

Doctrina jurisprudencial: recursos de unificación de jurisprudencia año 2015

Enero

1.- Sentencia rol 5000-2014 de 8 de enero de 2015.

El despido por la causal de necesidades de la empresa impone un deber de fundamentación al empleador.

La procedencia del despido por necesidades de la empresa impone al empleador una especificación tal que permita configurar dicha causal claramente existiendo una obligación de exponer los antecedentes económicos o técnicos que la motiven. Las menciones del artículo 161 del Código del Trabajo son solo a vía ejemplar por lo que el empleador puede fundar las situaciones que motiven el despido por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio de acuerdo al caso en particular. Se agrega que las reservas de derechos generales incorporadas en los finiquitos habilitan a hacer valer la acción contemplada en el artículo 168 del Código del Trabajo aun cuando se establecen en términos genéricos.

2.- Sentencia rol 7792-2014 de 27 de enero de 2015.

La indemnización por años de servicio procede a pesar de la declaración de salud irrecuperable o incompatible del docente causal que se hace equivalente, para estos casos, a las necesidades de la empresa.

La declaración de salud irrecuperable o incompatible de un docente no obsta a que perciba las indemnizaciones correspondientes por los años de servicio debido a que según la Corte dicha causal se homologa a la de necesidades de la empresa por razones de igualdad y protección a dichos profesionales. Dicho razonamiento se obtiene del análisis del artículo 2° transitorio de la ley 19.070 que conservó el derecho de los docentes a ser indemnizados por los años de servicios con anterioridad a la entrada en vigencia del Estatuto Docente.

Febrero

Sin recursos de unificación de jurisprudencia.

Marzo

1.- Sentencia rol 8318-2014 de 3 de marzo de 2015.

No existe necesidad de reconocimiento judicial previo de un contrato para demandar la nulidad del despido.

El reconocimiento judicial previo sobre la existencia de la relación laboral no impide el ejercicio del derecho contemplado en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo. El siguiente razonamiento se hace necesario puesto que se ha sostenido como requisito para proceder a declarar la invalidación del despido conforme al ya mencionado artículo que no haya un reconocimiento de la existencia de la relación laboral. Para realizar esta distinción la Corte Suprema realiza profundas distinciones entre sentencias de cognición y ejecución y sus subclasificaciones.

2.- Sentencia rol 9099-2014 de 3 de marzo de 2015.

El bono SAE incluye a los docentes del sector municipal en igualdad de condiciones a los del sector subvencionado.

Se da lugar a la indemnización contemplada en la ley 19.933 de 2004 porque la parte demanda orientó su defensa exclusivamente a que la obligación se encontraba prescrita y no a su improcedencia. Se da lugar solo respecto de aquellas que no han prescrito conforme al artículo 510 del Código del Trabajo, por expresa aplicación del artículo 71 del Estatuto Docente. Se interpreta la modificación legal como una sustitución de la base de cálculo del monto y no un cambio de los sectores beneficiados incluyendo a los docentes del sector particular subvencionado y municipal.

3.- Sentencia rol 11582-2014 de 26 de marzo de 2015.

Las jornadas de trabajo superiores a 30 horas semanales se sujetan a la regulación legal de la jornada ordinaria.

La jornada parcial establecida en el Código del Trabajo tiene como límite las treinta horas semanales, cualquier acuerdo de trabajo que supere dicho máximo deberá regirse por las normas ordinarias, por lo que en la especie en cuestión no procede, por una jornada de 36 horas semanales, pagar una suma inferior al sueldo mínimo mensual respectivo. Además la base de cálculo de la gratificación debe ser también reajustada según las normas generales puesto que la prestación de servicios no tenía lugar bajo la figura de una jornada parcial, aunque formalmente así se haya pactado.

4.- Sentencia rol 10614-2014 de 31 de marzo de 2015.

Procede el pago de los meses de enero y febrero a los docentes en calidad de titulares que hayan trabajado más de seis meses al mismo empleador.

El retiro establecido en la ley 20.501 para los profesionales de la educación es compatible con el derecho al pago de la remuneración de los meses de enero y febrero del año siguiente concurriendo las condiciones de ser los titulares en su cargo junto con lo establecido en el artículo 41 bis del Estatuto Docente. Por tanto dicho derecho se reconoce a los docentes independientemente de su calidad de titular o contratado en el centro educacional, siempre que se cumplan los requisitos temporales establecidos en la ley.

Abril

1.- Sentencia rol 11584-2014 de 1 de abril de 2015.

