Procede aplicar sanción de nulidad del despido al dueño de la obra o faena.

Empresa principal o dueña de la obra no puede esgrimir límite previsto en el art. 183-B en el evento que su contratista haya sido objeto de la sanción dispuesta en el art. 162 del Código del Trabajo. Existiendo distintas interpretaciones sobre una misma materia de derecho, cual es determinar si la sanción establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable al dueño de la obra o faena, corresponde que esta Corte se pronuncie acerca de cuál es la acertada. En el mismo sentido -que el primer fallo de cotejo-, decide el segundo fallo mencionado en su motivo decimocuarto, al indicar que el artículo 183-B del Código del Trabajo hace solidariamente responsable a la empresa principal y al contratista de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a sus contratistas y subcontratistas, en su caso, en favor de sus trabajadores, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que corresponda pagar al término de la relación laboral, de modo que la empresa principal debe responder, solidaria o subsidiariamente, del pago de las remuneraciones de los trabajadores, del entero, en el órgano pertinente, de las cotizaciones previsionales, de las indemnizaciones sustitutiva por falta de oportuno aviso previo y por años de servicio, con su incremento, y de la compensación de feriados, que deben solucionarse con motivo del término de la relación laboral; sin perjuicio de otra que pueda calificarse como obligación laboral y previsional de dar o a título de indemnización legal por el evento señalado; y la responsabilidad solidaria de aquélla surge cuando no ejerce el derecho de información y de retención, pues si se ejercitan torna a subsidiaria, por lo tanto, la primera se hace efectiva por su propia negligencia (considerandos 5° y 6° de la sentencia de la Corte Suprema) Esta Corte Suprema, cumpliendo con la finalidad primordial del recurso de unificación, ratifica lo ya resuelto en las sentencias cuyos motivos se acaban de transcribir, entendiendo que la empresa principal o dueña de la obra no puede esgrimir el límite previsto en el artículo 183-B en el evento que su contratista haya sido objeto de la sanción dispuesta en el artículo 162 del estatuto laboral, máxime, si no se ha controvertido que el no pago de las respectivas cotizaciones acaeció en la época en que la empresa principal debía ejercer las facultades de información y retención, y al no haberlo hecho, queda obligado al total de la deuda en términos solidarios. Por consiguiente, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, sin que pueda asilarse en el límite previsto en el artículo 183 B del mismo Código (considerandos 7° y 8° de la sentencia de la Corte Suprema).

3. Rol N° 18539-2019 de 2 de marzo de 2020

Partes: Raúl Pérez Vidal con Subsecretaría de Transporte.

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

Submateria: 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. Voto disidente: Incumplimiento del deber de encontrarse pagadas las cotizaciones previsionales al momento del despido.

El Máximo Tribunal ha señalado que 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 la 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. Además, 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 (considerando 6° de la sentencia de la Corte Suprema).

4. Rol N° 21222-2019 de 2 de marzo de 2020

Partes: Paulo Milla Leiva con Empresa Constructora Alcarráz Ltda.

Materia: Despido indebido y nulidad del despido.

Submateria: Incumplimiento de los requisitos de procedencia del recurso de unificación de jurisprudencia. Fallos de cotejo que no se pueden homologar a la situación del fallo cuya unificación se pretende. 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 respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate, sostenidas en las mencionadas

resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra de la cual se recurre y, por último, acompañar copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento. Sin embargo en la especie, como la situación planteada en la sentencia impugnada difiere de aquella de que trata la de contraste, en tanto que en ésta se tuvo especialmente en consideración para atribuir la calidad de dueño de la obra que el Gobierno Regional no había hecho otra cosa que externalizar el cumplimiento de los objetivos que la ley le impone, en tanto que en aquella el Comando de Bienestar del Ejército de Chile sólo cumplía la calidad de financista de la obra, 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).

5. Rol N° 7749-2019 de 2 de marzo de 2020

Partes: Noemi Ovalle Jiménez con Municipalidad de La Pintana.

Materia: Cobro de prestaciones.

Submateria: Reconocimiento del derecho a la titularidad docente.

El plazo de prescripción extintiva de la acción para obtener el pago de la asignación de antigüedad y bienios es aquel contemplado en el artículo 510 inciso 1° 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 acreedora la demandante por causa del vínculo laboral que la liga con la Municipalidad de La Pintana, esto es, una remuneración, derecho irrenunciable consagrado en la carta laboral. En tal circunstancia, yerra la sentencia impugnada cuando, al fallar el recurso de nulidad interpuesto por la demandada, resuelven que la sentencia de base razona correctamente al estimar aplicable a la asignación de antigüedad y bienios el plazo de prescripción de la acción del Código Civil (considerandos 9° y 10° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia).

6. Rol N° 21232-2019 de 2 de marzo de 2020

Partes: Mario Delgado Garrido con Empresa Constructora Alcarraz Ltda.

Materia: Despido indirecto.

Submateria: Incumplimiento de los requisitos de procedencia del recurso de unificación de jurisprudencia.

Fallos de cotejo que no se pueden homologar a la situación de fallo cuya unificación se pretende. 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 respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate, sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra de la cual se recurre y, por último, acompañar copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento. Sin embargo, en la especie, como la situación planteada en la sentencia impugnada difiere de aquella

de que trata la de contraste, en tanto que en ésta se tuvo especialmente en consideración para atribuir la calidad de dueño de la obra que el Gobierno Regional no había hecho otra cosa que externalizar el cumplimiento de los objetivos que la ley le impone, en tanto que en aquella el Comando de Bienestar del Ejército de Chile sólo cumplía la calidad de financista de la obra, 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).

7. Rol N° 21226-2019 de 2 de marzo de 2020

Partes: Juan Sánchez Irrázabal con Empresa Constructora Alcarraz Ltda.

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

Submateria: Sanción del artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, sin que pueda asilarse en el límite previsto en el artículo 183 B del mismo Código.

