



Recopilado por José López Molina

**DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA AGOSTO 2018**

1. Rol N° 37778-2017 de 22 de agosto de 2018

Materia: Prescripción de las acciones laborales.

Submateria: Plazo para cobrar aumento de la bonificación proporcional mensual de la Ley N° 19.933. Naturaleza jurídica de la bonificación proporcional mensual.

**El plazo de prescripción extintiva de la acción de cobro del aumento de la bonificación proporcional mensual de la Ley N° 19.933 es el contemplado en el inciso 1° del artículo 510 del Código del Trabajo.**

“Séptimo: Que resulta indispensable, para efectos del afán unificador, dilucidar en forma previa la calidad jurídica que reviste el emolumento demandado. Para ello se debe considerar que, si bien en cuanto a su base de cálculo se sustenta en las disposiciones de una ley especial -la N° 19.933-, constituye un estipendio contemplado en el Estatuto Docente, a saber, en su artículo 63, introducido por la Ley N° 19.410, que únicamente fue incrementado por la Ley N° 19.933, lo que desde ya orienta la decisión hacia la norma de reenvío transcrita en el motivo precedente.

Cabe recordar, además, que el artículo 10 de la Ley N° 19.410, al establecer la forma de calcular la bonificación proporcional mensual, le da el tratamiento de remuneración, y su artículo 13 se refiere a ésta como un "beneficio remuneratorio". Idéntica calidad se le otorga en la Ley N° 19.933, que en su artículo 9° estipula que "los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, del sector particular subvencionado y del regido por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, en razón de esta ley, por concepto de aumento de subvención, serán destinados exclusivamente al pago de remuneraciones docentes".

De tal forma, no cabe duda que constituye una herramienta de mejora salarial que, en la actualidad, forma parte de la remuneración mensual, y así también lo han entendido los demandantes en su libelo pretensor, al señalar que "la demandada, la I. Municipalidad de Rinconada les adeuda una parte de sus remuneraciones desde el año 2004". Luego, es un hecho indiscutible que la bonificación proporcional mensual -y su incremento, en aquellos casos que

resulta procedente- constituye un rubro fijo en las remuneraciones de los docentes.

De ello se sigue que dichos estipendios, al tener un carácter netamente remuneracional, y además periódico, constituyen una prestación de orden laboral irrenunciable, consagrada y protegida por el Código del Trabajo, plenamente subsumible en el concepto dado en el inciso primero del artículo 41 de dicho cuerpo legal.

Octavo: Que, por otra parte, la enumeración que realiza el artículo 42 del Código del Trabajo no es de carácter taxativo, sino que corresponde sólo a algunas de las formas de remuneración establecidas por el legislador; también la constituyen aquellos incentivos o asignaciones que, como la bonificación en estudio, tienen como origen la prestación de servicios y además han adquirido fijeza, se devengan en forma mensual, y se pagan permanentemente.

Noveno: Que, entonces, el plazo de prescripción extintiva del incremento del bono proporcional mensual es aquel contemplado en el inciso primero del artículo 510 del compendio normativo laboral, 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 que perciben los demandantes por causa del vínculo laboral que los liga con la Municipalidad de Rinconada, esto es, una remuneración, derecho irrenunciable consagrado en el estatuto laboral.

Décimo: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Valparaíso al concluir que el plazo de prescripción extintiva de la acción de cobro del aumento de la bonificación proporcional mensual de la Ley N° 19.933, es el que contemplan las reglas del derecho común contenida en los artículos 2514 y 2515 del Código Civil, pues, como ya se dijo, corresponde aplicar el término del inciso primero del artículo 510 del Código del Trabajo.

Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción al artículo 510 del Código del Trabajo, debió ser acogido.”

2. Rol N° 43698-2017 de 13 de agosto de 2018

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Sanción de nulidad de despido por incumplimiento de la obligación legal del art. 162 inciso 5 del Código del Trabajo. Naturaleza jurídica de la resolución judicial que constata la existencia de la relación laboral.

**Procedencia de la sanción de nulidad del despido (artículo 162 incisos 5°, 6° y 7° del Código del Trabajo) cuando es la sentencia del grado la que reconoce y declara la existencia de la relación laboral. La sentencia que declaró la existencia de la relación laboral entre las partes es de naturaleza declarativa, sólo constata una situación preexistente.**

“Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, debe tenerse presente, además, lo ya resuelto por esta Corte en los autos roles números 9.690-15, 40.560-16 y 76.274-16 y más recientemente en los autos ingresos números 100.842-16 y 3.618-17, en los que se dictó sentencia con fecha 22 de mayo último, y cuyos razonamientos se comparten, en cuanto concluyen que es procedente la sanción de nulidad del despido cuando es la sentencia del grado la que reconoce y declara la existencia de la relación laboral, porque, conforme indican: "la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley y ésta se presume por todos conocida, de acuerdo a lo dispuesto en 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", y se precisa que la sentencia que declaró la existencia de la relación laboral entre las partes: "no es de naturaleza constitutiva sino declarativa, sólo constata una situación preexistente, en consecuencia, la obligación se encontraba vigente desde que comenzaron a pagarse las remuneraciones por parte del empleador, desde la misma época [...], en que las partes la constituyeron".

Séptimo: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Temuco al concluir que no es aplicable la sanción de nulidad del despido porque las cotizaciones fueron enteradas por las distintas instituciones (Deportes Temuco y Unión Temuco) por una remuneración menor, a pesar que la existencia de la relación laboral durante el período comprendido entre febrero y mayo de 2013 y el monto real de la remuneración fueron determinados y declarados en la sentencia de base, pues, como ya se dijo, acreditado el presupuesto fáctico de la sanción contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde su aplicación, desde que fluye de los hechos establecidos en el fallo de instancia que la empleadora no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso quinto de dicha norma, puesto que se acreditó que no enteró en forma íntegra las cotizaciones de seguridad social del trabajador durante parte del tiempo en que prestó servicios -febrero a mayo de 2013-, no eximiéndola de dicha carga el hecho de no haber efectuado la retención correspondiente.