Las relaciones laborales prestadas a honorarios se sujetan al Código del Trabajo cuando exceden los requisitos de la ley 18.883.

Reconoce la aplicación del Código del Trabajo a las prestaciones de servicios entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, a pesar de realizarse a honorarios, cuando ésta no se ajuste a lo establecido en el artículo 4° de la ley 18.883. Con todo, deben observarse los requisitos que el legislador laboral impone para que se entiendan reguladas por el citado Código.

2.- Sentencia rol 11671-2014 de 7 de abril de 2015.

La nulidad del despido procede al terminarse el contrato por la llegada del plazo.

La nulidad del despido contemplada en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo procede aun cuando la causal de término del contrato sea la llegada del plazo establecido en el mismo.

3.- Sentencia rol 12906-2014 de 7 de abril de 2015.

Acoge acción de cobro de remuneraciones por errada interpretación de contrato colectivo.

Resuelve la interpretación de la cláusula de un contrato colectivo que establece un sueldo base igual al Ingreso Mínimo Mensual, salvo para aquellos trabajadores cuyo sueldo base sea inferior a dicho mínimo. La controversia se presenta por aplicar dicha cláusula a trabajadores que a la fecha, recibían un sueldo superior al mínimo mencionado, siendo necesario acoger la acción de cobro de diferencia de remuneraciones.

4.- Sentencia rol 19354-2014 de 9 de abril de 2015.

El desafuero es una facultad exclusiva del juez quien decidirá según el mérito de los antecedentes.

El artículo 174 del Código del Trabajo habilita al juez a decidir, sobre la base de los antecedentes expuestos, la pertinencia o no de desaforar al trabajador siendo una decisión privativa de él.

5.- Sentencia rol 12912-2014 de 14 de abril de 2015.

Los bonos de la ley 19.933 comprenden a los profesores del sector particular subvencionado y municipal.

La bonificación mensual proporcional contenida en la ley 19.933 comprende no solo a los profesores del sector particular subvencionado sino que también a los del sector municipal.

6.- Sentencia rol 22339-2014 de 14 de abril de 2015.

Los accidentes que ocurren por falta de capacitación de otro dependiente son responsabilidad del empleador.

Se discute formalmente el objeto del recurso de nulidad y unificación de jurisprudencia en torno a la posibilidad de volver a examinar la valoración de la prueba bajo los marcos establecidos por la legislación laboral. En la especie en cuestión se condenó al empleador a pagar una indemnización por un accidente ocurrido por la falta de capacitación de otro de sus dependientes.

7.- Sentencia rol 21754-2014 de 21 de abril de 2015.

El bono SAE de la ley 19.933 es obligación del empleador y se debe pagar a los docentes municipales.

Corresponde pagar el bono SAE contenido en la ley 19.933 a los docentes municipales por ser obligación del empleador. Dicho pago se realiza a los docentes cuya obligación no ha sido alcanzada por la prescripción.

Mayo

1.- Sentencia rol 2829-2014 de 5 de mayo de 2015.

Extiende la prohibición del reemplazo de trabajadores en huelga al reemplazo interno.

La prohibición de reemplazar trabajadores en huelga contenida en el artículo 381 del Código del Trabajo no está contemplada única y exclusivamente para la situación de contratar nuevos trabajadores sino que incluye el reemplazo con trabajadores internos.

2.- Sentencia rol 23368-2014 de 18 de mayo de 2015.

Declara compatibilidad del autodespido y la nulidad del despido.

La sanción del artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo es procedente, conjuntamente, para los casos de autodespido contemplados en el artículo 171 del citado Código.

Junio

1.- Sentencia rol 19352-2014 9 de junio de 2015.

Exige deber de motivación para el despido por las causales del artículo 160 del Código del Trabajo.

Las causales de despido que importan una conducta del trabajador, como las establecidas en el artículo 160 número 1 del Código del Trabajo, deben ser descritas de manera que éste pueda tomar conocimiento claro de los hechos en que se fundan. La oportunidad para realizar dicha comunicación es únicamente en la carta de despido, estando vedado el empleador a realizar agregaciones posteriores. Al procederse a despedir a un trabajador sin comunicar debidamente los hechos que originan la decisión, el despido es indebido y corresponde pagar las indemnizaciones respectivas.

Julio

1.- Sentencia rol 24388-2014 de 9 de julio de 2015.

Los trabajadores a honorarios del sector público se sujetan a la normativa del Código del Trabajo si su prestación de servicios se da dentro de los límites establecidos por dicho Código.