El Máximo Tribunal cumpliendo con la finalidad primordial del recurso de unificación, ratifica lo ya resuelto en las sentencias acompañadas, entendiendo que la empresa principal o dueña de la obra no puede esgrimir el límite previsto en el artículo 183-B del Código del Trabajo en el evento que su contratista haya sido objeto de la sanción dispuesta en el artículo 162 del mismo código, máxime, si no se ha controvertido que el no pago de las respectivas cotizaciones acaeció en la época en que la empresa principal debía ejercer las facultades de información y retención, y al no haberlo hecho, queda obligado al total de la deuda en términos solidarios. Por consiguiente, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, sin que pueda asilarse en el límite previsto en el artículo 183 B del mismo Código (considerandos 7° y 8° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia).

8. Rol N° 4867-2019 de 2 de marzo de 2020

Partes: Juan Arce Bustos con Municipalidad de Antuco.

Materia: Despido injustificado y nulidad del despido.

Submateria: Improcedencia de 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.

En la especie, 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 -nulidad del despido-, 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 ejecutoriado 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. 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 anterior no altera la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral. En estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Concepción al estimar que, en este caso, es procedente aplicar la sanción de nulidad del despido consagrado en el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo (considerandos 8° a 12° de la sentencia de la Corte Suprema).

9. Rol N° 21216-2019 de 2 de marzo de 2020

Partes: George Bruna Urquieta con Empresa Constructora Alcarraz Ltda.

Materia: Despido indebido y nulidad del despido.

Submateria: Incumplimiento de los requisitos de procedencia del recurso de unificación de jurisprudencia. Fallos de cotejo que no se pueden homologar a la situación del fallo cuya unificación se pretende. 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 respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate, sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra de la cual se recurre y, por último, acompañar copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento. Sin embargo en la especie, como la situación planteada en la sentencia impugnada difiere de aquella de que trata la de contraste, en tanto que en ésta se tuvo especialmente en consideración para atribuir la calidad de dueño de la obra que el Gobierno Regional no había hecho otra cosa que externalizar el cumplimiento de los objetivos que la ley le impone, en tanto que en aquella el Comando de Bienestar del Ejército de Chile sólo cumplía la calidad de financista de la obra, 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).

10. Rol N° 29265-2018 de 10 de marzo de 2020

Partes: José Aránguiz Aránguiz con Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Puente Alto.

Materia: Despido injustificado, reincorporación y cobro de prestaciones.

Submateria: Regulación expresa de la modalidad "a contrata" en el Estatuto Docente. Relación a contrata entre profesionales de la educación y un ente municipal. Producido el vencimiento del plazo estipulado en la última de las renovaciones de la contrata, el vínculo no deriva en uno de

carácter indefinido, ni procede el pago indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicio.

Estando expresamente regulada la modalidad a contrata en el Estatuto Docente, ella debe necesariamente someterse a este cuerpo legal y, sólo de manera supletoria, al Código del Trabajo en aquellas materias no reguladas estatutariamente, en la medida que las reglas de la legislación laboral no fueren contrarias a aquella normativa especial. Así las cosas, hallándose reglada la modalidad "a contrata" en la legislación especial del Estatuto Docente, necesario es establecer si éste regula o no a cabalidad lo referente a las causales de su expiración o si, por el contrario, no habiéndolo hecho, cabe aplicar las normas generales de la codificación laboral. A este respecto, no puede ignorarse que es en el Párrafo VII del citado Estatuto que el legislador determina todo lo referente a la terminación del vínculo o relación laboral de los profesionales de la educación, dentro del cual su artículo 72 establece que ellos dejan de pertenecer a la dotación docente del sector municipal -entre otras causales que taxativamente señala- por el término del período por el cual se efectuó el contrato", sin que respecto de esta causal se instituya indemnización de ninguna índole. De esta manera, corresponde también dilucidar si -no habiendo incluido el legislador del Estatuto Docente norma alguna referente a una eventual mutación de la contrata a plazo fijo merced a una o más renovaciones sin solución de continuidad- puede o no el intérprete juzgador dar aplicación supletoria en tal caso al precepto del último inciso del numeral 4) del artículo 159 del Código del Trabajo. Y conforme lo fallado reiteradamente por el Máximo Tribunal, amén de las dos sentencias de contraste acompañadas en autos, el tribunal no puede sino concluir, coincidentemente, que en el caso de los profesionales de la educación vinculados a contrata a un ente municipal, renovada ésta sucesivamente a plazo fijo, una vez producido el vencimiento del plazo estipulado en la última de tales convenciones, no resulta procedente considerar que tal vínculo haya derivado en uno indefinido, ni tampoco que proceda el pago indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, por cuanto según las normas especiales del Estatuto que reglan las causales de terminación de sus servicios, su desvinculación ha operado de pleno derecho por dicho vencimiento, sin que su artículo 72 ni norma estatutaria alguna contemple algún tipo de indemnización (considerandos 5° y 6° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia).

11. Rol N° 6247-2019 de 11 de marzo de 2020

Partes: Catherine Escárte Fuentes y otra con Corporación Nacional de Desarrollo Indígena.

Materia: Acción de tutela laboral.

Submateria: Facultad de la Administración para contratar personal a honorarios en virtud del artículo 11 del Estatuto Administrativo. Procedencia de aplicar el Código del Trabajo a un funcionario contratado a honorarios por la Administración cuando concurren las exigencias de una relación laboral.

Vinculación desarrollada fuera del marco legal del estatuto que autoriza la contratación a honorarios se rige por el Código del Trabajo. Existencia de una relación laboral. Los hechos establecidos en la sentencia de base y que tienen el carácter de inamovibles para la Corte, dan cuenta que las demandantes se desempeñaron en condiciones incompatibles con las que rigen los contratos a honorarios y que la normativa llamada a regular esta vinculación, es la del Código del Trabajo, puesto que la forma en que prestaron sus servicios, evidenciaron claros indicios de laboralidad, subordinación y dependencia, ya que se les exigía asistencia diaria, cumplimiento de horarios y