Octavo: Que, en efecto, por tratarse la sentencia del grado de una de naturaleza declarativa, significa que sólo se constata la existencia de la relación laboral y el monto real de la remuneración, esto es, como una situación jurídica válida y preexistente en ambos extremos que se prolongó desde febrero de 2013, no desde junio de ese año, de manera que las cotizaciones de seguridad social no fueron pagadas de conformidad con las remuneraciones que correspondían durante ese lapso; y, por lo tanto, provocó los efectos que el legislador prevé, siéndole exigibles y aplicables las obligaciones que el derecho laboral contempla, y consecuentemente, cada una de las sanciones previstas por su incumplimiento, entre ellas, la del artículo 162 del código ya citado, aspecto en que el fallo de base, es también de naturaleza condenatoria. Tal decisión no se trata de una de efectos constitutivos, en cuanto instaura una situación jurídica que, se inicia con la sentencia firme y ejecutoriada, de tal modo que al decidirse como se hizo en el pronunciamiento del grado, se incurrió en la vulneración de la norma legal indicada.

Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción al artículo 162, incisos quinto y séptimo, del Código del Trabajo, debió ser acogido.”

3. Rol N° 41828-2017 de 13 de agosto de 2018

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Sanción de nulidad de despido por incumplimiento de la obligación legal del art. 162 inciso 5 del Código del Trabajo. Naturaleza jurídica de la resolución judicial que constata la existencia de la relación laboral.

**Procedencia de la sanción de nulidad del despido (artículo 162 incisos 5°, 6° y 7° del Código del Trabajo) cuando es la sentencia del grado la que reconoce y declara la existencia de la relación laboral. La sentencia que declaró la existencia de la relación laboral entre las partes es de naturaleza declarativa, sólo constata una situación preexistente.**

“Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, debe tenerse presente, además, lo ya resuelto por esta Corte en los autos roles números 9.690-15, 40.560-16 y 76.274-16 y más recientemente en los autos ingresos números 100.842-16 y 3.618-17, en los que se dictó sentencia con fecha 22 de mayo último, y cuyos razonamientos se comparten, en cuanto concluyen que es procedente la sanción de nulidad del despido cuando es la sentencia del grado la que reconoce y declara la existencia de la relación laboral, porque, conforme indican: "la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley y ésta se presume por todos conocida, de acuerdo a lo dispuesto en 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", y se precisa que la sentencia que declaró la existencia de la relación laboral entre las partes: "no es de naturaleza constitutiva sino declarativa, sólo constata una situación preexistente, en consecuencia, la obligación se encontraba vigente desde que comenzaron a pagarse las remuneraciones por parte del empleador, desde la misma época [...], en que las partes la constituyeron".

Séptimo: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Rancagua al concluir que no es aplicable la sanción de nulidad del despido porque la existencia de la relación laboral fue reconocida y declarada en la sentencia de base, pues, como ya se dijo, acreditado el presupuesto fáctico de la sanción contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde su aplicación, desde que fluye de los hechos establecidos en el fallo de instancia que la empleadora no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso quinto de dicha norma, puesto que se acreditó que no enteró las cotizaciones de seguridad social de la trabajadora durante parte del tiempo en que prestó servicios -14 de enero al 25 de abril de 2013-, no eximiéndola de dicha carga el hecho de no haber efectuado la retención correspondiente.

Octavo: Que, en efecto, por tratarse la sentencia del grado de una de naturaleza declarativa, significa que sólo se constata la existencia de la relación laboral, esto es, se reconoce su existencia como una situación jurídica válida y preexistente, que se prolongó durante el primer lapso en que se extendió la relación laboral, de manera que las cotizaciones de seguridad social no fueron pagadas de conformidad con las remuneraciones que correspondían; y, por lo tanto, provocó los efectos que el legislador prevé, siéndole exigibles y aplicables las obligaciones que el derecho laboral contempla, y consecuentemente, cada una de las sanciones previstas por su incumplimiento, entre ellas, la del artículo 162 del código ya citado, aspecto en que el fallo de base, es también de naturaleza condenatoria. Tal decisión no se trata de una de efectos constitutivos, en cuanto instaure de la nada una situación jurídica que, por consiguiente, se inicia con la sentencia firme y ejecutoriada, de tal modo que al decidirse como se hizo en el pronunciamiento del grado, no se incurrió en la vulneración de la norma legal indicada.

Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción al artículo 162, incisos quinto y sexto, del Código del Trabajo, debió ser rechazado.”

4. Rol N° 38479-2017 de 16 de agosto de 2018

Materia: Fuero laboral.

Submateria: Resolución de desafuero como una potestad del juez laboral.

**Genuino sentido y alcance de la prerrogativa concedida al juez en el artículo 174 del Código del Trabajo. Juez laboral se le concede la potestad de consentir o denegar la petición de desafuero formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la que debe ejercer ya sea que se invoque una causal de exoneración subjetiva u objetiva, y para decidir, en uno u otro sentido, debe examinar los antecedentes incorporados en la etapa procesal pertinente, conforme a las reglas de la sana crítica y a la luz de la normativa nacional e internacional.**

“Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, debe tenerse presente lo ya resuelto por esta Corte en las sentencias acompañadas al recurso, cuyos razonamientos se comparten.

