



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

1. Sentencia Rol 34371-2017. 05/03/2018

**El artículo 174 del código del trabajo otorga al juez una facultad para autorizar o no la desvinculación de un trabajador amparado por inamovilidad o fuero, no bastando necesariamente el cumplimiento de las causales objetivas.**

“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 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”.

2. Sentencia Rol 36758-2017. 05/03/2018

**Procede la sanción prevista en el artículo 162 inciso 5 del Código del Trabajo cuando en una sentencia se declara una relación laboral, toda vez que la sentencia es declarativa y no constitutiva, por lo que la relación laboral antecede a la sentencia y el empleador debe cumplir con sus obligaciones, incluidas las previsionales.**

“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 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 instaura 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, se incurrió en la vulneración de la norma legal indicada.”

3. Sentencia Rol 34447-2017. 07/03/2018

**La carta de despido indirecto del trabajador no tiene una exigencia jurídica similar a la carta de despido directo que debe elaborar el empleador, por lo que no concurren las mismas consecuencias ante el no cumplimiento de las formalidades legales, el derecho de defensa del empleador no se ve menoscabado a contrario de lo que se considera respecto a la defensa del trabajador cuando la carta de despido directo no cumple las formalidades legales.**

“De ninguna manera puede entenderse que el legislador ha establecido en forma perentoria que las causales que se invocan y los hechos en que se funda sean relatados de la misma manera en uno y otro caso. Es posible por vía de interpretación entender que existe una diferencia, lo cual arranca del fundamento que permite exigir al empleador la precisión en los hechos que le imputa al trabajador cuando se trata del despido directo que, como se dijo, se funda en el amparo al derecho a la defensa. Sin embargo, el empleador no verá vulnerado este derecho si el trabajador en la carta de autodespido no ha sido todo lo preciso que se le exige al empleador, pues éste se encuentra, dada la posición asimétrica en la relación laboral en condiciones de hacer valer su defensa una vez notificado de la demanda de autodespido. En cambio, tratándose del despido directo es el trabajador quien impugnará los hechos descritos en la carta a través de su demanda. La situación, en consecuencia, es diversa. Mientras en el despido directo, el trabajador deberá impugnar en su demanda los hechos en que se funda, debiendo tener claridad de las causales por las cuales se le puso término al trabajo; en la hipótesis del autodespido, es a través de la demanda del trabajador que el empleador podrá ejercer su derecho a defensa, al oponer las excepciones y descargos que estime convenientes en su contestación.”

4. Sentencia Rol 34574-2017. 07/03/2018

**Procede la devolución del descuento del seguro de cesantía aportado por el empleador en el caso de declararse injustificado el despido sin que haya tenido que explicitarse en la reserva de derechos en el finiquito.**

“La reserva de derechos consignada en un finiquito firmado por ambas partes debe extenderse a lo que en él se expresa, y respecto a lo cual las partes han acordado. En efecto, en este caso, se fijó como hecho que la actora formuló reserva en relación con la improcedencia de la causal de necesidades de la empresa y todo recargo o indemnización que corresponda, habiendo, por lo tanto, consentimiento y poder liberatorio en los restantes aspectos que forman parte de la relación laboral extinguida, dentro de los que no puede considerarse lo relativo al seguro de cesantía, si se considera que este puede descontarse de la indemnización por años de servicio sólo en el caso en que la desvinculación sea calificada como “justificada”. Tal es la interpretación que debe darse al acuerdo a que llegaron los litigantes, en su oportunidad, resultando legítimo realizar reclamaciones tendientes al cobro de prestaciones en torno a las cuales no hubo concierto, como ha ocurrido en la especie”.

5. Sentencia Rol 31772-2017. 08/03/2018

**En un procedimiento concursal, la extensión en el tiempo de los efectos de la nulidad del despido de un trabajador – que ocurre previo a declararse la quiebra por resolución- no se detiene, por lo que debe aplicarse según lo previsto en la norma laboral.**

“Al tratarse de un despido verbal ocurrido con anterioridad a la fecha de la resolución de liquidación y adeudarse las cotizaciones de seguridad social por el tiempo trabajado, concurren los presupuestos que el legislador prevé en el artículo 162 inciso quinto, siendo exigibles y aplicables a las demandadas las obligaciones que el derecho laboral contempla, y consecuentemente, cada una de las sanciones previstas por su incumplimiento, entre ellas, la del artículo 162”.