control de ingreso, pudiendo incluso servir horas extras. Igualmente, debían acatar órdenes e instrucciones, vestir ropas institucionales de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena y, además, eran fiscalizadas mediante la aprobación de los informes mensuales de los que dependía su remuneración mensual, dirección que también se ejercía en cada jornada, por cuanto estaban sujetas a las pautas entregadas por su jefatura. Asimismo, se colige de los hechos establecidos por la judicatura del fondo, que las actividades que en concreto debían ejecutar las actoras para el programa "Chile Indígena", correspondían a la función privativa que la ley entregó a la corporación demandada y útil a su finalidad organizacional de desarrollo de políticas públicas para los pueblos originarios, propósito descrito en el artículo 39 de la Ley N° 19.253, que atribuye a la demandada la obligación de "promover, coordinar y ejecutar, en su caso, la acción del Estado en favor del desarrollo integral de las personas y comunidades indígenas, especialmente en lo económico, social y cultural y de impulsar su participación en la vida nacional", constatándose que las funciones para las que fueron contratadas en el marco del programa aludido, constituyen, precisamente, tareas propias y habituales del organismo, muy ajenas, por cierto, a la necesaria accidentalidad y ocasionalidad que requiere el artículo 11 de la Ley N° 18.834 para entender que sus contrataciones se enmarcaban en esta disposición. En consecuencia, la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo en relación con el artículo 4 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 contratos de prestación de servicios a honorarios, los ejercieron en las condiciones previstas por el legislador laboral (considerandos 8° y 9° de la sentencia que acoge el recurso de unificación de jurisprudencia).

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA ABRIL 2020

Recopilado por Erick Ortega Valenzuela

1. Rol N° 1540 -2019 del 6 de abril del 2020.

Partes: Faúndez Yamal Ana María con municipalidad de Pelluhue.

Materia: Competencia de la acción de tutela.

Doctrina: De este modo, debe concluirse que el competente para conocer de la acción de tutela laboral deducida por un funcionario público, es el juzgado que indica el artículo 420 literal a) del Estatuto Laboral, que si bien hace referencia a "cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales", debe recordarse, que la relación funcionaria es una de carácter análogo a la laboral conforme fluye del artículo 3° del mismo texto. No por nada, el propio inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo denomina en términos genéricos "trabajadores" a los funcionarios públicos, que, aunque declarado inaplicable, no puede ser ignorado en materia de definiciones legales.

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 que están facultados para utilizar el procedimiento de tutela laboral para

denunciar la infracción de sus Derechos Esenciales sufrida a consecuencia de su relación funcionaria por aplicación de las normas que la regulan.

2. Rol N°27795 – 2019 del 8 abril del 2020.

Partes: Ruz con Comercial San Juan Pablo Limitada.

Materia: Inadmisible unificación de jurisprudencia.

Doctrina: Que, de la sola lectura del libelo entablado, se desprende que el pretendido tema de derecho, cuya línea jurisprudencial se procura unificar, tal como ha sido planteado y propuesto, no es factible de contrastarse con otros dictámenes, dado que dice relación con el ejercicio jurisdiccional de la facultad de ponderar la prueba incorporada al proceso, a fin de determinar si el trabajador incurrió en los hechos imputados en la comunicación de despido y si configuran la causal de término de contrato invocada por el empleador. Se trata, pues, de una cuestión de eminente carácter casuístico y particular que no puede constituir un asunto jurídico habilitante de este arbitrio, puesto que imposibilita su comparación en lo estrictamente jurídico con otras sentencias.

3. Rol N° 27798 – 2019 del 8 de abril del 2020; Rol N°28926-2019 del 9 de abril del 2020.

Partes: Guerra con farmacias Cruz Verde S.A. / Paillape con Municipalidad de Pitrufquen.

Materia: Inadmisible unificación de jurisprudencia.

Doctrina: Que la materia planteada en el recurso de unificación versa sobre un aspecto de carácter procesal, cual es la aplicación de una regla expresa que faculta al tribunal para tener por tácitamente admitidos los hechos, que hace innecesaria la recepción de la causa a prueba y determina que el proceso quede en estado de dictarse sentencia, asunto que resulta ajeno a aquella sustantiva que fue objeto de la controversia y que no es susceptible de controlarse por medio del presente arbitrio, toda vez que los tribunales del fondo son soberanos para establecer y valorar los supuestos fácticos que se dan por establecidos.

4. Rol N° 4477 – 2019 del 13 de abril del 2020

Partes: Aguilera Contreras Margarita del Carme y otras con Mercado Collao Alejandra y otros.

Materia: Requisitos de la subcontratación, nulidad del despido.

Doctrina 1: Que las labores sean ejecutadas en dependencias de la empresa principal, requisito respecto del cual la Dirección del Trabajo, a través del Dictamen N° 141/5, de 10 de enero de 2007, sostuvo que también concurre cuando los servicios subcontratados se desarrollan fuera de las instalaciones o espacios físicos del dueño de la obra, con las particularidades que indica; que la obra o el servicio sea estable y continuo, lo que denota habitualidad y no interrupción en la ejecución o prestación; que las labores sean desarrolladas por cuenta y riesgo del contratista o subcontratista; y que el trabajador sea subordinado y dependiente de su empleador, contratista o subcontratista.

Doctrina 2: Que en este contexto, bajo el nuevo marco regulatorio de la subcontratación, la posibilidad de imputar las consecuencias de la ineficacia del despido por deuda previsional al

empresario principal y, en su caso, al contratista, no presenta dificultades desde la perspectiva de lo que es el alcance y objetivo de la responsabilidad que se analiza, al estar comprendidos en los términos “obligaciones laborales y previsionales de dar”, siempre y cuando los supuestos fácticos de la nulidad -laguna previsional y despido- se produzcan durante la vigencia del contrato o subcontrato de obra o servicio.

5. Rol N° 6187-2019 y Rol N° 18185 – 2019 del 13 de abril del 2020.

Partes Silva con Segecur Ltda./ Flandes Miranda Carol con Ripley Store SpA.

Materia: Despido injustificado, indemnización por años de servicio y seguro de cesantía.

Doctrina: 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, [...] 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.

6. Rol N° 14134 – 2019 del 13 de abril del 2020.

Partes: Zambrano con Cable Kit Ltda.

Materia: Despido injustificado, indemnización por años de servicio y seguro de cesantía.

Doctrina: Que para resolver en qué sentido debe unificarse la jurisprudencia, debe considerarse que el citado artículo 13 expresa: “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, su inciso segundo, indica que “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, se ha de entender que no se satisface la condición o, en cambio, al haberlo invocado el empleador, eso bastaría por dar satisfacción a la referida condición [...] para esta Corte, la primera interpretación es la más apropiada.