Al efecto, corresponde señalar que la maternidad se encuentra resguardada en instrumentos internacionales de contenido general, a saber, artículo 25 número 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948, artículo 10 número 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales aprobado en la misma asamblea en el año 1966, y apartado 2 del artículo 11 de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; y en aquél que se refiere específicamente a la protección de la maternidad, esto es, el Convenio 103 de la Organización Internacional del Trabajo. La referida protección, en el orden constitucional, también se desprende de lo dispuesto en los incisos 2 y 3 del artículo 1 y en los números 1, 2 y 16 del artículo 19 de la Constitución

Política de la República; y en el legal, en lo que interesa, esto es, coligado a la preservación del empleo, se encuentra consagrada expresamente en el artículo 201 del Código de Trabajo, en la medida que establece que la trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad queda sujeta a lo que prescribe el artículo 174 del mismo código, esto es, no puede ser despedida sin autorización judicial.

La doctrina define el fuero como "una medida de protección para los trabajadores que se encuentran en situaciones especiales, que les impide cumplir sus deberes contractuales en forma normal, y estando en situación de vulnerabilidad, se le protege con la conservación del cargo o puesto; la suspensión del derecho del empleador de terminar el contrato; la exigencia de obtener una autorización judicial previa para despedir; la anulación de los despidos de hecho; la reincorporación imperativa y retribuida del trabajador despedido" (Guido Macchiavello, Derecho del Trabajo, tomo I, Fondo de Cultura Económica, Editorial Universitaria, Santiago de Chile, 1986, p. 228). Y, en el caso de una trabajadora embarazada, el empleador no puede poner término a la relación laboral a menos que el juez otorgue la autorización planteada en ese sentido, la que puede ser otorgada en los casos que señala el artículo 174 del Código del Trabajo, esto es, por vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo, la conclusión de la labor o servicio que dio origen al vínculo contractual, o tratándose de las causales de caducidad contenidas en el artículo 160 del citado código.

Séptimo: Que la norma del artículo 174 del Código del Trabajo utiliza la expresión "podrá", la que precede al verbo rector de la excepción, cual es, "conceder", esto es, acceder u otorgar el permiso para despedir. Es decir, la norma establece una facultad, una potestad, el ejercicio de un imperio por parte del juez, atribución que adquiere preponderancia en el evento de tratarse de causales de exoneración subjetivas o, especialmente, en el caso de la ponderación de las objetivas.

Octavo: Que, en consecuencia, al juez laboral se le concede la potestad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la que debe ejercer ya sea que se invoque una causal de exoneración subjetiva u objetiva, y para decidir, en uno u otro sentido, debe examinar los antecedentes incorporados en la etapa procesal pertinente, conforme a las reglas de la sana crítica y a la luz de la normativa nacional e internacional indicada en el motivo sexto; esta última precisamente por lo que dispone el artículo 5 de la Carta Fundamental.

Una conclusión en sentido contrario, esto es, que el juez con competencia en materia laboral debe necesariamente acoger la solicitud de desafuero una vez que verifica que se acreditó la causal objetiva de término de contrato de trabajo invocada, no permite divisar la razón por la que el legislador estableció que previo a poner término al contrato de trabajo de una dependiente en estado de gravidez, debe emitirse un pronunciamiento previo en sede judicial, que, evidentemente, puede ser positivo o negativo para el que lo formula, dependiendo de la ponderación de los antecedentes."

5. Rol N° 40096-2017 de 20 de agosto de 2018

Materia: Prescripción de las acciones laborales.

Submateria: Plazo para cobrar aumento de la bonificación proporcional mensual de la Ley N° 19.933. Naturaleza jurídica de la bonificación proporcional mensual.

**El plazo de prescripción extintiva del incremento del bono proporcional mensual, establecido por la Ley N° 19.933, es el contemplado en el inciso 1° del artículo 510 del Código del Trabajo (2 años desde la fecha en que se hicieron exigibles). Aumentos de la bonificación proporcional mensual constituyen una herramienta de mejora salarial que forma parte de la remuneración mensual de los profesionales docentes del sector municipalizado.**

“Decimotercero: Que, dicho lo anterior, resulta indispensable, para efectos del afán unificador, dilucidar en forma previa la calidad jurídica que reviste el emolumento demandado. Para ello se debe considerar que, si bien en cuanto a su base de cálculo se sustenta en las disposiciones de una ley especial -la N° 19.933-, constituye un estipendio contemplado en el Estatuto Docente, a saber, en su artículo 63, introducido por la Ley N° 19.410, que únicamente ha sido incrementado por la Ley N° 19.933, lo que desde ya orienta la decisión hacia la norma de reenvío transcrita en el motivo precedente. Cabe recordar, además, que el artículo 10 de la Ley N° 19.410, al establecer la forma de calcular la bonificación proporcional mensual, le da el tratamiento de remuneración, y su artículo 13 se refiere a ésta como un "beneficio remuneratorio". Idéntica calidad se le otorga en la Ley N° 19.933, que en su artículo 9° estipula que "los recursos que obtengan los sostenedores de los establecimientos educacionales del sector municipal, del sector particular subvencionado y del regido por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, en razón de esta ley, por concepto de aumento de subvención, serán destinados exclusivamente al pago de remuneraciones docentes".

De tal forma, no cabe duda que tales aumentos constituyen una herramienta de mejora salarial que, en la actualidad, forma parte de la remuneración mensual de los profesionales docentes del sector municipalizado. Luego, es un hecho indiscutible que la bonificación proporcional mensual, y su incremento en aquellos casos que resulta procedente, constituye un rubro fijo en las remuneraciones de los docentes del sector municipalizado. De ello se sigue que dichos estipendios, al tener un carácter netamente remuneracional, y además periódico, constituyen una prestación de orden laboral irrenunciable, consagrada y protegida por el Código del Trabajo, plenamente subsumible en el concepto dado en el inciso 1° del artículo 41 de dicho cuerpo legal.