Los límites formales establecidos por la ley 18.883 pueden ser sobrepasados al presentarse los requisitos establecidos en el Código del Trabajo para entender que la prestación de servicios se encuentra regulada por ésta normativa y no por aquella. El cumplimiento de horarios, la recepción de órdenes por parte de superiores y el pago de una remuneración fija mensual permiten concluir que no estamos frente a una labor accidental o específica según lo establecido por el artículo cuatro de la ley 18.883 aun cuando formalmente así se haya establecido.

2.- Sentencia rol 24386-2014 de 10 de julio de 2015.

La solicitud de desafuero por maternidad debe estar debidamente fundada y es improcedente si se basa en el embarazo aun de manera indirecta.

La solicitud de desafuero de una trabajadora cubierta por el fuero maternal no puede dejar de considerar la vulneración de derechos fundamentales que ésta pueda incluir. En la especie en cuestión el desafuero se solicita por existir un contrato sujeto a plazo para un cargo que en la

realidad es permanente, por lo que la Corte Suprema concluye que la solicitud de desafuero tiene como fundamento el embarazo y no la llegada del plazo como causal de terminación del contrato, desestimando la solicitud.

Agosto

1.- Sentencia rol 24091-2014 de 4 de agosto de 2015.

Los bonos pagados regularmente y con periodicidad deben ser considerados como sueldo base para el pago de la indemnización convencional por término de contrato.

La base de cálculo que se debe considerar para efectos de determinar la indemnización convencional acordada por las partes incorpora bonos que se pagan periódica y regularmente. Esto a pesar de que el empleador otorgue, mes a mes, nombres diversos a estos bonos ya que materialmente no existen diferencias.

2.- Sentencia rol 23808-2014 de 5 de agosto de 2015.

La garantía de no discriminación del Código del Trabajo incluye los supuestos del artículo 19 n° 16 de la Constitución y del Convenio n°111 de la O.I.T.

Los criterios expresados por el artículo segundo del Código del Trabajo no son los únicos que configuran la garantía de no discriminación, dicha garantía debe extenderse a los actos que causan discriminación que se contienen tanto en el artículo 19 n° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República como el Convenio n° 111 de 1958 de la O.I.T., ampliando el espectro de aplicación de la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales.

3.- Sentencia rol 24904-2014 de 5 de agosto de 2015.

Para aplicar el Código del Trabajo a una relación a honorarios es necesario que en ésta se presenten con claridad los supuestos que dicho cuerpo normativo establece para su procedencia.

Las disposiciones que regulan a un órgano de la administración del Estado como empleador imponen el cumplimiento de requisitos que deben respetarse para sujetarse a sus estatutos especiales en plenitud. Según los sentenciadores no se aprecia en la especie la concurrencia de elementos que permitan determinar que se ha actuado fuera de los marcos de la ley 18.883 en la relación a honorarios, por lo que no procede aplicar el artículo primero inciso tercero del Código del Trabajo.

4.- Sentencia rol 23647-2014 de 6 de agosto de 2015.

Los trabajadores a honorarios del sector público se sujetan a la normativa del Código del Trabajo si su prestación de servicios se da dentro de los límites establecidos por dicho Código.

Las relaciones de trabajo sometidas a la modalidad de honorarios entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado que no cumplan los requisitos propios de su regulación quedan amparadas bajo las normas del Código del Trabajo. De esta manera, existe un reconocimiento de las circunstancias materiales en la que se prestan los servicios por sobre el acuerdo formal de la partes.

5.- Sentencia rol 24259-2014 de 25 de agosto de 2015.

La empresa mandante en supuestos de subcontratación se obliga a responder solidariamente por las indemnizaciones que sancionan a un despido como improcedente.

Se impone a la empresa mandante, en casos de subcontratación, responder solidariamente por los recargos legales que sancionan un despido improcedente cuando éste ha sido declarado judicialmente. Por tanto el tenor del artículo 183 B del Código del Trabajo se amplía a las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de contratos.

Septiembre

1.- Sentencia rol 23799-2014 1 de septiembre de 2015.

La prisión preventiva constituye una ausencia justificada del trabajador a sus labores.

Los casos de fuerza mayor, como los actos de autoridad, configuran una ausencia justificada que impide configurar la causal de despido del artículo 160 n°3 del Código del Trabajo. En la especie en cuestión se unifica jurisprudencia en el sentido de establecer que la prisión preventiva decretada contra un trabajador es considerada una ausencia justificada, comprendida dentro de los marcos de fuerza mayor según el artículo 45 del Código Civil.