7. Rol N° 14513 – 2019 del 13 de abril del 2020.

Partes: Pastén con empresa Nacional de Minera.

Materia: Seguridad laboral, obligación contractual.

Doctrina: El empleador se constituye en deudor de seguridad de sus trabajadores, lo cual importa exigir la adopción de todas las medidas correctas y eficientes, destinadas a proteger la vida y salud de aquellos, y que el citado precepto (artículo 184 CT) establece el deber general de protección de la vida y salud de sus trabajadores, impuesto por el legislador a los empleadores, siendo el cumplimiento cabal e íntegro de esta obligación de una trascendencia superior a la de una simple prestación a que se somete una de las partes en una convención, y evidentemente un principio incorporado a todo contrato, siendo un elemento de la esencia de éstos y la importancia de su cumplimiento no queda entregada a la voluntad de las partes, y que, en concordancia con lo previsto en el artículo 1547, inciso tercero del Código Civil, le corresponde al empleador acreditar que ha cumplido con este deber legal de cuidado.

Si se verifica una enfermedad profesional se presume que el empleador no tomó todas las medidas necesarias para evitarlo, o que las adoptadas fueron insuficientes o inapropiadas, presunción que surge de la obligación de seguridad impuesta por el legislador, y que se califica como de resultado.

8. Rol N° 14137 – 2019 del 13 de abril del 2020; Rol N° 19127 – 2019, Rol N° 19648, 22048 - 2019 del 27 de abril del 2020.

Partes: Chiuailaf con Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Servicio de Gobierno Interior / Gómez con Fisco de Chile / Rivera con Fisco de Chile, consejo de defensa del estado / Beretta con CONICYT.

Materia: Cotizaciones Previsionales.

Doctrina: Que, según se observa, 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.

9. Rol N° 23212 – 2018 del 20 de abril del 2020.

Partes: Inostroza Torres con Codelco Chile División Andina.

Materia: Cosa Juzgada.

Doctrina: Debe tenerse en cuenta que la doctrina ha advertido que en la mayoría de los casos en que las resoluciones estiman la existencia de cosa juzgada, no se produce “en absoluto” la triple identidad; que normalmente lo que sucede es que simplemente se parecen los objetos de los dos juicios a considerar.

10. Rol N° 4579 - 2019 del 20 de abril del 2020.

Partes: Arancibia Navarro Guillermo y Otros con inversiones Consenza Ltda.

Materia: Finiquito.

En ese sentido, el finiquito es una transacción en la especie, contrato por el que las partes precaven un eventual litigio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil en la que se ajustan cuentas pendientes, por lo que es dable exigirle la especificidad necesaria, en atención no sólo a los bienes jurídicos en juego, esto es, derechos laborales de orden público, sino también porque se trata de evitar o eludir un pleito, una controversia, entre quienes comparecen a dicho ajuste de cuentas, de ahí que es necesario requerir la máxima nitidez en cuanto a las materias, derechos, obligaciones, prestaciones e indemnizaciones sobre los cuales se ha formado el consentimiento, con el objeto precisamente de impedir discusiones como la presente en que una parte entiende que no ha transado y la otra, supone el acuerdo. De ese modo con la nitidez sobre los temas que versa el acuerdo- podrá exigírsele a cada parte que cumpla con lo acordado, desde que constituye una ley para los contratantes y en el que debe concurrir la buena fe.

11. Rol N°4994 – 2019 del 20 de abril del 2020.

Partes: Arriagada con SUBUS Chile S.A.

Materia: Seguridad laboral, obligación contractual.

Con todo, y en relación a materia de derecho planteada, las “medidas necesarias” que debe tomar el empleador dependerán de la situación concreta de los servicios que presta el trabajador y de los riesgos a que está expuesto con su labor –lo que bien puede significar la adopción de medidas que no constituyen obligaciones legales o administrativas.

12. Rol N° 36509- 2019 del 27 de abril del 2020.

Partes: Fernández Caceres Mauricio Alberto (Soluciones Analíticas SpA).

Materia: Recurso de queja.

Doctrina: Conforme al artículo 545 de ese cuerpo legal, el recurso de queja solamente procede cuando en la resolución que lo motiva se haya incurrido en falta o abuso constituidos por errores u omisiones, manifiestos y graves.

Esta Corte ha ido precisando, por la vía de la jurisprudencia, los casos en que se está en presencia de una falta o abuso grave. Así, ha sostenido que se configura, entre otros casos, cuando se incurre en una falsa apreciación del mérito del proceso, circunstancia que se presenta cuando se dicta una resolución judicial de manera arbitraria, por valorarse de forma errónea los antecedentes recabados en las etapas procesales respectivas.

13. Rol N°4543 – 2019 del 27 de abril del 2020.

Partes: Cancino Valdebenito Fidel con Fam América Latina Maquinarias Ltda.

Materia: Prescripción.

Doctrina: La correcta doctrina es que la mera presentación de la demanda interrumpe la prescripción, siendo la notificación de la misma una condición para alegarla, debiendo circunscribirse su efecto al ámbito procesal, pero no como un elemento constitutivo de la interrupción de la prescripción.

El artículo 2503 N°1 no señala que deba notificarse dentro del plazo de prescripción para que ésta se entienda interrumpida. Sólo indica que para alegar la interrupción la demanda debe haber sido notificada sin indicar la época en que deba realizarse ni tampoco que deba tener lugar antes de expirar el plazo.

Atendido lo reflexionado, cabe concluir que, a juicio de los disidentes, la mera presentación de la demanda produce el efecto de interrumpir el período de prescripción de la acción.

14. Rol N° 11902 – 2019 del 27 de abril del 2020.

Partes: Morales Marín María Cecilia con Comercial Chacao S.A.

Materia: Cotizaciones Previsionales.

Se estableció que, si el empleador infringió la normativa previsional durante la relación laboral, corresponde imponerle la sanción contemplada en los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, independiente de que haya retenido o no de las remuneraciones de los trabajadores las cotizaciones previsionales y de salud.

15. Rol N° 15676 – 2019 del 27 de abril del 2020.

Partes: Bresler Díaz Judith con Fisco de Chile.

Materia: Trabajadores a contrata, funcionarios públicos.