Decimocuarto: Que, por otra parte, la enumeración que realiza el artículo 42 del Código del Trabajo no es de carácter taxativo, sino que corresponde sólo a algunas de las formas de remuneración establecidas por el legislador; también la constituyen aquellos incentivos o asignaciones que, como la bonificación en estudio, tienen como origen la prestación de servicios y además han adquirido fijeza, se devengan en forma mensual, y se pagan permanentemente.

Decimoquinto: Que, entonces, el plazo de prescripción extintiva del incremento del bono proporcional mensual es aquel contemplado en el inciso primero del artículo 510 del compendio normativo laboral, 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 que perciben los demandantes por causa del vínculo laboral que los liga con la Municipalidad de Coronel, esto es, una remuneración, derecho irrenunciable consagrado en la carta laboral.”

6. Rol N° 2993-2018 de 22 de agosto de 2018

Materia: Término de la relación laboral. Indemnización.

Submateria: Improcedencia de descuento del monto aportado a la cuenta individual de cesantía de la indemnización por años de servicio, cuando el despido es declarado injustificado.

**El despido fundado en la causal de necesidades de la empresa que fue considerada injustificada por el juez laboral, impide el descuento de la indemnización por años de servicio de lo aportado por el empleador al seguro de cesantía, por cuanto, de acuerdo al artículo 13 de la Ley N° 19.728, tal deducción exige que el contrato de trabajo haya terminado por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo.**

“Cuarto: Que, en consecuencia, existiendo distintas interpretaciones sobre una misma materia de derecho, relativa a la cuestión de si procede o no realizar el descuento de los aportes efectuado por el empleador al seguro de cesantía del trabajador, de las indemnizaciones por años de servicio, cuando se ha efectuado un despido por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, y con posterioridad, se haya declarado injustificada tal desvinculación; corresponde que esta Corte se pronuncie acerca de cuál es la correcta Quinto: Que para dichos efectos, es útil recordar que el artículo 13 de la Ley N° 19.728 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..." Y el inciso segundo indica que "se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía...".

Como se observa, dicho precepto contiene un beneficio a favor del empleador que le permite rebajar el monto que efectivamente debe desembolsar para el pago de las indemnizaciones que obligatoriamente debe pagar, a través del descuento o compensación de las sumas que aportó para el seguro de cesantía; herramienta que encuentra su ratio o fundamento en la intención legislativa de facilitar el pago de dichos estipendios, en el contexto de la finalidad de la Ley N° 19.728, que por su parte, tiene por objeto atenuar los efectos de la cesantía y de la inestabilidad en el empleo mediante un sistema de ahorro obligatorio que opera, en el fondo, como un seguro que garantiza un resarcimiento a todo evento, desde que opera con la sola presentación, por parte del trabajador, de los antecedentes que den cuenta de su despido. De esta manera, se logra equilibrar los intereses del trabajador, con las necesidades de los empleadores, especialmente aquellos que conforman la micro, pequeña y mediana empresa, para que en períodos de dificultad con la subsistencia de las mismas -contexto que configura y autoriza el despido por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo-, cuenten con un auxilio que facilite el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Sexto: Que en razón de lo expuesto, es palmario, en opinión de esta Corte, que la procedencia del descuento que previene el artículo 13 de la ley N° 19.728, requiere no solamente que el contrato de trabajo haya terminado formalmente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, sino que dicho motivo haya sido validado judicialmente en caso de impugnarse su justificación, pues de otro modo, no se satisface la ratio legis que fundamenta la consagración del instituto en cuestión, desvirtuándose con ello, la intención que el legislador tuvo en consideración para la dictación de la norma analizada.

Séptimo: Que en tal entendido, como ya ha sido dilucidado por esta Corte, si existe una sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa, el inciso segundo del artículo 13 de la ley 19.728 queda desprovisto de fundamento fáctico que lo haga aplicable, y, por lo tanto, no se solventa la condición legal para que opere, desde que el despido resulta, en definitiva, carente de la justificación que exige el artículo 13 ya mencionado.

Comprender dicha norma de modo diverso, implicaría un apoyo al actuar injustificado del empleador, constituyendo un incentivo perverso para que, a fin de obtener el beneficio descrito, invoque una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido indebido, 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.

Octavo: Que en tal circunstancia, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Santiago al rechazar el recurso de nulidad interpuesto por la demandante, al concluir que la sentencia del grado no incurrió en error de derecho al no otorgar la restitución de los fondos señalados, en un caso en que se comprobó la inconcurrencia de los supuestos del artículo 161 del Código del Trabajo como justificación del despido de que fue objeto la actora.

Se aprecia, entonces, que el recurso de nulidad que planteó, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción del artículo 13 de la Ley N° 19.728, debió ser acogido.”

7. Rol N° 41443-2017 de 6 de agosto de 2018

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Requisitos legales para la validez del despido.

**Para que el despido ponga término al contrato de trabajo, es necesario que le empleador tenga cumplida la obligación que impone el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, es decir, debe acreditar el entero de las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al del despido.**

“6°.- De cuanto hasta ahora desarrollado queda en claro que la materia de derecho que interesa al propósito uniformador es la relativa a si, producido que sea un despido, debe entenderse cumplida la obligación que impone el inciso quinto del tantas veces mencionado artículo 162, por el hecho de acreditarse el entero de las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes

anterior al del despido -agosto- o sí, en cambio, las correspondientes al mes ante precedente al del despido -julio-;

Por lo más arriba expuesto, existe controversia interpretativa entre lo que aquí viene resuelto y lo que han decidido las sentencias de contraste.