2.- Sentencia rol 27447-2014 de 22 de septiembre de 2015.

La empresa principal en casos de subcontratación se obliga al pago de las sanciones por la declaración judicial de nulidad del despido.

La responsabilidad solidaria o subsidiaria del artículo 183-B del Código del Trabajo se extiende al caso en que el mandante deba responder por la sanción contenida en los incisos 5° a 7° del artículo 162 del mismo Código cuando se cumplan los requisitos legales.

3.- Sentencia rol 28586-2014 de 23 de septiembre de 2015.

El límite a la responsabilidad de la empresa principal en casos de subcontratación no aplica en casos de nulidad del despido.

La sanción contenida en el artículo 162 incisos quinto a séptimo del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal sin que ésta pueda invocar la limitación contenida en el inciso primero del artículo 183-B del citado Código, en el evento en que se cumplan los requisitos legales.

Octubre

1.- Sentencia rol 27794-2014 1 de octubre de 2015.

El despido indirecto de una trabajadora que goza de fuero maternal produce los efectos de la nulidad del despido.

Se homologa el autodespido o despido indirecto al despido por voluntad del empleador para los efectos del fuero maternal. En el caso en particular, el autodespido de una trabajadora que goza de fuero maternal produce los efectos de nulidad del despido contemplados en el artículo 174 del Código del Trabajo que se han entendido como la reincorporación a su puesto de trabajo o, de no ser posible, el pago de una indemnización correspondiente al periodo cubierto por el fuero. Por tanto, al producirse el despido indirecto los trabajadores cubiertos por fuero deben ser indemnizados por el periodo correspondiente a la duración del fuero.

2.- Sentencia rol 32070-2014 de 7 de octubre de 2015.

Las obligaciones de protección de la vida y salud de los trabajadores deben ser analizadas según el caso concreto en virtud de la actividad realizada y la luz de la normativa vigente.

La extensión del artículo 184 del Código del Trabajo respecto de las obligaciones que el empleador debe cumplir para hacer efectiva la protección de la vida y la salud de sus trabajadores debe ser analizada según el caso concreto. El fallo en cuestión se refiere a las medidas pertinentes a adoptar respecto de los conductores de la locomoción colectiva a la orden de prevenir los riesgos que los hechos delictuales puedan generar a su vida y salud. Al no establecerse las cabinas de aislamiento como una medida obligatoria ni en la legislación ni en el contrato de trabajo el empleador no incumple la obligación del citado artículo.

Noviembre

1.- Sentencia rol 1958-2015 de 10 de noviembre de 2015.

La jornada superior a treinta horas semanales e inferior a cuarenta y cinco es jornada ordinaria.

La naturaleza de una jornada pactada de 36 horas semanales corresponde la ordinaria, dicho razonamiento se vuelve forzoso al analizar los artículos 21 y 22 del Código del Trabajo más la regulación complementaria sobre la jornada parcial por lo que toda jornada superior a 30 horas semanales e inferior a 45 debe ser considerada como ordinaria. En el caso en cuestión la constatación del tipo de jornada era necesaria ya que la empresa pagaba a sus trabajadores un sueldo proporcional al ingreso mínimo porque según ellos al no trabajar 45 horas estaban sujetos a una jornada parcial.

2.- Sentencia rol 6372-2015 de 12 de noviembre de 2015.

La nulidad del despido no procede cuando se le da término al vínculo laboral por el despido indirecto.

Se discute la procedencia de la nulidad del despido cuando el vínculo laboral entre trabajador y empleador se ha terminado por iniciativa del primero en virtud de la figura del autodespido. La Corte determina que el tenor del artículo 162 del Código del Trabajo es claro en el sentido de que dicha sanción está establecida para cuando el empleador decide poner término encontrándose impagas las cotizaciones previsionales y que la sanción estaría establecida para aquellos empleadores que toman un rol activo en las desvinculaciones, por lo que no es procedente la aplicación de ambas instituciones de manera conjunta.

3.- Sentencia rol 32609-2014 de 12 de noviembre de 2015.

El concepto de última remuneración para el cálculo de la indemnización por término de contrato incluye las asignaciones de movilización y colación.

El objeto del litigio es determinar qué se debe entender por última remuneración para proceder correctamente al cálculo de las indemnizaciones por término de contrato. La materia controvertida está en si deben o no considerarse las asignaciones de movilización y colación, según la Corte existe una relación de genero a especie en los conceptos de remuneración contenidos en el artículo 41 del Código del Trabajo y el 172 del mismo Código, respectivamente ya que este último plantea una base de cálculo particular en caso de terminación del contrato por lo que deben considerarse incluidas las asignaciones de movilización y colación en virtud de la norma especial comentada.