Doctrina: Respecto de vínculos de empleados a contrata prolongados en el tiempo, es menester fundamentar la decisión de no renovación, atendida la legítima expectativa de continuidad de las funciones, correspondiéndole a los tribunales determinar si con ella se afectan o no Derechos Esenciales.

16. Rol N° 15688 – 2019 del 27 de abril del 2020.

Partes: Avilés Hervera Patricio con Santander de Gestión y Recaudaciones y CO.

Materia: Indemnización por años de servicio y seguro de cesantía.

Doctrina: 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 la judicatura 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.

17. Rol N° 15697 – 2019 del 27 de abril del 2020.

Partes: Contreras Soto Gonzalo con Corp. Municipal. Ancud para la Educac. Salud.

Materia: Supletoriedad del código del trabajo.

Que, en todo caso, si bien esta Corte ha entendido que cabe aplicar supletoriamente el Código del Trabajo a los funcionarios de la atención primaria de la salud municipal en la hipótesis del artículo 1°, inciso 3° de dicho cuerpo legal (C.S. rol 9650-15), en el evento de considerarse que la materia en estudio, efectivamente, es una que no se encuentra regulada en el estatuto que rige a los mencionados trabajadores de la salud, la conclusión sería la misma que ya se ha señalado, desde que no resulta procedente aplicar la normativa del derecho foral común, que permite transformar los contratos a plazo fijo en indefinidos bajo ciertas circunstancias, puesto que, como se ha dicho, ello se opone al sistema de conformación de la dotación previsto en la citada Ley N° 19.378.

18. Rol N° 18672 – 2019 del 27 de abril del 2020.

Partes: Corporación Educacional Pirámide con Quezada Leal Francisca Ignacia.

Materia: Terminación del contrato de trabajo.

En efecto, todas establecen que el artículo 174 del Código del Trabajo otorga al juez la facultad para autorizar poner término al contrato de trabajo por vencimiento del plazo convenido y que, por tratarse de una facultad, no está obligado a dar dicha autorización.

19. Rol N° 21476 – 2019 del 27 de abril del 2020.

Partes: Riveros Orellana Jonathan con Fundación Las Rosas S.A.

Materia: Despido Indirecto.

Doctrina: Lo relevante de este “despido indirecto”, como lo ha denominado la doctrina y la jurisprudencia, es que hace responsable al empleador de la pérdida de la fuente laboral del trabajador, resguardando de alguna manera el principio de estabilidad en el empleo, en virtud del cual el legislador regula las causales de terminación del contrato de trabajo y establece los mecanismos de compensación para el caso que el empleador no las respete.

En este contexto, el criterio de este tribunal ha sido el de asemejar el auto despido o despido indirecto en todo orden de materias al despido, como acto unilateral del empleador, de manera que, cuando se verifica uno que es declarado justificado por un tribunal, también procede la indemnización por falta de aviso previo.

20. Rol N° 22382 – 2019 del 27 abril 2020.

Partes: Aedo Aguilera Marcelo con Fisco de Chile, Consejo de defensa del estado.

Materia: Cotización previsional, remuneración.

Doctrina: Como se puede advertir, la cotización previsional es un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, el cual es descontado por el empleador con la finalidad de ser enterado ante el órgano previsional al que se encuentren afiliados sus dependientes, junto al aporte para el seguro de cesantía que le corresponde a él mismo sufragar, dentro del plazo que la ley fija.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA MAYO 2020

Recopilado por Erick Ortega Valenzuela

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.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA JUNIO 2020

Recopilado por Erick Ortega Valenzuela

1. Rol N° 36843 – 2019 del 3 de junio del 2020.

Partes: Zapata con Jardín infantil Ekokids.

Materia: Requisitos para el recurso de unificación de jurisprudencia.

Doctrina: Que, por otro lado, del estudio del libelo presentado se desprende que este no da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 483-A del Código del Trabajo, limitándose a mencionar el

número de Rol de la sentencia de contraste que acompaña, pero sin desarrollar una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto de la materia de derecho objeto de la sentencia, sostenidas en diversos fallos emanados de los tribunales superiores de justicia.

2. Rol N° 5238 – 2019 del 8 de junio del 2020.

Partes: Avilés Bravo Fabián E. con Servicio Nacional de Pesca y Agricultura.

Materia: Legitimación pasiva.

Doctrina: Que el concepto de legitimación pasiva ha sido entendido como aquella cualidad que debe poder encontrarse en el demandado y que se identifica con el hecho de ser la persona que - conforme a la ley sustancial- está legitimada para discutir u oponerse a la pretensión hecha valer por el demandante en su contra. En razón de lo anterior, es que a él le corresponderá contradecir la pretensión y sólo en su contra se podrá declarar la existencia de la relación sustancial objeto de la demanda.

La legitimación, entonces, constituye un presupuesto de acción de carácter sustancial, necesario para la existencia de un pronunciamiento judicial respecto del fondo del asunto deducido. Es de carácter objetivo, puesto que se basa en la posición de una parte respecto del objeto material del acto.

3. Rol N° 16086 – 2019 del 8 de junio del 2020.

Partes: Reveco Venegas Luis con Canal 13 S.A

Materia: Indemnización por años de servicio y cuenta individual de cesantía.

Doctrina 1: 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 la judicatura 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.

Doctrina 2: Que, por otra parte, 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.

4. Rol N° 11896 – 2019 del 12 de junio del 2020.

Partes: Jerez con I. Municipalidad de Maipú.

Materia: Cotizaciones previsionales.

Doctrina: Se debe considerar que la sanción que se analiza (artículo 3 de la ley n°17322) evita que el empleador burle sus obligaciones previsionales, circunstancia que negar su aplicación cuando se declara en una sentencia que la relación que unió a las partes fue de carácter laboral, permitiría a ciertos empleadores eludir sus obligaciones previsionales, circunstancia que obliga a dar un carácter absoluto a la norma referida, por cuanto negar su procedencia y efectos retroactivos, equivaldría a privarla de ser una presunción de derecho, que no admite prueba en contrario, como de su sentido objetivo y de sanción, todo por motivos extraños a los que constituyen la esencia del Derecho del Trabajo.

5. Rol N° 16130 – 2019 del 12 de junio del 2020.

Partes: Trafian con Acevedo.