Siendo así, comparecen las condiciones exigibles a un resorte como el que contempla el aludido artículo 483 del estatuto laboral, lo que se traduce en que la Corte pasa a hacerse cargo de ese propósito;

7°.- El artículo 162 en permanente referencia preceptúa a la letra, en sus incisos quinto y sexto:

(Inciso quinto): "Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo."

(Inciso sexto): "Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago."

8°.- A su turno, el inciso primero del artículo 19 del Decreto Ley 3.500 enseña:

"Artículo 19º Las cotizaciones establecidas en este Título deberán ser declaradas y pagadas por el empleador...en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas...";

9°.- De la sola lectura de la normativa transcrita surge una pugna entre ellas.

En efecto, por una parte, se tiene que de acuerdo con el artículo 162, al despedir a un trabajador debe informársele y justificársele el íntegro de las cotizaciones devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, en tanto que acorde al artículo 19 del Decreto Ley 3.500, las cotizaciones deben ser pagadas por el empleador dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengó la remuneración a él afecta.

El sistema del Decreto Ley 3.500 fue introducido en el régimen de seguridad social chileno, el cuatro de noviembre de mil novecientos ochenta y legisló sobre las Administradoras de Fondos de Pensiones y las pensiones en general.

Por su parte, fue la Ley 19.631, de tres de septiembre de mil novecientos noventa y nueve, la que modificó el susodicho artículo 162 del estatuto laboral, incorporándole sus párrafos 5°, 6° y 7°.

Ninguna duda existe con respecto a que la reforma recién referida sobrevino al establecimiento del vigente régimen de fondos de pensiones, en diecinueve años;

10°.- Conocido el enmarcamiento preceptivo cuyo entendimiento, en lo que viene, se procura desentrañar, se hace desde luego indispensable acotar que lo que obró el Decreto Ley 3.500 fue entronizar en Chile el régimen de seguridad social -el de pensiones- de general aplicación, pues abarcó, horizontalmente, la totalidad de esa temática, con muy contadas excepciones que se preocupó de excluir, en las que no viene al caso detenerse. Se trata de la programación matriz del régimen previsional chileno.

En plena subsistencia de dicho sistema, adviene una legislación que busca perfeccionarlo, por la vía de introducir una sanción al incumplimiento del deber de enterar las cotizaciones previsionales. Esa legislación es, exactamente, la Ley 19.631;

11°.- Fluye de lo anterior que se encuentra aquí de por medio el principio hermenéutico de la especialidad, ciertamente recogido por los artículos 4 y 13 del Código Civil, el primero apuntando a lo genérico y el segundo a lo específico.

La especie es al género, como la parte al todo. El sentido común orienta en punto a que si bien es indiscutible que la parte y el todo son dos percepciones de un mismo objeto o fenómeno, la comprensión predominante, en el orden ontológico, discurre por la parte, que epistemológicamente se presenta como una precisión o elaboración más acabada del objeto gnoseológico.

Es esto lo que explica la prevalencia o predominio de la especialidad, como principio hermenéutico de aplicación general y particular;

12°.- Sigue que la oposición o concurso anteriormente planteados se resuelve en favor del artículo 162, en sus incisos quinto y sexto. Por consiguiente, estos jueces son del parecer que lo que ordena la ley es que el empleador que exonera debe justificar, como expresamente lo dispone, el encontrarse al día en el íntegro de las cotizaciones de seguridad social hasta el último día del mes anterior al del despido;

13°.- Ahora bien, no se encuentra discutido que el despido se produjo el cinco de septiembre de dos mil dieciséis ni que a su fecha no se encontraban enteradas las imposiciones del mes de agosto de dos mil dieciséis.

Consta que a esa data no se cumplió por Visión el mandato de "informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido" con los comprobantes justificatorios.

La consecuencia es categórica: el despido no produjo el efecto de poner término al contrato de trabajo;

14°.- En definitiva, se unificará la jurisprudencia en el sentido que pasa a decidirse."

8. Rol N° 40253-2017 de 20 de agosto de 2018

Materia: Nulidad de despido.

Submateria: Naturaleza jurídica de la resolución judicial que constata la existencia de la relación laboral. Improcedencia de esta sanción respecto de contratados a honorarios por la Administración del Estado.

**Aplicación de sanción establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo, cuando en la sentencia se declara la existencia de la relación laboral. Sin embargo, 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-, suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, resulta inaplicable la nulidad del despido.**

“Sexto: Que 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 sentencia de contraste, un carácter constitutivo, 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.

No obstante, como se señaló, con un mejor estudio de los antecedentes, este tribunal considera pertinente modificar su postura en relación a este punto, 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 a juicio de esta Corte concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que ellos 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 gravosa punición del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

Séptimo: Que, por otro lado, la aplicación -en estos casos-, de la institución contenida en el artículo 162 ya mencionado, 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 establezca con un órgano del Estado o una municipalidad y haya devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de la Administración del Estado. Ello, sin perjuicio de

estimar que corresponde disponer el pago íntegro de las cotizaciones adeudadas durante el curso de la relación laboral.

Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción al artículo 162, incisos quinto, sexto y séptimo, del Código del Trabajo, debió ser rechazado.”

9. Rol N° 41895-2017 de 6 de agosto de 2018

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Requisitos legales para la validez del despido.

**Para que el despido ponga término al contrato de trabajo, es necesario que el empleador tenga cumplida la obligación que impone el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, es decir, debe acreditar el entero de las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al del despido.**

“6°.- De cuanto hasta ahora desarrollado queda en claro que la materia de derecho que interesa al propósito uniformador es la relativa a si, producido que sea un despido, debe entenderse cumplida la obligación que impone el inciso quinto del tantas veces mencionado artículo 162, por el hecho de acreditarse el entero de las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al del despido -agosto- o sí, en cambio, las correspondientes al mes ante precedente al del despido -julio-;

Por lo más arriba expuesto, existe controversia interpretativa entre lo que aquí viene resuelto y lo que han decidido las sentencias de contraste.

