



Recopilado por José López Molina

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA JULIO 2018

1. Rol N° 42659-2017 de 4 de julio de 2018

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Carga de la prueba incumple al empleador en juicios por despido injustificado.

Aplicación del artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, en cuanto establece que en los juicios por despido injustificado, incumbe al empleador demandado acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido, sin que sea posible alegar en juicio hechos diferentes a aquellos. Las cartas de despido deben estar presentes en el proceso, y es el empleador - interesado en acreditar su existencia, los hechos que invoca como fundamento y el cumplimiento de sus formalidades- a quien le corresponde agregarla en juicio.

“Noveno: Que, por lo mismo, el legislador trata con especial detalle las circunstancias que autorizan y permiten la terminación del contrato de trabajo, no sólo por vía del establecimiento de causales específicas que autorizan la desvinculación, sino, especialmente, regulando las formalidades que deben seguirse en tal coyuntura.

En efecto, el artículo 162 del código laboral dispone en sus incisos 1° y 4° que "Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda...". "Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación."

De lo transcrito fluye que al trabajador desvinculado le debe ser notificado el despido por carta o aviso previo, comunicación que, además, debe indicar el motivo específico de su despido, el cual necesariamente debe apoyarse en hechos concretos y específicos, jamás genéricos, atendido lo dispuesto en el inciso segundo del numeral primero del artículo 454 del Código del Trabajo, en cuanto señala que "No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer

lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido".

Como se lee, este mandato dispone, entonces, que es un elemento insustituible para la defensa del empleador que pretende que el despido que efectuó sea estimado como justificado, que acredite, primero, la existencia de la carta de despido; segundo, que aquella fue debidamente notificada al trabajador; y, tercero, que exprese con precisión la causal de cese del vínculo laboral junto con los hechos en que la funda, circunstancias fácticas que deberá acreditar en el juicio, manera en que se abona, no sólo el perfil protector del derecho laboral, sino, el debido proceso, pues son tales formalidades las que garantizan la posibilidad de impugnación por el trabajador ante el órgano judicial competente de dicha decisión.

Décimo: Que, en el mismo orden de ideas, surge como una carga ineludible para el empleador que en juicio pretende justificar su decisión de despido, acompañar, primeramente, la carta de despido donde conste la causal invocada y los hechos en que se apoya, y principalmente, que se verifique que aquella fue debidamente comunicada al trabajador, ya que se trata del medio legal que le proporciona los antecedentes que explican las razones del despido, permitiéndole preparar las objeciones que le reconoce el artículo 168 del estatuto laboral si considera que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente.

Undécimo: Que, en ese contexto, siendo un hecho establecido no sólo que el empleador no acompañó materialmente al proceso tan indispensable comunicación, sino que, también, fue enviada a una dirección incompleta, en la que, además, se hizo valer una causal de caducidad no compatible con los hechos fundantes de la misma, no es posible dar por cumplidas las formalidades del despido, y sólo cabe concluir que la sala respectiva de la Corte de Apelaciones de Antofagasta no debió rechazar el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia del grado; razón por la que corresponde acoger dicho recurso que se sustentó en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción de los artículos 454 N° 1, 160, N° 3 y 4, y 162 del mismo cuerpo legal, y anular la sentencia de base."

2. Rol N° 39621 de 11 de julio 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.

Por regla general, la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes es de naturaleza declarativa, por lo que resulta aplicable la sanción de nulidad de despido (artículo 162 incisos 5° a 7° del Código del Trabajo). Sin embargo, cuando se está frente a contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado (artículo 1 de la ley 18.575), como éstos fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en

principio, les otorgaba una presunción de legalidad, no resulta aplicable la sanción de nulidad de despido.

“Cuarto: Que, como se observa, se constata la existencia de pronunciamientos diversos emanados de tribunales superiores de justicia respecto de la materia de derecho debatida, la que incluso, ya ha sido conocida por esta Corte y unificada en el sentido propuesto por los fallos de contraste.