4.- Sentencia rol 29088-2014 de 19 de noviembre de 2015.

Los órganos de la administración del Estado pueden ser considerados empresas principales para los efectos de las normas de subcontratación.

Se discute si las normas de subcontratación son aplicables a un órgano de la administración del Estado, en particular si dichos órganos pueden ser considerados como empresa principal de una obra o faena y en definitiva ser obligada solidariamente respecto de las obligaciones impagas de la empresa usuaria. Se concluye que la normativa no hace una distinción respecto del tipo de persona

jurídica que subcontrate servicios, sea esta pública o privada y cumpliendo con los requisitos establecidos en el artículo 183-A del Código del Trabajo, se considerará como principal debiendo responder de las obligaciones que como tal le corresponden.

5.- Sentencia rol 31224-2014 de 19 de noviembre de 2015.

Los órganos de la administración del Estado pueden ser considerados empresas principales para los efectos de las normas de subcontratación.

El recurso es presentado para determinar si es posible considerar a un órgano de la administración del Estado como empresa principal según lo dispuesto en el artículo 183-A del Código del Trabajo y en definitiva quedar obligado solidariamente al pago de las obligaciones establecidas en el mencionado Código. Se concluye que no tiene incidencia que la empresa en cuestión sea parte de la administración del Estado, mientras concurren los elementos característicos de una empresa, se aplicará la normativa contenida en el título VII del libro I del Código del Trabajo procediendo la aplicación de esas normas aun cuando la empresa sea del sector público.

6.- Sentencia rol 30310-2014 de 24 de noviembre de 2015.

El estándar de especificidad exigido para una transacción sobre la indemnización por accidente del trabajo requiere, entre otras menciones, la enfermedad que afecta al trabajador para ser válida.

El debate se centra en la posibilidad de renunciar de manera general mediante una transacción los derechos establecidos en la ley 16.744 y su eficacia considerando que el monto de una indemnización por accidente del trabajo es indeterminada, dicho conflicto se plantea por la satisfacción del requisito de especificidad exigido por el artículo 2462 del Código Civil. El razonamiento de la Corte establece que no es problema considerar los derechos de la referida ley como renunciables pero que es necesario que para cumplir con el estándar de especificidad se indique la enfermedad a que se refiere, no teniendo valor la renuncia que se hace de manera genérica.

Diciembre

1.- Sentencia rol 32462-2014 de 3 de diciembre de 2015

La existencia de dos empresas declaradas como una sola unidad económica las obliga a responder de las obligaciones laborales como si fueran un solo empleador, debiendo hacerse cargo de ellas de forma indistinta.

La controversia se origina porque si bien la legislación es clara al respecto, la parte trabajadora no solicitó que se condenara expresamente a la unidad económica al pago solidario de las obligaciones, pero no se concibe la existencia de la declaración de un solo empleador sin que las empresas que constituyen la mencionada unidad deban concurrir al pago de las obligaciones adeudas indistintamente o de forma solidaria con todo su patrimonio, por lo que la Corte se limitó a declarar el régimen de responsabilidad de la empresa.

2.- Sentencia rol 5177-2015 de 10 de diciembre de 2015.

El financiamiento por parte de un órgano de la administración del Estado a una empresa, junto con la supervigilancia del uso que el particular dé al dinero lo constituye como empresa principal.

De esta manera se concluye que el órgano en cuestión queda sujeto a la regulación establecida en los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo y se obliga, solidaria o subsidiariamente, al pago de las prestaciones exigidas por el trabajador con ocasión del término de la relación laboral.

3.- Sentencia rol 9445-2015 de 10 de diciembre de 2015.

El financiamiento por parte de un órgano de la administración del Estado a una empresa, junto con la existencia de convenios que regulan sus relaciones la constituye como empresa principal.

Se reproducen los mismos fundamentos que en la sentencia rol 5177-2015 de 10 de diciembre de 2015 puesto que el litigio es contra la misma parte y proceden los mismo fundamentos. La vinculación entre la empresa y el órgano de la administración del Estado se da en virtud de una licitación, lo que no excluye la aplicación de las normas de subcontratación. Se obliga a responder a la empresa principal de manera solidaria o subsidiariamente remuneraciones insolutas y feriados pendientes.