Siendo así, comparecen las condiciones exigibles a un resorte como el que contempla el aludido artículo 483 del estatuto laboral, lo que se traduce en que la Corte pasa a hacerse cargo de ese propósito;

7°.- El artículo 162 en permanente referencia preceptúa a la letra, en sus incisos quinto y sexto:

(Inciso quinto): "Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo."

(Inciso sexto): "Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago."

8°.- A su turno, el inciso primero del artículo 19 del Decreto Ley 3.500 enseña:

"Artículo 19º Las cotizaciones establecidas en este Título deberán ser declaradas y pagadas por el empleador...en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas...";

9°.- De la sola lectura de la normativa transcrita surge una pugna entre ellas.

En efecto, por una parte, se tiene que de acuerdo con el artículo 162, al despedir a un trabajador debe informársele y justificársele el íntegro de las cotizaciones devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, en tanto que acorde al artículo 19 del Decreto Ley 3.500, las cotizaciones deben ser pagadas por el empleador dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengó la remuneración a él afecta.

El sistema del Decreto Ley 3.500 fue introducido en el régimen de seguridad social chileno, el cuatro de noviembre de mil novecientos ochenta y legisló sobre las Administradoras de Fondos de Pensiones y las pensiones en general.

Por su parte, fue la Ley 19.631, de tres de septiembre de mil novecientos noventa y nueve, la que modificó el susodicho artículo 162 del estatuto laboral, incorporándole sus párrafos 5°, 6° y 7°.

Ninguna duda existe con respecto a que la reforma recién referida sobrevino al establecimiento del vigente régimen de fondos de pensiones, en diecinueve años;

10°.- Conocido el enmarcamiento preceptivo cuyo entendimiento, en lo que viene, se procura desentrañar, se hace desde luego indispensable acotar que lo que obró el Decreto Ley 3.500 fue entronizar en Chile el régimen de seguridad social -el de pensiones- de general aplicación, pues abarcó, horizontalmente, la totalidad de esa temática, con muy contadas excepciones que se preocupó de excluir, en las que no viene al caso detenerse. Se trata de la programación matriz del régimen previsional chileno.

En plena subsistencia de dicho sistema, adviene una legislación que busca perfeccionarlo, por la vía de introducir una sanción al incumplimiento del deber de enterar las cotizaciones previsionales. Esa legislación es, exactamente, la Ley 19.631;

11°.- Fluye de lo anterior que se encuentra aquí de por medio el principio hermenéutico de la especialidad, ciertamente recogido por los artículos 4 y 13 del Código Civil, el primero apuntando a lo genérico y el segundo a lo específico.

La especie es al género, como la parte al todo. El sentido común orienta en punto a que si bien es indiscutible que la parte y el todo son dos percepciones de un mismo objeto o fenómeno, la comprensión predominante, en el orden ontológico, discurre por la parte, que epistemológicamente se presenta como una precisión o elaboración más acabada del objeto gnoseológico.

Es esto lo que explica la prevalencia o predominio de la especialidad, como principio hermenéutico de aplicación general y particular;

12°.- Sigue que la oposición o concurso antecedentemente planteados se resuelve en favor del artículo 162, en sus incisos quinto y sexto. Por consiguiente, estos jueces son del parecer que lo que ordena la ley es que el empleador que exonera debe justificar, como expresamente lo dispone, el encontrarse al día en el íntegro de las cotizaciones de seguridad social hasta el último día del mes anterior al del despido;

13°.- Ahora bien, no se encuentra discutido que el despido se produjo el cinco de septiembre de dos mil dieciséis ni que a su fecha no se encontraban enteradas las imposiciones del mes de agosto de dos mil dieciséis.

Consta que a esa data no se cumplió por Visión el mandato de "informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido" con los comprobantes justificatorios.

La consecuencia es categórica: el despido no produjo el efecto de poner término al contrato de trabajo;

14°.- En definitiva, se unificará la jurisprudencia en el sentido que pasa a decidirse.”

10. Rol N° 42387-2017 de 16 de agosto de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional. Beneficios a docentes del sector particular subvencionado.

**El incremento de la bonificación proporcional mensual de la Ley N° 19.933 corresponde a un beneficio destinado sólo a los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, y no al municipal, por lo que, respecto de estos últimos, los fondos que se proveen por mandato de dicho cuerpo legal, sólo constituye un aumento de sus remuneraciones.**

“Octavo: Que, por lo tanto, se debe concluir 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", como una con las características que señalan sus artículos 8 y 11, y cuya fórmula de cálculo se estableció en el artículo 10; y que se mantuvo como tal, debidamente reajustado. En todo caso, el Estatuto Docente que entró a regir el 4 de abril de 2017, tiene una versión sustituida del artículo 63 en los términos que señala y no contiene los artículos 65 y 66 del anterior, que, como se dijo, aludían al bono de que se trata en los mismos términos de la ley primeramente citada. Lo anterior, porque la Ley N° 20.903, de 1 de abril de 2016, modificó la primera disposición y derogó las otras dos.

Sin embargo, la Ley N° 19.933, igualmente las que le antecedieron, ya mencionadas, no dispuso su aumento en la forma como lo pretenden los demandantes, pues 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. Corrobora lo anterior, lo que en forma expresa señala el inciso primero del artículo 9, pues 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 segundo, tratándose de los recursos que reciban los de los establecimientos particulares subvencionados, por el mismo concepto, decreta que se destinen exclusivamente al pago de los beneficios que indica, entre ellos, el nuevo valor de la bonificación proporcional, que se obtuvo con motivo del incremento dado por la Ley N° 19.715, por la vía de la sustitución que introdujo su artículo 1.