Sin embargo, y después de un nuevo estudio, esta Corte ha decidido modificar su postura doctrinal sobre el tema, específicamente en el caso en que el empleador respecto del cual se reclama el pago de la sanción en comento, corresponde a un órgano público que procedió a una contratación de prestación de servicio a honorarios, amparado en una norma legal que lo autoriza, siendo declarada la existencia de la relación laboral, en el fallo de instancia.

Quinto: Que, en tal orden de cosas, por tratarse de una cuestión evidente 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, debe 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 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 punición del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

Sexto: Que, por otro lado, 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, base sobre la cual, también debe desecharse el recurso de nulidad del actor.

Séptimo: Que de este modo, esta nueva comprensión doctrinal del tema, lleva necesariamente a concluir que el fallo impugnado, yerra en la aplicación del artículo 162 incisos quinto a séptimo del código laboral, al invalidar el fallo de base otorgando en sentencia de reemplazo la sanción

contemplada en la norma citada, de modo que correspondía desestimar el arbitrio de invalidación en lo relativo al punto traído a discusión, pues la correcta interpretación de la materia objeto del juicio, conforme se expuso, lleva a la misma conclusión del tribunal de instancia, de manera que, aunque esta Corte no comparte el fundamento del dictamen de base, tal discordancia no influye en lo dispositivo del fallo.

Por lo razonado, se acogerá el presente arbitrio en el sentido expuesto, rechazando el recurso de nulidad en el extremo indicado.”

3. Rol N° 45879-2017 de 31 de julio 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, en cuanto al carácter realista del derecho del trabajo. Una correcta interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, vinculado con el artículo 4 de la Ley N° 18.883, implica entender la vigencia de dicho cuerpo legal respecto de las personas naturales contratadas por un órgano del Estado, que suscribió sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, al amparo del estatuto especial de dicho órgano público, en las condiciones previstas por el 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 contratas estaban amparada por una presunción de legalidad, ya que se celebraron conforme al artículo 4 de Ley que aprueba el Estatuto administrativo para funcionarios Municipales.

“Octavo: Que, contrastado lo manifestado con los hechos establecidos en el fallo de base, referidos en el fundamento cuarto que antecede, 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 artículos 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. 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 tres 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.

En dicho punto, es menester señalar que, a juicio de esta Corte, el fallo impugnado yerra al considerar que las circunstancias que se describen en el motivo undécimo de la decisión de instancia, no corresponden al establecimiento de los hechos de la causa, pues, de su sola lectura, se manifiesta evidente que dicha reflexión sí corresponde a una conclusión fáctica que fija los elementos materiales que tuvo por acreditados, pues no otra cosa puede entenderse, atendida la redacción utilizada. En efecto, en dicha motivación se lee textualmente "Que lo decidido (...) no obsta a que los servicios ejecutados por la actora (...) se hayan llevado a cabo con obligaciones de asistencia, cumplimiento de horario y sujeto a la dependencia e instrucciones de jefaturas, como también el pago de un honorario".

4. Rol N° 43773-2017 de 24 de julio de 2018

Materia: Existencia de relación laboral.

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

Acertada interpretación de los artículos 1, 7 y 8 del Código del Trabajo, en armonía con el artículo 4 de la Ley N° 18.883. Primacía del principio de la realidad por sobre los documentos y lo pactado verbalmente por las partes. Aquellas relaciones entre una persona natural y una municipalidad, contratada bajo la modalidad de honorarios pero que en las circunstancias particulares cumple con todos los elementos de una relación laboral, están regidas por el Código del Trabajo.

“Decimotercero: 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 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, como se dijo, 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.

Decimocuarto: Que, entonces, la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en armonía con el artículo 4 de la Ley N° 18.883, 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 ramo. 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, 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.