Materia: Licencias médicas y despido.

Doctrina: Que del análisis expuesto resulta que el despido de un trabajador acogido a licencia médica se halla prohibido por el legislador en el inciso final del artículo 161 del Código del Trabajo cuando se aducen por el empleador las causales contenidas en esta misma disposición, de manera que, en la especie, el aviso enviado a la actora estando ella con reposo médico, deviene en la ineficacia de dicha comunicación de cese de su contrato, por lo que sólo debe entenderse realizado una vez concluida la suspensión de la relación laboral, esto es, al término de la referida licencia.

6. Rol N° 32740 – 2018 del 16 de junio del 2020.

Partes: Larsen con Fisco de Chile, Consejo de Defensa del Estado.

Materia: Cargos de la alta dirección pública y petición de renuncia.

Doctrina: Que, como se desprende de lo que se ha venido reflexionando, en los cargos de exclusiva confianza que fueron provistos por el Sistema de la Alta Dirección Pública, todos de determinado nivel jerárquico hacia arriba, la petición de renuncia es facultad discrecional de la autoridad con competencia para disponer su nombramiento y puede estar basada tanto en razones de desempeño como en el concepto de la confianza política.

[...]

El régimen previsto para la remoción de los altos directivos públicos nombrados por el Sistema de la Alta Dirección Pública contiene una diferencia, en la medida que al ser cargos de exclusiva confianza de la autoridad facultada para su nombramiento, la motivación que esté basada en criterios de confianza política es una opción legalmente prevista y, desde esa perspectiva, la "pérdida de confianza" que, invocada, pudiera establecerse ha tenido ese origen, sobrepasa los márgenes de lo que ha de considerarse discriminatorio para los efectos de prestarle tutela, más cuando, en el caso de los altos directivos públicos, se trata de empleos en que la ley excluye la aplicación de la carrera funcionaria y no existe para quienes lo desempeñan la expectativa de permanecer en el cargo por la mera consideración de su desempeño, atendida la naturaleza del mismo, lo que ha llevado a prever una norma especial destinada a compensar a aquellos

funcionarios, en el caso que se ejerza la facultad de remoción en las condiciones contempladas en el artículo quincuagésimo octavo, inciso 3 de la Ley N 19.882.

7. Rol N° 18201 – 2019 del 16 de junio del 2020.

Partes: Preller con Presidencia de la república.

Materia: Legitimación pasiva.

Doctrina: Que, en cuanto a la legitimación pasiva como presupuesto procesal de la acción, puede concluirse, en armonía con la interpretación de los preceptos referidos, que, en el caso concreto, la Presidencia de La República, como servicio público centralizado, tiene legitimidad pasiva en estos autos, pues se trata de un organismo estatal que goza de capacidad procesal en razón de la imputabilidad legal y directa de sus potestades públicas, sin que para ser parte en juicio necesiten personalidad jurídica plena o patrimonio propio.

8. Rol N° 25059 – 2019 del 18 de junio del 2020.

Partes: Reyes con Compañía general de electricidad S.A

Materia: Carta de despido.

Doctrina: Que tal como esta Corte ha señalado reiteradamente (en los Roles N° 19.352-2014 y 20.043-2016, entre otras) el legislador impuso la referida exigencia para que quedara establecido, de manera previa, el hecho sobre el cual debe recaer la prueba del empleador, esto es, el sustento fáctico de la comunicación de desvinculación, léase conducta, comportamiento o circunstancias que configuraron la o las causales de término del contrato de trabajo, y así evitar su corrección o complementación a posterioridad, en el transcurso del juicio; situación, esta última, que dejaba al trabajador en estado de indefensión, porque, en definitiva, al no tener certeza acerca de la causa de su separación de la fuente laboral no estaba en condiciones de defenderse, ofreciendo prueba para rebatirla. También debe indicarse la norma que la consagra y, finalmente, debe ser notificada al trabajador, personalmente o mediante su envío por carta certificada al domicilio registrado en el contrato, lo que ha de perfeccionarse dentro de tercer día hábil siguiente a la cesación, con copia a la Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

9. Rol N° 25029 – 2019 del 22 de junio del 2020.

Partes: Pareja Fernández Francisco con Comercial CCU Chile S.A.

Materia: Remuneración y semana corrida.

Doctrina: Que esta Corte [...] 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 sobre la base de 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.

10. Rol N°22396 – 2019 del 30 de junio del 2020.

Partes: Ojeda Ojeda con Gobernación provincial de Arica.

Materia: Legitimación pasiva.

Doctrina: Que el concepto de legitimación pasiva ha sido entendido como aquella cualidad que debe tener el demandado y que se identifica con el hecho de ser la persona que -conforme a la ley sustancial- está legitimada para discutir u oponerse a la pretensión hecha valer por el demandante en su contra.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA JULIO 2020

Recopilado por Erick Ortega Valenzuela

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.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA AGOSTO 2020

Recopilado por Erick Ortega Valenzuela

1. Rol N° 26119 – 2019 del 3 de agosto del 2020.

Partes: Escobar Olivares Francisco Ulises con Jorge Astorga EIRL.

Materia: Indemnizaciones.

Doctrina: En otras palabras, el citado artículo 172 pone su atención en las cantidades que el trabajador hubiere estado percibiendo con regularidad a la fecha de término de la relación laboral, con independencia de que pudieren tener o no la calidad de remuneración.

2. Rol N° 27854 – 2019 del 3 de agosto del 2020.

Partes: Corrial Zuñiga Carla con ilustre municipalidad de Maipú.

Materia: Aplicación código del trabajo y de la ley n° 18883.

Doctrina: 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 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.

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.

3. Rol N° 15843 – 2019 y 24147 - 2019 del 4 de agosto del 2020.

Partes: Carvajal Quinteros con Constructora Alcarraz Ltda. / Villegas Romero Mauricio con Constructora Alcarraz Ltda.

Materia: Subcontratación.