En tal sentido esta Corte lo resolvió en los autos rol 8.090-2017, 10.422-2017, 34.626-2017, 36.784-2017, 37.867-2017 y 25.003-2017, por sentencias de 20 de noviembre y 14 de diciembre de 2017, 14 y 19 de febrero de 2018, 22 y 28 de mayo del año en curso, respectivamente.

Noveno: Que, en consecuencia, 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.

Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a los artículos 1, 2, 3, 5, 7 y 9 de la Ley N° 19.933, 8 y 10 de la Ley N° 19.410, y 35, 63 y 65 de la Ley N° 19.070, debió ser rechazado.”

11. Rol N° 44628-2017 de 16 de agosto de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional. Beneficios a docentes del sector particular subvencionado.

**El incremento de la bonificación proporcional mensual de la Ley N° 19.933 corresponde a un beneficio destinado sólo a los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, y no al municipal, por lo que, respecto de estos últimos, los fondos que se proveen por mandato de dicho cuerpo legal, sólo constituye un aumento de sus remuneraciones.**

“Octavo: Que, por lo tanto, se debe concluir 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", como una con las características que señalan sus artículos 8 y 11, y cuya fórmula de cálculo se estableció en el artículo 10; y que se mantuvo

como tal, debidamente reajustado. En todo caso, el Estatuto Docente que entró a regir el 4 de abril de 2017, tiene una versión sustituida del artículo 63 en los términos que señala y no contiene los artículos 65 y 66 del anterior, que, como se dijo, aludían al bono de que se trata en los mismos términos de la ley primeramente citada. Lo anterior, porque la Ley N° 20.903, de 1 de abril de 2016, modificó la primera disposición y derogó las otras dos.

Sin embargo, la Ley N° 19.933, igualmente las que le antecedieron, ya mencionadas, no dispuso su aumento en la forma como lo pretenden los demandantes, pues 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. Corrobora lo anterior, lo que en forma expresa señala el inciso primero del artículo 9, pues 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 segundo, tratándose de los recursos que reciban los de los establecimientos particulares subvencionados, por el mismo concepto, decreta que se destinen exclusivamente al pago de los beneficios que indica, entre ellos, el nuevo valor de la bonificación proporcional, que se obtuvo con motivo del incremento dado por la Ley N° 19.715, por la vía de la sustitución que introdujo su artículo 1.

En tal sentido esta Corte lo resolvió en los autos rol 8.090-2017, 10.422-2017, 34.626-2017, 36.784-2017, 37.867-2017 y 25.003-2017, por sentencias de 20 de noviembre y 14 de diciembre de 2017, 14 y 19 de febrero de 2018, 22 y 28 de mayo del año en curso, respectivamente.

Noveno: Que, en consecuencia, 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.

Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a los artículos 1 y 9 de la Ley N° 19.933, 19 y 22 del Código Civil, 8 y 10 de la Ley N° 19.410, y 63 y 65 de la Ley N° 19.070, debió ser acogido.”

12. Rol N° 50-2018 de 6 de agosto de 2018

Materia: Existencia de relación laboral.

Submateria: Aplicación del principio de primacía de la realidad en el ámbito municipal.

**Aplicación del principio de la primacía de la realidad en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos. Labor que presta actora en municipio no tiene carácter de ocasional, específico y puntual, sino que revelan caracteres propios de un vínculo laboral que regula el Código del Trabajo (artículos 1, 7 y 8 del Código del Trabajo). Sin embargo no procede el castigo que contempla el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo**

**(nulidad del despido), pues contrata estaba amparada por una presunción de legalidad, ya que se celebró conforme al artículo 4 de Ley que aprueba el Estatuto administrativo para funcionarios Municipales.**

“Séptimo: Que, para dilucidar lo anterior, se debe tener presente el criterio permanente expuesto por esta Corte, en el sentido de que el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que contiene el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, establece la posibilidad de contratación a honorarios 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.

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.

Octavo: Que, contrastado lo manifestado con los hechos establecidos en el fallo de base, es claro que los servicios prestados por la actora, además de no coincidir con el marco regulatorio de la contratación a honorarios, dan cuenta de elementos que revelan con claridad la existencia de un vínculo laboral entre las partes, atendido el desarrollo práctico que en la faz de la realidad concreta tuvo dicha relación, surgiendo 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 y por la cual la demandante recibía en cambio una remuneración.

Tal conclusión adopta mayor vigor si se considera que se trata del desempeño de servicios que se prolongaron en el tiempo sin solución de continuidad, lo que impide estimar que se desarrollaron conforme las exigencias de la modalidad contemplada en el artículo 4° de la Ley N° 18.883. En efecto, el desempeño durante más de ocho años y en las condiciones señaladas en el razonamiento cuarto que antecede, no puede considerarse que participa de la característica de especificidad que señala dicha norma, o que se desarrolló en la condición 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.

Noveno: Que, en consecuencia, se infringe en la especie el artículo 4° de la Ley N° 18.883, como, asimismo, los preceptos contenidos en los artículos 1 y 7 del Código del Trabajo, por lo que procede acoger el recurso de nulidad que se fundó en la causal de nulidad del artículo 477 del cuerpo legal citado.”

13. Rol N° 929-2018 de 14 de agosto de 2018

Materia: Existencia de relación laboral.

Submateria: Aplicación del principio de primacía de la realidad en el ámbito municipal.

**Declaración de existencia de la relación laboral en virtud del principio de primacía de la realidad. Si bien el trabajador fue contratado por el municipio para prestar servicios a la luz del artículo 4 de la Ley N° 18.883, la labor entregada no reviste carácter de ocasional, específica puntual y no habitual, cumpliendo con los requisitos para que se entienda una relación laboral (artículo 7 del Código del Trabajo). Sin embargo, no procede aplicar la nulidad del despido ya que 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 que en caso alguno altera la obligación de enterar cotizaciones previsionales adeudadas por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.**

“Séptimo: Que, para dilucidar lo anterior, se debe tener presente el criterio permanente expuesto por esta Corte, en el sentido de que el artículo 4° de la Ley N° 18.883, que contiene el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, establece la posibilidad de contratación a honorarios, 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.

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.

Octavo: Que, contrastado lo manifestado con el fallo impugnado, es claro que los servicios prestados por la actora, además de no coincidir con el marco regulatorio de la contratación a honorarios, dan cuenta de elementos 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, surgiendo 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 y por la cual la demandante recibía en cambio una remuneración.

Tal conclusión adopta mayor vigor 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 casi dos años y en las condiciones indicadas precedentemente, no pueden considerarse como sujetas a la característica 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, coherente con los elementos de convicción presentado por las partes, de los que fluye una relación de subordinación y dependencia, en el marco de una prestación de servicios personales, a cambio de una remuneración periódica, periodo en el cual existió jornada de trabajo, control de horario y asistencia, uso de uniforme institucional, y de feriado legal y permisos.

Undécimo: Que, sin perjuicio de lo anterior, y teniendo en especial consideración que la conclusión arribada conlleva a la consolidación del fallo de instancia, el cual, luego de declarar la existencia de relación laboral entre las partes y calificar como injustificada su desvinculación, condenó a la Municipalidad de Providencia al pago de diversas prestaciones, entre otras, las indemnizaciones consecuentes al despido indebido de que fue objeto el actor, y, además, al pago de las remuneraciones y prestaciones que se devenguen desde la fecha del despido y hasta su convalidación, haciendo lugar, con ello, a la aplicación de la denominada sanción de la nulidad del despido, corresponde, a juicio de esta Corte, emitir pronunciamiento en relación a esta última circunstancia, conforme ha sido el criterio expuesto en las últimas decisiones sobre la materia, y de este modo precisar el alcance que se le debe asignar a la decisión del grado.

Duodécimo: Que, en efecto, como esta Corte ya manifestó en procesos anteriores (v.gr. ingresos número: 37.266-17, 41.500-17, 41.760-17 y 42.636-17), no obstante sostenerse la procedencia de la punición que contempla el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo cuando es la sentencia del grado la que reconoce la existencia de la relación laboral, atendida su evidente naturaleza declarativa, que lleva a concluir que la obligación de enterar las cotizaciones previsionales se encuentra vigente desde que comenzaron a pagarse las remuneraciones, esto es, desde la data en que las partes iniciaron realmente la relación laboral, en el caso específico en que el demandado corresponde a un organismo público que se vinculó con el trabajador afincado en una norma estatutaria, esta Corte modificó su postura, pues, 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-, 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.

Décimo tercero: Por otro lado, la aplicación en estos casos de la sanción en referencia 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.

Décimo cuarto: 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, lo que en caso alguno altera la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas, por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.

De tal manera, la sentencia del grado se mantiene incólume en todo lo resuelto, salvo en lo relativo al punto en referencia, conforme se dirá en la parte dispositiva de este fallo.”

14. Rol N° 38847-2017 de 16 de agosto de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional. Beneficios a docentes del sector particular subvencionado.

**El incremento de la bonificación proporcional mensual de la Ley N° 19.933 corresponde a un beneficio destinado sólo a los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, y no al municipal, por lo que, respecto de estos últimos, los fondos que se proveen por mandato de dicho cuerpo legal, sólo constituye un aumento de sus remuneraciones.**

“Octavo: Que, en consecuencia, se debe concluir 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", como una con las características que señalan sus artículos 8 y 11, y cuya fórmula de cálculo se estableció en el artículo 10; y que se mantuvo como tal, debidamente reajustado. En todo caso, el Estatuto Docente que entró a regir el 4 de abril de 2017, tiene una versión sustituida del artículo 63 en los términos que señala y no contiene los artículos 65 y 66 del anterior, que, como se dijo, aludían al bono de que se trata en los mismos términos de la ley primeramente citada. Lo anterior, porque la Ley N° 20.903, de 1 de abril de 2016, modificó la primera disposición y derogó las otras dos.

Sin embargo, la Ley N° 19.933, igualmente las que le antecedieron, ya mencionadas, no dispuso su aumento en la forma como lo pretenden los demandantes, pues 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. Corrobora lo anterior, lo que en forma expresa señala el inciso primero del artículo 9, pues 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 segundo, tratándose de los recursos que reciban los de los establecimientos particulares subvencionados, por el mismo concepto, decreta que se destinen exclusivamente al pago de los beneficios que indica, entre ellos, el nuevo valor de la bonificación

proporcional, que se obtuvo con motivo del incremento dado por la Ley N° 19.715, por la vía de la sustitución que introdujo su artículo 1.

En tal sentido esta Corte lo resolvió en los autos rol 8.090-2017, 10.422-2017, 34.626-2017, 36.784-2017, 37.867-2017 y 25.003-2017, por sentencias de 20 de noviembre y 14 de diciembre de 2017, 14 y 19 de febrero de 2018, 22 y 28 de mayo del año en curso, respectivamente.

Noveno: Que, en consecuencia, 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.

Sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a los artículos 1, 3, 5 y 9 inciso tercero, de la Ley N° 19.933, y en los artículos 63 y 65 de la Ley N° 19.070, debió ser acogido.”