6. Sentencia Rol 35091-2017. 15/03/2018

**Se califica como relación laboral del código del trabajo, todas aquellas relaciones que se desarrollan fuera del marco legal del artículo 4 de la Ley N° 18.883 que autoriza a los municipios la contratación sobre la base de honorarios ajustada a condiciones determinadas.**

“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 Código. (...) 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”.

7. Sentencia Rol 35151-2017. 15/03/2018

**Se califica como relación laboral del código del trabajo, todas aquellas relaciones que se desarrollan fuera del marco legal del artículo 4 de la Ley N° 18.883 que autoriza a los municipios la contratación sobre la base de honorarios ajustada a condiciones determinadas.**

“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 Código. (...) 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”.

8. Sentencia Rol 36601-2017. 26/03/2018

**La aplicación de la sanción de invalidez del despido del artículo 162 inciso 5 del Código del Trabajo no es aplicable para el empleador a quien le fue declarada la relación laboral en la sentencia, toda vez que es una sanción para el empleador que retuvo los montos y no fueron pagados.**

“La procedencia de aplicación de la sanción de invalidez del despido debe determinarse a la luz de la finalidad que tuvo el legislador al instaurarla, que es precisamente estimular al empleador a enterar en los órganos respectivos las cotizaciones que retuvo, sin que sea necesaria la intervención de la autoridad administrativa o judicial, ergo, supone que esa obligación de retención es manifiesta para las partes; (...) como dicha obligación no resulta patente para un litigante que desconoce la existencia de la relación laboral, controversia que solo fue dirimida en la sentencia que se impugna, aplicar la sanción de la nulidad del despido en ese caso importa extender la finalidad de la norma más allá de lo querido por el legislador, con ello, obligar al empleador a asumir una actitud que de buena fe estima que no le es exigible, por ley ni por contrato, lo que también entendió el trabajador, según denota su actitud conforme durante toda la vigencia de la relación laboral; (...) se debe concluir que el reproche a que se hace referencia solo fue previsto para el empleador que efectuó la retención correspondiente de las remuneraciones del dependiente y no enteró los fondos en el órgano respectivo, es decir, no cumple su rol de agente intermediario y distrae dineros que no le pertenecen en fines distintos a aquellos para los que fueron retenidos, cuyo no es el caso, porque la demandada desconoció que el vínculo que lo unía al demandante era laboral, polémica que se dilucidó en la sentencia refutada, de modo que no hubo retención de cotizaciones en los organismos de seguridad social y, por ende, no procede decretar la nulidad del despido prevista en la norma transcrita”.

9. Sentencia Rol 37776-2017. 26/03/2018

**La aplicación del artículo 4º de la Ley Nª 18.883 y del principio de primacía de la realidad, no puede operar ya que habiéndose prestado servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, al margen de la norma, corresponde aplicar el Código del Trabajo.**

“En relación a la aseveración que formula la sentencia impugnada, relativa a que el impedimento legal que afecta a las Municipalidades de efectuar contrataciones bajo el régimen del Código del Trabajo, impediría de manera absoluta que un contrato celebrado bajo el estatuto del artículo 4º de la Ley N° 18.883 devenga en uno de naturaleza laboral, aunque se constate no cumplir sus requisitos y la concurrencia de los elementos propios de la relación laboral, debe indicarse que, según ya se señaló recientemente por esta Corte en los autos N° 35.737-17 de 18 de diciembre último, que el principio de primacía de la realidad, corresponde a una exigencia fundamental del Derecho del Trabajo, que debe servir como criterio interpretativo de la decisión judicial, que contiene el mandato de atender, por sobre las formalidades, la manera efectiva en que se desarrolla una determinada vinculación de prestación de servicios personales, lo que significa que la determinación de su naturaleza, debe realizarse conforme como se constata en la realidad práctica. Ello implica, además, que el ejercicio de calificación de los hechos constatados, debe ser efectuada desde la perspectiva del trabajador, entendiendo, desde la naturaleza tutelar propia de

esta disciplina, que a éste le interesa como se desarrolló su vinculación de manera concreta, siéndole indiferente la fórmula contractual o fundamento jurídico que la sustenta, ya que, sólo de ese modo, se cumple la finalidad del derecho laboral, que busca balancear el desequilibrio propio de sus relaciones, donde el empleador se ubica en una posición privilegiada que le permite decidir y dirigir, entre otros factores, las formalidades de la contratación. Por ello, no puede ser indiferente para la judicatura, que un contrato de prestación de servicios personales con una Municipalidad, aunque formalmente responda a la facultad del artículo 4° de la Ley N° 18.883, en la práctica manifieste elementos propios de una relación laboral, pues la protección que implica el reconocimiento de tal categoría jurídica, se extiende de manera amplia –según lo reflexionado anteriormente–, a todo tipo de trabajadores, incluyendo a aquellos que aunque vinculados conforme tal precepto, en la práctica sus servicios no se encuadran en los presupuestos legales que autorizan el régimen de contratación a honorarios”.

10. Sentencia Rol 39406-2017. 26/03/2018

**La sanción de nulidad del artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable en el caso de que la relación laboral se declare en la dictación de la sentencia, por ser la sentencia declarativa y no constitutiva.**

“Al respecto, debe recordarse que, conforme enseña la doctrina procesal, las acciones declarativas son aquellas cuyo objeto es resolver situaciones de “incertidumbre jurídica”, donde el juzgador debe dilucidar la determinada naturaleza de una situación existente, o, simplemente descartarla, en otras palabras “la constatación judicial de la existencia o inexistencia de una relación o situación jurídica” (como señala el profesor Alejandro Romero Seguel, en su obra “Curso de Derecho Procesal Civil. La acción y la protección de los derechos”, Thomson Reuters, Santiago, 2014, p. 49), mientras que la acción es constitutiva cuanto su objeto sea la “creación de un estado jurídico que antes no existía; proporcionar a una obligación ya existente el complemento integrador que necesita, haciéndola exigible; producir un cambio de estado jurídico existente; cancelar o dejar sin efecto un estado jurídico preexistente” (según se expresa en la obra ya referida, p. 58). De este modo, en las sentencias declarativas “sus efectos se remontan al pasado”, y en las constitutivas, se extienden hacia el futuro (como afirma Hugo Alsina, conforme señala en Fundamentos del Derecho Procesal, Editorial Jurídica Universitaria, México, 2001, p. 133)(...) en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Valparaíso al concluir que no es aplicable la sanción de la nulidad del despido porque las prerrogativas que emanan de la relación laboral declarada en la sentencia “que hace nacer los derechos reclamados”, contiene la constitución del cambio jurídico relacionada con dicha punición, exige la existencia de un empleador moroso en el íntegro de las cotizaciones previsionales, que en la especie no concurre; pues, como ya se dijo, acreditado el presupuesto fáctico contemplado en el artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde su aplicación, desde que fluye de los hechos establecidos en el fallo de instancia que el empleador no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso 5° de dicha norma, esto es, efectuar el entero de las cotizaciones pertinentes del trabajador, no eximiéndose de dicha carga, el hecho de no haberlo tampoco retenido”.

11. Sentencia Rol 37339-2017. 28/03/2018

**No procede aplicar sanción del artículo 162 inciso 5 del Código del Trabajo en el caso que se declare la relación laboral de una persona natural con un municipio, toda vez que la**

**contratación previa fue suscrita al amparo de un estatuto legal, por lo que no se podía prever la figura de la nulidad del despido.**

“En el caso en análisis, la demandada desconoció el hecho que haya existido con el actor un contrato de trabajo, controversia que aparece dirimida a favor de éste sólo en la sentencia atacada, de modo que con anterioridad no hubo retención de cotizaciones en los organismos de seguridad social y, por ende, no procede invocar la nulidad del despido prevista por la norma antes citada. Decimosexto: Que, ese contexto, conforme a lo razonado en la sentencia de la instancia, la conducta del empleador no puede ser subsumida dentro de la hipótesis fáctica que contempla el artículo 162 del Código del Trabajo, de tal manera que la sanción estipulada en dicha norma no resulta procedente y al no decidirse así en la sentencia impugnada no se ha hecho una acertada interpretación y aplicación de la normativa en estudio, de manera que se configura la hipótesis prevista por el legislador para que esta Corte, por la vía de la unificación, invalide el fallo de nulidad y altere lo decidido sobre el fondo del debate”.