Doctrina: Existe una diferenciación relevante, entre el dominio que una persona puede tener sobre un determinado inmueble, y la calidad de dueño de una faena u obra determinada, y que para configurar un régimen de responsabilidad en el ámbito de la subcontratación laboral, es irrelevante el dominio sobre el espacio físico en que se realiza la obra encargada, sino que, lo sustancial, es que esta sea ejecutada para quien es dueño de la faena, en cuanto concepto material relacionado con el sometimiento de la empresa contratista a su mando y dirección para efectos de disponer y controlar el cumplimiento del acuerdo respectivo. En otras palabras, en contexto de la subcontratación, tiene el carácter de empresa principal, no sólo aquella que es jurídicamente dueña de la obra específica, sino que también lo es, la entidad que se reserva para sí, algún grado relevante de poder de dirección sobre la contratista, en cuanto le permite fiscalizar y orientar el cumplimiento del contrato en que se consagra el encargo, lo que en definitiva está relacionado con el fin que persigue y en el cual tiene un interés propio comprometido, como sería, en el caso de autos, el de desarrollar un plan habitacional para sus asociados.

4. Rol N° 28172 – 2019 del 5 de agosto del 2020.

Partes: Mazuela con Goldenfrost S.A.

Materia: Retracto del despido.

Doctrina: Que, por consiguiente y habiendo decidido el empleador el despido del trabajador, acto del que, posteriormente, se retractó, esta última decisión pudo producir sus efectos propios, esto es, hacer renacer el contrato de trabajo, sólo en la medida en que el trabajador hubiera manifestado su voluntad en tal sentido, es decir, cuando concurra el concurso de voluntades en orden a hacer nacer nuevamente una relación laboral que vinculara a ambas partes.

5. Rol N° 27867 – 2019 del 13 de agosto del 2020.

Partes: Costa Abarca Mauricio Antonio con Comercial CCU Chile S.A.

Materia: Semana corrida.

Doctrina: 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.

6. Rol N° 9298 – 2019 del 18 de agosto del 2020.

Partes: Jara Medina Alejandra con Tesorería Regional de Coquimbo.

Materia: Indemnizaciones y daño moral.

Doctrina: Un empleador con su conducta conculca uno de los derechos a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, provocándole una lesión de carácter extrapatrimonial, puede resarcirse, concluyéndose, en consecuencia, que la reparación del daño moral es compatible con la indemnización tarifada predeterminada por la ley, ya que ésta tiene carácter punitivo o sancionatorio, objetivo que es distinto a la que se analiza, que es compensatoria; de modo que el juez laboral está habilitado para otorgar dicha reparación en la sede resuelta.

7. Rol N° 23096-2019 del 20 de agosto del 2020.

Partes: María Elena Celedon Bravo con Servicio de Salud Arauco.

Materia: Procedimiento de tutela laboral, estatuto administrativo, despido e indemnización.

Doctrina 1: Que la actora tenía la calidad de funcionaria pública a contrata, por lo que si bien le es aplicable de manera supletoria el procedimiento de tutela laboral, por haberse establecido la existencia de vulneración a sus derechos fundamentales, conforme a lo que dispone el artículo 1 inciso 3° del Código del Trabajo, porque el Estatuto Administrativo no contiene normas que regulen esta materia, no corresponde condenar al demandado al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, ni la por años de servicios, con su correspondiente recargo, dado que se tratan de prestaciones de naturaleza estrictamente laboral, que suponen la existencia de un contrato de trabajo, que en la especie no fue un hecho asentado, y es incompatible con la calidad de funcionaria pública que la actora ostentaba a la fecha en que fue desvinculada. Por lo mismo, no puede

sostenerse que en este aspecto, pueda regir de manera supletoria las normas del Código del Trabajo, porque el Estatuto Administrativo contiene las que regulan la situación de un servidor público ante el evento del cese de sus funciones.

Doctrina 2: Que como lo ha señalado esta Corte con anterioridad, constituye una razón de equidad acceder al pago indemnizatorio de la pérdida de la legítima utilidad por el término de contrato de plazo fijo, porque tiende a reconocer relaciones jurídicas establecidas en donde las partes concurrentes han contraído obligaciones que no pueden desconocerse utilizando la legislación laboral, pasando a llevar los principios más básicos de las obligaciones que emanan de un contrato.

8. Rol N° 22913 - 2019 del 20 de agosto del 2020.

Partes: Bauden con Ilustre Municipalidad de Maipú.

Materia: Despido y órganos 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, 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.

9. Rol N° 29686 – 2019 del 25 de agosto del 2020.

Partes: Carrillo Alvarado Marianela con Fisco de Chile (Gov. Provincial de Osorno).

Materia: Órganos de la administración del estado, despido y nulidad de despido.

Doctrina: 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.

Doctrina 1: Contratos a honorarios celebrados por 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 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.

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

Recopilado por Erick Ortega Valenzuela

1. Rol N° 26119 – 2019 del 3 de septiembre del 2020.

Partes: Román con Empresa portuaria San Antonio.

Materia: Principio de inmediación.

Doctrina: La sola circunstancia de salir unos minutos de la sala para recabar una opinión de otro juez no configura una infracción al principio de inmediación.

2. Rol N° 29599 – 2019 del 11 de septiembre del 2020

Partes: Treras Barrales Sergio A. con Ilustre Municipalidad de Arica.

Materia: Funcionarios públicos y su regulación; Relación con el principio supremacía de la realidad.

Doctrina: 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 4º señalado.

3. Rol N° 10523 – 2019 del 14 de septiembre del 2020.

Partes: Espinoza Rojas Jaime Eduardo con Ilustre Municipalidad de Punta Arenas.

Materia: Nulidad del despido.

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

4. Rol N° 4492 – 2019 del 15 de septiembre del 2020

Partes: Unión con Ripley Store SpA.

Materia: Atención al público, funciones laborales.

Doctrina: No resulta evidente por qué debería favorecerse una lectura del precepto (38 n° 7 del Código del Trabajo) que restringiera su alcance a aquellos trabajadores y trabajadoras que,

atendiendo directamente al público, lo hacen con el exclusivo propósito de materializar o apoyar la celebración de un contrato.

5. Rol N° 29360 – 2019 del 28 de septiembre del 2020.

Partes: Contardo Huidobro María Cecilia con Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) de la región de Los Ríos.

Materia: Despido y su nulidad, funcionarios públicos.

Doctrina 1: 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.

Doctrina 2: 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.

6. Rol N° 25194 – 2019 del 30 de septiembre del 2020.

Partes: Villablanca con Municipalidad de Chillan Viejo.