Decimoquinto: Que tal decisión no implica desconocer la facultad de la Administración para contratar bajo el régimen de honorarios que consulta el artículo 4 de la Ley N° 18.883, por la que no se vislumbran problemas de colisión entre las preceptos del citado código y del estatuto funcionario aludido, sino sólo explicitar los presupuestos de procedencia normativa que subyacen en cada caso para discernir la regla pertinente, y lo será aquella que se erige en el mencionado artículo 4 siempre que el contrato a honorarios sea manifestación de un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la Administración del Estado, pueda contar con la asesoría de expertos en asuntos precisos, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que presentan el carácter de ocasional, específico, puntual y no habituales.

Decimosexto: Que es justamente la determinación de estos tópicos de especificidad y ocasionalidad que deben ser esclarecidos para después decidir el estatuto aplicable a la situación concreta que se analiza, por lo que se hace necesario aclarar qué son "labores accidentales y no habituales", siendo aquéllas las que, no obstante ser propias de dicho ente, son ocasionales, circunstanciales, accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos específicos, las tareas puntuales perfectamente individualizadas o determinadas con claridad en el tiempo y que, sólo por excepción, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente.

Decimonoveno: Que por ser funciones propias, habituales y permanentes de la demandada, ordenadas y reguladas por la normativa que la creó, y en ningún caso, accidentales o ajenas a ella, mal puede sostenerse que la de autos se trata de una relación contractual amparada por la norma aludida, sino más bien, una que, dado los caracteres que tuvo, sujeta a las disposiciones del Código del Trabajo, por desmarcarse del ámbito propio de su regulación estatutaria y que así, encuentra amplio cobijo en la hipótesis de contra excepción del artículo 1 de dicho cuerpo legal.

Vigésimo: Que, en semejante supuesto, corresponde aplicar las normas del referido estatuto a todos los vínculos de orden laboral que se generan entre empleadores y trabajadores, y debe entenderse por tal aquéllos que reúnen las características que surgen de la definición que de contrato de trabajo consigna el artículo 7 del Código del ramo, o sea, que se trate de servicios personales, intelectuales o materiales que se prestan bajo un régimen de dependencia o subordinación, por los que se paga una remuneración.

Vigésimo primero: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Santiago al calificar la relación contractual de los litigantes como una que se enmarcó dentro del régimen especial de la Ley N° 18.883 y, estimando, consecuentemente

inaplicable el Código del Trabajo, porque la conducta desplegada por el actor en el ejercicio de su labor no cumple los requisitos que la norma especial exige.

Sobre esta premisa discurre el recurso de nulidad que planteó, fundado, en lo pertinente, en la causal del artículo 477 del citado texto legal, por infracción a los artículos 7 y 8 del mismo, toda vez que el ordenamiento laboral se aplica a las personas contratadas a honorarios en un órgano de la Administración del Estado, siempre y cuando se advierta que la labor que desempeñan no se enmarca dentro del tipo que ordena el referido artículo 4 de la Ley N° 18.883, y se acredita, como se estableció precedentemente, la concurrencia de los requisitos que enumera el artículo 7 del Código del Trabajo -subordinación y dependencia-.”

5. Rol N° 42638-2017 de 9 de julio de 2018

Materia: Estatuto jurídico de funcionarios no docentes de la educación municipal.

Submateria: Interpretación finalista del artículo 4 de la Ley N° 19.464.

Correcta interpretación del artículo 4 de la Ley N° 19.464 en relación con el artículo 148 de la Ley N° 18.883, que otorgan facultades al Alcalde para considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo, superior a 6 meses en los últimos 2 años. El personal no docente de la educación municipal está regido por las normas de los artículos 110 a 112 de la Ley N° 18.883, ubicados en el párrafo 4° del Título IV denominado: "Derechos Funcionarios", por disposición del artículo 4 de la Ley N° 19.464, no pudiendo aplicárseles el artículo 148 de dicho cuerpo legal, ubicado en el Título VI: "De la Cesación de Funciones".

“Sexto: Que esta materia de derecho ya fue conocida y fallada por esta Corte y unificada mediante sentencias dictadas en las causas roles ingreso Corte N°9.013-2012, 24.090-14 y 41.188-16, las que establecieron que la exégesis coherente de las normas en estudio, lleva a concluir, que, al ser la finalidad de la Ley N° 19.464, regular beneficios en favor de los funcionarios no docentes de la educación municipal, y que ninguna relación surge del reenvío de su artículo 4° a la Ley N°18.883 - para los efectos de permisos y licencias- con el término de los servicios por declaración de vacancia del cargo, se debe concluir que su aplicación queda limitada exclusivamente a lo relativo a los derechos funcionarios lo que no se extiende a las situaciones de declaración de vacancia del cargo, de modo que a tales funcionarios les rigen las normas de los artículos 110 a 112 de la Ley N° 18.883, ubicados en el párrafo 4° del Título IV denominado: "Derechos Funcionarios", por disposición del artículo 4° de la Ley N° 19.464, pero no el artículo 148 de dicho cuerpo legal, ubicado en el Título VI: "De la Cesación de Funciones", de manera que el ya mencionado artículo 4° de la Ley N°19.464 no habilita a la demandada para actuar como lo hizo en la especie.

Séptimo: Que la sentencia recurrida, en cambio, resolvió el litigio de manera diversa, conforme se expresó precedentemente, constatándose de ese modo, la concurrencia de distintas interpretaciones de tribunales superiores de justicia sobre una misma materia de derecho, referida al alcance que corresponde atribuir al artículo 4° de la Ley N° 19.464, en lo relativo a las

licencias médicas, y la aplicación de la Ley N° 18.883, específicamente en cuanto a si es aplicable la desvinculación por salud incompatible con el cargo. Sin embargo, como se consigna en el motivo anterior, esta materia ya fue unificada por esta Corte en los términos ahí indicados, razón por la cual se concluye que yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de San Miguel al calificar que el despido de que fue objeto la actora se ajusta a derecho, puesto que, como decidió esta Corte, al personal no docente en lo que dice relación con las causales de despido, se rige por las normas del Código del Trabajo y no por la normativa especial antes citada, razón por la cual no se configuró la causal de nulidad invocada por la demandada, por lo que se debió rechazar el recurso de nulidad que planteó.”

6. Rol N° 42973-2017 de 11 de julio 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.

La sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral entre las partes es de naturaleza declarativa, por lo que resulta aplicable la sanción de nulidad de despido (artículo 162 incisos 5° a 7° del Código del Trabajo). Sin embargo, esta regla general se altera cuando se está frente a contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado (artículo 1 de la ley 18.575). Como estos contratos a honorarios fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, no resulta aplicable la sanción de nulidad de despido. Esto último no obsta a que el empleador debe pagar todas las cotizaciones previsionales adeudadas durante el período que se mantuvo vigente la relación laboral.

“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 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.

No obstante, como se insinuó, 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 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, base sobre la cual, también debe desecharse el recurso de nulidad del actor.

Octavo: Que, de este modo, esta nueva comprensión doctrinal del tema lleva necesariamente a concluir que el fallo impugnado, aunque con argumentos que esta Corte no comparte, en lo resolutivo, coincide con la conclusión arribada, esto es, que procedía desestimar el recurso de nulidad del demandante en esta parte del punto traído a discusión, manteniendo el rechazo de la pretensión del recurrente de aplicar a la demandada la sanción de la nulidad de despido, pues la correcta interpretación de la materia objeto del juicio, conforme se expuso, lleva a la misma decisión, de modo que aunque no es adecuada la postura del fallo revisado, tal incorrección no influye en lo dispositivo del fallo, siendo forzoso, por tanto, el rechazo del presente arbitrio.

(...)

Décimo: Que, de esta manera, la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley y 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.

A lo anterior, cabe agregar que la sentencia definitiva dictada 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 efecto, sobre la base de la existencia de una situación jurídica dada, en el caso de autos una relación laboral, se dedujo demanda de cobro de prestaciones con el objeto que se condenara a la demandada, además de declarar el despido improcedente, al pago de las cotizaciones de seguridad social porque no habían sido solucionadas, a lo cual no se accedió.

Sin embargo, conforme a lo razonado, debió accederse a dicha pretensión. 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 lapso que se extendió la relación laboral, de manera que si las cotizaciones de seguridad social no fueron pagadas de conformidad con las remuneraciones que correspondían, debió accederse a su pago, de tal modo que al decidirse como se hizo en el pronunciamiento del grado, se incurrió en la vulneración del artículo 58 del Código del Trabajo y 17 y 19 del Decreto Ley N° 3.500.

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 las normas legales indicadas, debió ser acogido y anulada la sentencia del grado, puesto que dicho error influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.”

7. Rol N° 42060-2017 de 3 de julio de 2018

Materia: Remuneraciones.

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

El aumento del bono proporcional sólo beneficia a los docentes del sector particular subvencionado (y no a los del sector municipalizado). La Ley N° 19.933 contempla beneficios remunerativos, ordenando que los recursos que se asignaban a los sostenedores, por la vía de acrecentar la subvención adicional, debían destinarse al pago de las remuneraciones.

“Quinto: Que a la hora de dirimir cuál de estas interpretaciones contradictorias es la correcta, debe señalarse que esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto en cuestión, inclinándose de manera consistente de un tiempo a esta parte, por la postura la expresada en los fallos de contraste; en efecto, como se advierte de lo resuelto, por ejemplo, en las sentencias recaídas en los recursos de unificación números 8.090-17, 10.422-17, 25.003-17, 34.626-17, 36.784-17 y 37.867-17 de 20 de noviembre de 2017, 14 de diciembre de 2017, 28 de mayo de 2018, 14 de febrero de 2018 y 19 de febrero de 2018, respectivamente, se concluyó 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 inciso 1° del artículo 9 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 de 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 primero.

Sexto: 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 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; razón por la que se debe concluir que el recurso de nulidad que se sustentó en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción a lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5 y 9 de la Ley N° 19.933, en relación con el artículo 10 literal a) de la Ley N° 19.410 y 65 de la Ley N° 19.070, debió ser rechazado.

Séptimo: Que, por lo expuesto, corresponde acoger el recurso que se analiza y unificar la jurisprudencia en el sentido indicado, y anular la sentencia impugnada, y declarar que se rechaza el recurso de nulidad en el extremo indicado, conclusión que hace innecesario pronunciarse sobre la otra materia de derecho planteada en el presente recurso.”

8. Rol N° 42542-2017 de 9 de julio 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.

“Quinto: Que a la hora de dirimir cuál de estas interpretaciones contradictorias es la correcta, debe señalarse que esta Corte ya se ha pronunciado sobre el asunto en cuestión, inclinándose de manera consistente de un tiempo a esta parte, por la postura expresada en los fallos de contraste; en efecto, como se advierte de lo resuelto, por ejemplo, en las sentencias recaídas en los recursos de unificación números 8.090-17, 10.422-17, 25.003-17, 34.626-17, 36.784-17, 37.867-17 y 42.060-17 de 20 de noviembre de 2017, 14 de diciembre de 2017, 28 de mayo de 2018, 14 de febrero de 2018, 19 de febrero de 2018 y 3 de julio de 2018, respectivamente, se concluyó 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 inciso 1° del artículo 9 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 de 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 primero.

Sexto: 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 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; razón por la que se debe concluir que el recurso de nulidad que se sustentó en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo por infracción a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley N° 19.933, en relación con el artículo 10 de la Ley N° 19.410; artículos 35, 63 y 65 de la Ley N° 19.070; y artículos 19 y 22 del Código Civil, debió ser acogido, por haberse incurrido en infracción de las normas señaladas.”

9. Rol N° 45635-2017 de 31 de julio 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, en cuanto al carácter realista del derecho del trabajo. Una correcta interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, vinculado con el artículo 4 de la Ley N° 18.883, implica entender la vigencia de dicho cuerpo legal respecto de las personas naturales contratadas por un órgano del Estado, que suscribió sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, al amparo del estatuto especial de dicho órgano público, en las condiciones previstas por el 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 contratas estaban amparada por una presunción de legalidad, ya que se celebraron conforme al artículo 4 de Ley que aprueba el Estatuto administrativo para funcionarios Municipales.

“Tercero: Que, como se observa, más allá de lo planteado en los instrumentos escritos, en especial de los contratos celebrados por las partes, los respectivos decretos administrativos que los autorizan y demás documentación aparejada, fluye que en los hechos, esto es, en el devenir material y concreto en que se desarrolló la vinculación referida, se configuró una de naturaleza

laboral, al concurrir en la práctica los indicios que dan cuenta de dicho enlace, conforme el artículo 7º del Código del Trabajo.

Cuarto: 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.

Quinto: Que, entonces, conforme a lo razonado en los considerandos anteriores se yergue como conclusión irredargüible la existencia de una relación de naturaleza laboral entre las partes, 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.

Sexto: Que, no obstante asentirse la mora previsional al haberse controvertido por la parte demandada la naturaleza laboral del vínculo, no procede el castigo que contempla el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, pues conforme se aseveró en la sentencia de unificación, al ampararse la contratación a honorarios en una fórmula contemplada por la ley, que aunque en los hechos no fue tal, sino una laboral, opera a favor de la parte demandada una razón que la exime de las consecuencias propias de esa vinculación establecida, ya que el basamento legal en el cual se celebraron los sucesivos contratos, les otorgaban una presunción de legalidad, debiendo considerarse, además, que en el contexto que se desarrolla el proceso, tal punición se desnaturaliza, por cuanto las municipalidades no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren de un pronunciamiento condenatorio.

Séptimo: Que, de esta manera, deberá acogerse la demanda, salvo en lo relativo a la sanción de la nulidad del despido, declarándose la existencia de la relación laboral, y el carácter de injustificado del despido, por lo cual, deberán concederse las indemnizaciones consecuentes. Lo mismo sucede con la pretensión de pago de las cotizaciones previsionales y descuentos por seguro de cesantía. Sin embargo, tampoco se dará lugar a lo peticionado relativo al pago de conceptos vinculados con feriado legal y proporcional, por cuanto, teniendo derecho reconocido expresamente en los contratos suscritos entre las partes a disfrutar de feriado, no se acreditó adeudarse monto alguno por dicho concepto.”

10. Rol N° 37147-2017 de 9 de julio de 2018

Materia: Existencia de relación laboral.

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

Principio de primacía de la realidad. Interpretación de los artículos 1 y 7 del Código del Trabajo en relación con el artículo 4 de la Ley N° 18.883. Se califica como relación laboral aquella entre una persona natural y una Municipalidad, cuando aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, prestan servicios en las condiciones previstas por el legislador laboral.

“Séptimo: Que para dilucidar el punto corresponde establecer, en primer lugar y en lo que interesa, que de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 1 del Código del Trabajo, inciso primero: "Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y sus leyes complementarias", a lo que cabe agregar la regla contenida en el inciso segundo, que prevé: "Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado, o aquellas en que tenga aporte, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial".

A su turno, el artículo 4 de la Ley N° 18.883, que Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, dispone: "Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto".

Esta norma es igual a la contenida en el artículo 11 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo, sobre la base de la cual se estructura uno de los fallos acompañado.

Octavo: Que de la normativa transcrita es posible desprender que a los funcionarios de la Administración del Estado no se les aplica el estatuto laboral común, contenido en el Código del Trabajo, en la medida que están sometidos por ley a un estatuto especial, hipótesis que no se verifica en el caso de quienes son contratados a honorarios, pues no se rigen por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, sino por las normas del contrato que celebren. Una primera conclusión, entonces, es que quienes son contratados por una municipalidad, a honorarios, podrán quedar sujetos a las normas del Código del Trabajo en la medida que la vinculación reúna, en los hechos, las características propias de una relación laboral, en conformidad a lo establecido en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo. Desde luego, lo regular es que si se contrata a honorarios rijan las normas del derecho civil, pues un contrato de

prestación de servicios tiene la naturaleza de un arrendamiento de servicios personales. Sin embargo, como se sabe, las cosas son lo que son en la realidad y no lo que se dice que son, por eso es que al examinar una determinada relación, formalmente convenida a honorarios, es posible encontrar cuestiones subyacentes que digan lo contrario.

El Código del Trabajo define el contrato individual de trabajo en el artículo 7, como "una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada". Para precisar, pues, si se está en presencia de un contrato de trabajo, será esencial desentrañar si concurre o no subordinación de parte del trabajador, puesto que es, en definitiva, el elemento caracterizador y puede -y suele- hacerse a través de un sistema de indicios, que orientan en el sentido de entender que existe esa dependencia o sujeción en la relación de trabajo, tales como obligación de asistencia, cumplimiento de horario, sometimiento a instrucciones y directivas del empleador, prestación de servicios en forma continua y permanente, estar sometido a supervigilancia y control. Es por eso que, aun cuando no se escribiera un contrato de trabajo o se celebre bajo una denominación distinta, debe aplicarse la presunción establecida en el artículo 8 del Código del Trabajo, que dispone: "Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo". Por último, se debe considerar lo dispuesto en el artículo 1 de dicho cuerpo legal, que deja bajo la regulación del referido estatuto normativo toda relación laboral, lo que constituye la regla general en el campo de las relaciones de trabajo.

Noveno: Que, en el presente caso, tal como se estableció en la sentencia de base con el carácter de inamovible, se trata de una persona natural -monitora comunitaria- que si bien aparece contratada a honorarios, se desempeña en condiciones que no son compatibles con una prestación de servicios conforme a las modalidades previstas para ese tipo de contrato, lo que se refleja en circunstancias de hecho que la legislación regula en el Código del Trabajo. Orienta especialmente la decisión de esta Corte el hecho que el desempeño a honorarios no resulta acorde a una prestación de servicios como la descrita, esto es, bajo subordinación y dependencia, cumpliendo órdenes e instrucciones en la forma de prestar los servicios y en las modalidades de pago, con sujeción a fiscalización.

Décimo: Que, en consecuencia, la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo en relación con el artículo 4 de la Ley N° 18.883, está dada por la vigencia de dicho código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, en la especie una municipalidad, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, prestan servicios en las condiciones previstas por el legislador laboral; en otros términos, corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, las relaciones habidas entre aquéllos en la medida que se desarrollen fuera del marco legal que establece -para el caso- el artículo 4 de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, y se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral

para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente. Por lo tanto, la interpretación que se aviene con las reglas y principios invocados, en lo específico, la contiene la vertida en los fallos que en que se apoya el recurso de unificación de jurisprudencia.

Undécimo: Que por los motivos que han sido desarrollados, determinada la correcta doctrina en la materia de derecho objeto del juicio y siendo procedente el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la demandante, el de nulidad que dedujo debió ser acogido, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, por haberse interpretado erradamente los artículos 1 y 8 del mismo texto legal y 4 de la Ley N° 18.883, en relación a los hechos establecidos, debiendo anularse la sentencia del grado, procediéndose seguidamente, a dictar la de reemplazo pertinente.”