Materia: Bonificación proporcional.

Doctrina: 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 la 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.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA OCTUBRE 2020

Recopilado por Erick Ortega Valenzuela

1. Rol N° 1840 – 2019 del 13 de octubre 2020.

Partes: Linares López Exequiel con Constructora Conpax S.A

Materia: Lucro cesante y daño emergente.

Doctrina: Que, en este apartado se debe tener en cuenta que, esta Corte desde hace mucho tiempo ha afirmado que 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 que posea en el fallo impugnado; puesto que 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 resultado pecuniario favorable.

2. Rol N° 1840 – 2019 del 15 de octubre 2020.

Partes: Silva con Corporación Municipal de Desarrollo Social Lampa (4)

Materia: Cotizaciones previsionales.

Doctrina: 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.

3. Rol N° 26029 – 2019 del 23 de octubre 2020.

Partes: Mariño con Fisco de Chile

Materia: Despido, órganos de la administración del estado y cotizaciones previsionales

Doctrina 1: 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

Doctrina 2: En efecto, como este tribunal ha venido sosteniendo, el descuento que afecta las remuneraciones de los trabajadores, bajo el concepto de cotizaciones de seguridad social, para efectos de ser integrados a las instituciones pertinentes, tiene el carácter de obligatorio.

4. Rol N° 9353 – 2019 del 29 de octubre 2020.

Partes: Pérez y otros con Corporación Municipal Viña del Mar.

Materia: Remuneraciones.

Doctrina: 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.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA NOVIEMBRE
2020

Recopilado por Erick Ortega Valenzuela

1. Rol N° 29164 – 2020 y 29351 - 2019 del 12 de noviembre del 2020.

Partes: Orellana Hermosilla Jorge Iván con Fisco de Chile - Ministerio de Bienes Nacionales/ Fuentes y otra con Junji.

Materia: Despido, nulidad del despido.

Doctrina: Al respecto, cabe señalar que con la modificación introducida por la Ley N° 19.631, de 1999, al artículo 162 del Código del Trabajo, se impuso al empleador una obligación adicional, esto es, que para proceder al despido de un trabajador, deben encontrarse íntegramente pagadas sus cotizaciones previsionales, de lo contrario dicho despido carece de efectos, es nulo.

2. Rol N° 29337 – 2019 del 25 de noviembre del 2020.

Partes: Gálvez Salinas Heraldo con Cabrini Hermanos LTDA.

Materia: Finiquito.

Doctrina: Los contratos deben interpretarse teniendo en consideración más la intención de los contratantes que la literalidad de las palabras, y además, debe preferirse la que mejor cuadre con la naturaleza del contrato. Como el finiquito es una convención parece necesario aplicar las mismas reglas, y en ese proceso racional no puede menos que convenirse en que de lo que se ha indicado como contenido del documento en cuestión y la actitud del demandante.

El poder liberatorio del finiquito se restringe a todo aquello en que las partes han concordado y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó.

3. Rol N° 29043 – 2019 del 27 de noviembre del 2020.

Partes: Medina Riquelme Millaray con Fundación Instituto Profesional DUOC UC.

Materia: Principio supremacía de la realidad y finiquito.

Doctrina 1: El Derecho del Trabajo tiene aplicación el principio conocido como primacía de la realidad, debiendo privilegiarse lo que ocurre en el terreno de los hechos, incluso sobre lo formalizado por escrito por las partes, y en este contexto, la sucesiva existencia de diversos contratos a plazo fijo celebrados entre las mismas partes para llevar a cabo idéntica tarea y en el

mismo lugar, todos terminados con sus respectivos finiquitos para volver a suscribirse otros en similares condiciones un par de meses después, demuestra como ya se señaló, que en los hechos y más allá de lo expresado en los finiquitos, se está ante una única relación laboral permanente y continua.

Doctrina 2: El finiquito es otorgado libremente, de manera que ha de reconocerse su poder liberatorio, pero no cabe entenderlo así cuando su suscripción es condición para la celebración de un nuevo contrato con el mismo empleador, para desempeñar el mismo trabajo.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA DICIEMBRE 2020

Recopilado por Erick Ortega Valenzuela

1. Rol N° 29877 – 2019 del 2 de diciembre del 2020.

Partes: Rojas con Gobierno Regional Arica y Parinacota.

Materia: Subcontratación laboral.

Doctrina: Respecto de la transgresión denunciada del artículo 183 B del Código del Trabajo, de su claro tenor se desprende que la empresa principal es responsable, en el caso en que se configure un régimen de subcontratación, de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas en favor de sus trabajadores, incluidas las indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral, limitándose al tiempo o período durante el cual se prestó servicios en esta modalidad para la empresa principal.

La subcontratación, tiene el carácter de empresa principal, no sólo aquella que es jurídicamente dueña de la obra específica, sino que también lo es, la entidad que se reserva para sí, algún grado relevante de poder de dirección sobre la contratista, en cuanto le permite fiscalizar y orientar el cumplimiento del contrato en que se consagra el encargo, lo que en definitiva está relacionado con el fin que persigue y en el cual tiene un interés propio comprometido.

2. Rol N° 16318 – 2019 del 24 de diciembre del 2020.

Partes: Aravena Ascencio Leonardo Octavio con Fisco de Chile.

Materia: Terminación contrato de trabajo y subcontratación.

Doctrina: Al respecto, se debe señalar que esta Corte, de un tiempo a esta parte, viene sosteniendo de manera estable, que la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, conforme argumentos similares a los expuestos en el fallo de contraste, conclusión que se considera acorde con los objetivos de la ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, en la medida que establece un sistema de protección a los trabajadores que se desempeñan en dichas condiciones, ya que, como se indicó, instituyó respecto de la empresa principal una responsabilidad solidaria y subsidiaria en lo concerniente a las obligaciones laborales y previsionales que debe asumir el contratista respecto de su dependiente, para, en definitiva,

estimular y velar por el cumplimiento efectivo y oportuno de dichas obligaciones; para ello, se debe tener presente, que la nueva normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación no excluye a la empresa principal de la aplicación de la ineficacia del despido que trata el artículo 162 del Código del Trabajo.

CENTRASS
CENTRO DE ESTUDIOS DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL