



Recopilado por José López Molina

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

1. Rol N° 40267-2017 de 8 de octubre de 2018.

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Régimen aplicable para los trabajadores de FAMA E.

**El régimen de terminación de las funciones de los empleado de FAMA E (Fábricas y Maestranzas del Ejército) se encuentra regido por la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas (Ley N° 18,948), en virtud de lo previsto en el artículo 4 del DL 2.067, modificado por el DL 3.643 de 1981, en relación al artículo final del DFL N° 1 de 1997, Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas. Resulta improcedente aplicar el artículo 24 del DFL N° 1 de 1997, que faculta a los Comandantes de Unidades o Jefes de repartición para contratar trabajadores a trato, a plazo fijo o indefinido, previa autorización de la superioridad, sujetándolos a las disposiciones del Código del Trabajo y al Reglamento del personal a jornal y trabajadores a trato de las Fuerzas Armadas.**

“Octavo: Que, en consecuencia, debe descartarse la aplicación del artículo 24 del DFL N°1 de 1997, en el que se funda la tesis sostenida en la sentencia impugnada, que faculta a los Comandantes de Unidades o Jefes de repartición para contratar trabajadores a trato, a plazo fijo o indefinido, previa autorización de la superioridad, sujetándolos a las disposiciones del Código del Trabajo y al Reglamento del personal a jornal y trabajadores a trato de las Fuerzas Armadas, desde que la regla especial contenida en el DL 2067 tantas veces citado, que remite al estatuto del personal de 1968, se encuentra vigente, debiendo primar entonces lo que dispone el estatuto actual de 1997, en cuanto a su vez reenvía a las normas que regulan la terminación de las funciones del personal de las Fuerzas Armadas, contenidas en los artículos 52 y siguientes de la ley 18.948.

Noveno: Que, en mérito de lo reflexionado, yerra la sentencia impugnada al rechazar el recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia de base que acogió la demanda y declaró procedente la aplicación de las normas del Código del Trabajo a la terminación de las funciones del demandante, fundada en el artículo 24 del DFL N°1 de 1997, en circunstancias que procedía hacer lugar al mismo, en conformidad a la interpretación que aquí se ha establecido como la correcta y en función de la cual se unificará la jurisprudencia.”

2. Rol N° 12795-2018 de 30 de octubre de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional.

**La Ley N° 19.933, también las que antecieron, no dispuso el aumento de las remuneraciones mediante el derecho a percibir el incremento de la bonificación proporcional mensual por parte de los profesionales de la educación del sector municipalizado, sino que las mejoró contemplando beneficios de orden remunerativo.**

“Sexto: Que, en consecuencia, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que el aumento de la bonificación proporcional establecido en la Ley N° 19.933 debe pagarse como tal y conforme al procedimiento de cálculo instaurado expresamente por el legislador; razón por la que se debe concluir que la sentencia de base incurrió en la causal de nulidad contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3 y 9 de la Ley N° 19.933, y en los artículos 63 y 65 de la Ley N° 19.070.

Séptimo: Que, por lo expuesto, aparece que la causal de nulidad acogida por la sentencia impugnada no debió ser acogida, pues, incluso admitiendo la concurrencia del vicio que tuvo por configurado, éste no influye en lo dispositivo del fallo, por cuanto de todos modos, la conclusión del fallo de base aparece como correcta conforme lo expresado con anterioridad, mismas razones que sirven para desestimar la causal de nulidad subsidiaria interpuesta. De este modo, corresponde acoger el recurso que se analiza y unificar la jurisprudencia en el sentido indicado, y anular la sentencia impugnada para acto continuo, en forma separada, dictar la correspondiente de reemplazo.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, se acoge el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia de treinta y uno de enero de dos mil dieciocho dictada por la Corte de Apelaciones de Valparaíso que acogió el arbitrio de invalidación que interpuso en contra de la sentencia de base, y se declara que se rechaza el recurso de nulidad que la parte demandada dedujo en su contra, y, en consecuencia, la decisión de instancia, no es nula.”

3. Rol N° 3479-2018 de 30 de octubre de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional.

**La Ley N° 19.933, también las que antecieron, no dispuso el aumento de las remuneraciones mediante el derecho a percibir el incremento de la bonificación proporcional mensual por parte de los profesionales de la educación del sector municipalizado, sino que las mejoró contemplando beneficios de orden remunerativo.**

“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, además, en las sentencias recaídas en los recursos de unificación números 10.422-17, 25.003-17, 34.626-17, 36.784-17, 37.867-17 y 42.060-17 de 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,

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, de manera que el incremento señalado no corresponde a un emolumento que beneficie como tal a los profesionales de la educación del sector municipalizado; 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 1 y 9 de la Ley N° 19.933, debió ser acogido, por cuanto los actores carecen de la calidad jurídica necesaria para reclamar la prestación objeto del juicio.”

4. Rol 1104-2018 de 30 de octubre de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional.

**La Ley N° 19.933, también las que antecedieron, no dispuso el aumento de las remuneraciones mediante el derecho a percibir el incremento de la bonificación proporcional mensual por parte de los profesionales de la educación del sector municipalizado, sino que las mejoró contemplando beneficios de orden remunerativo.**

“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, además, en las sentencias recaídas en los recursos de unificación números 10.422-17, 25.003-17, 34.626-17, 36.784-17, 37.867-17 y 42.060-17 de 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,

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, de manera que el incremento señalado no corresponde a un emolumento que beneficie como tal a los profesionales de la educación del sector municipalizado; 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 1 y 9 de la Ley N° 19.933, debió ser acogido, por cuanto los actores carecen de la calidad jurídica necesaria para reclamar la prestación objeto del juicio.”

5. Rol N° 1433-2018 de 30 de octubre de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional.

**La Ley N° 19.933, también las que antecedieron, no dispuso el aumento de las remuneraciones mediante el derecho a percibir el incremento de la bonificación proporcional mensual por parte de los profesionales de la educación del sector municipalizado, sino que las mejoró contemplando beneficios de orden remunerativo.**

“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, además, en las sentencias recaídas en los recursos de unificación números 10.422-17, 25.003-17, 34.626-17, 36.784-17, 37.867-17 y 42.060-17 de 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, 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, de manera que el incremento señalado no corresponde a un emolumento que beneficie como tal a los profesionales de la educación del sector municipalizado; 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 1 y 9 de la Ley N° 19.933, debió ser acogido.”

6. Rol N° 44451-2017 de 29 de octubre de 2018

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Régimen aplicable para los trabajadores de FAMAE.

**El régimen aplicable a la terminación de los servicios de los trabajadores de FAMAE (Fábricas y Maestranzas del Ejército) es el contenido en la Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas (Ley N° 18.948), en virtud de lo previsto en el artículo 4 del DL 2.067, modificado por el DL 3.643 de 1981, en relación al artículo final del DFL N° 1 de 1997, Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas. Debe descartarse la aplicación del artículo 24 del DFL N° 1 de 1997, que faculta a los Comandantes de Unidades o Jefes de repartición para contratar trabajadores a trato, a plazo fijo**

**o indefinido, previa autorización de la superioridad, sujetándolos a las disposiciones del Código del Trabajo y al Reglamento del personal a jornal y trabajadores a trato de las Fuerzas Armadas.**

Sexto: Que es menester señalar, en primer término, que el DFL N°223 del Ministerio de Defensa del año 1953, con sus modificaciones posteriores, es la Ley Orgánica de Fábricas y Maestranzas del Ejército (FAMAE), y la define como una corporación de Derecho Público que goza de personalidad jurídica, administración autónoma y patrimonio propio y que se relaciona con el gobierno a través del Ministerio de Defensa. No obstante, dicho cuerpo normativo no contempla normas sobre el personal, salvo en cuanto se refiere al porcentaje de las gratificaciones a distribuir y a la autorización del Comandante en Jefe del Ejército para destinar personal de las distintas plantas del Ejército a FAMAE, a fin de asegurar la eficiencia técnica de la empresa y su control militar (artículos 8°, letra c) y 13). El DL 2063 del año 1977, por su parte, establece normas sobre "remuneraciones y beneficios previsionales del personal de FAMAE", previniendo, en su consideración inicial, que se hace necesario actualizar las que rigen a los obreros y empleados contratados en FAMAE, en cuanto a su encasillamiento y reencasillamiento para los efectos de su jubilación, atendido principalmente que se trata de un personal sometido a las disposiciones del Código del Trabajo. Con tal propósito, modifica, por una parte, el DL 437 de 1974, estableciendo que "El régimen de retiro, pensiones, montepío y desahucio del personal de FAMAE se regirá por las normas del DFL N°1 de 1968 del Ministerio de Defensa, aplicables a los empleados civiles y obreros a jornal de las Fuerzas Armadas" y, por otra, establece en su artículo 4°, modificado por el DL 3643 del año 1981, que "No será aplicable al personal de Fábricas y Maestranzas del Ejército la ley 16.455 y sus modificaciones, ni las normas del DL 2.200 de 1978, para la terminación de sus servicios, la que se regirá únicamente por los artículos 167, respecto de los empleados, y 172 y 173, respecto de los obreros, del DFL N°1 de 1968, del Ministerio de Defensa Nacional. La aplicación de dichas normas corresponderá siempre a la autoridad facultada para la contratación del personal, aún en el caso previsto en la letra e) del artículo 165 del expresado cuerpo legal". Las aludidas disposiciones regulan el retiro temporal y absoluto de los empleados civiles de las Fuerzas Armadas -a quienes aplica las mismas normas del personal de oficiales- y de los obreros a jornal de la institución, estableciendo causales específicas que dan lugar a cada hipótesis de retiro.

7. Rol N° 12282 de 11 de octubre 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 constata 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. Esto último no**

**altera la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.**

Octavo: Que, en efecto, y reafirmando lo sostenido en el motivo cuarto que antecede, esto es, que ostentando la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral un innegable carácter declarativo, procede aplicar la sanción de nulidad del despido frente a la constatación de no encontrarse enteradas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación.

Sin embargo, tratándose, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575-, a juicio de esta Corte, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, 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.

Noveno: Que, en otra línea argumentativa, la aplicación -en estos casos- de la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, 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: 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.

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

8. Rol N° 8555 de 11 de octubre 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.

**Frente a la ausencia de retención y pago de cotizaciones previsionales por parte del empleador y por ende no dar cumplimiento a la obligación establecida en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde imponerle la sanción que el mismo contempla en el inciso 7°. Sentencia del grado es una sentencia declarativa, pues constata situación existente, a saber, la existencia de relación laboral.**

Undécimo: Que, de esta manera, 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.

Duodécimo: Que a lo anterior, cabe agregar que la sentencia definitiva dictada en estos autos no es de naturaleza constitutiva sino declarativa, sólo constata una situación preexistente, en consecuencia, la obligación de pagar determinadas cotizaciones se encontraba vigente desde que se cumplieron los presupuestos para ello. En efecto, sobre la base de la existencia de una situación jurídica dada, se dedujo denuncia con el objeto que se declarara, además de lo debido del despido injustificado, que éste fue nulo e ineficaz porque las cotizaciones de seguridad social no habían sido pagadas, a lo que no se accedió. Se constató o declaró la existencia de tal obligación, pero en ningún caso se constituyó, puesto que ésta no registra su nacimiento desde que quede ejecutoriada la decisión en que el tribunal la declaró, sino desde la fecha que se indica, que corresponde a la oportunidad en que las partes la constituyeron.

Decimotercero: Que, en estas condiciones, si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional y no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde imponerle la sanción que el mismo contempla en el inciso 7°, 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 ello constituye 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.

Decimocuarto: Que, por lo reflexionado, en cuanto a la causal de nulidad contemplada en el artículo 477, en concordancia con el artículo 162, ambos del Código del Trabajo, se incurrió en el yerro denunciado al no aplicar a la demandada la sanción inserta en el inciso séptimo de la última norma referida, pese a hallarse asentado que no pagó las cotizaciones previsionales por todo el período que duró la relación laboral, por lo que debió hacerse lugar al recurso de nulidad interpuesto por la demandante.

9. Rol N° 2367-2018 de 11 de octubre 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.

**Resulta improcedente descontar de la indemnización por años de servicio que corresponde al trabajador, el monto aportado por el empleador a la cuenta individual de cesantía (artículo 13 de la Ley N° 19.728) cuando el despido es declarado injustificado en sentencia judicial, pues tal descuento sólo procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 del Código del Trabajo.**

“Quinto: Que, por consiguiente, se constata la existencia de interpretaciones disímiles sobre la procedencia de la imputación prevista en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, por término de la relación laboral, cuando el despido sea declarado injustificado por sentencia judicial, verificándose, por lo tanto, la hipótesis establecida por el legislador en el artículo 483 del Código del Trabajo, lo que conduce a emitir un pronunciamiento al respecto y proceder a uniformar la jurisprudencia en el sentido correcto.

Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, debe tenerse presente que esta Corte, de manera sostenida ha establecido que una condición sine qua non para que opere el descuento materia de autos, es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, de manera que si la sentencia declara injustificado el despido priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 19.728, pues tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el juez laboral, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728.

Séptimo: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Santiago al concluir que es procedente descontar de la indemnización por años de servicio que corresponde al trabajador, el monto aportado por el empleador a la cuenta individual de cesantía cuando el despido es declarado injustificado, pues, como ya se dijo, tal descuento sólo procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 del Código del Trabajo.

Sobre la premisa de lo antes razonado, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477, por vulneración de los artículos 168 y 172 del Código del Trabajo y 13 de la Ley N° 19.728, debió ser rechazado.”

10. Rol N° 3618-2018 de 11 de octubre 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.

**Resulta improcedente descontar de la indemnización por años de servicio que corresponde al trabajador, el monto aportado por el empleador a la cuenta individual de cesantía (artículo 13 de la Ley N° 19.728) cuando el despido es declarado injustificado en sentencia judicial, pues tal descuento sólo procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 del Código del Trabajo.**

“Quinto: Que, por consiguiente, se constata la existencia de interpretaciones disímiles sobre la procedencia de la imputación prevista en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, por término de la relación laboral, cuando el despido sea declarado injustificado por sentencia judicial,

verificándose, por lo tanto, la hipótesis establecida por el legislador en el artículo 483 del Código del Trabajo, lo que conduce a emitir un pronunciamiento al respecto y proceder a uniformar la jurisprudencia en el sentido correcto.

Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, debe tenerse presente que esta Corte, de manera sostenida ha establecido que una condición sine qua non para que opere el descuento materia de autos, es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, de manera que si la sentencia declara injustificado el despido priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 19.728, pues tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el juez laboral, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728.

Séptimo: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Santiago al concluir que es procedente descontar de la indemnización por años de servicio que corresponde al trabajador, el monto aportado por el empleador a la cuenta individual de cesantía cuando el despido es declarado injustificado, pues, como ya se dijo, tal descuento sólo procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 del Código del Trabajo.

Sobre la premisa de lo antes razonado, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477, por vulneración de los artículos 168 y 172 del Código del Trabajo y 13 de la Ley N° 19.728, debió ser rechazado.”

11. Rol N° 5376-2018 de 11 de octubre 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.

**Corresponde imponerle la sanción de nulidad de despido contemplada en el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional y no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso 5° del mismo artículo 162 al no pagar las cotizaciones previsionales por todo el período que duró la relación laboral.**

“Undécimo: Que, de esta manera, 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.

Duodécimo: Que, en estas condiciones, si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional y no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde imponerle la sanción que el mismo contempla en el inciso 7°, 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 ello constituye 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.

Decimocuarto: Que, por lo reflexionado, en cuanto a la causal de nulidad contemplada en el artículo 477, en concordancia con el artículo 162, ambos del Código del Trabajo, se incurrió en el yerro denunciado al no aplicar a la demandada la sanción inserta en el inciso séptimo de la última norma referida, pese a hallarse asentado que no pagó las cotizaciones previsionales por todo el período que duró la relación laboral, por lo que debió hacerse lugar al recurso de nulidad interpuesto por la demandante.”

12. Rol N° 2995-2018 de 1 de octubre 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. Servicios prestados por actora, además de no coincidir con marco regulatorio de contratación a honorarios (artículo 4 de la ley n° 18,883), dan cuenta de elementos que revelan existencia de vínculo laboral. En la práctica se cumplen los términos descritos en artículo 7 del Código del Trabajo, pues se configura una prestación de servicios personales, ligada a dependencia y subordinación y por la cual demandante recibía en cambio una remuneración. 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.**

“Séptimo: 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 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, ligada a dependencia y subordinación y por la cual la demandante recibía en cambio una remuneración, en condiciones que 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, lapso en el cual existió jornada de trabajo, control de horario y asistencia.

Octavo: Que, en consecuencia, aparece que la segunda causal de nulidad impetrada, que fue acogida, consistente en aquella contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, no se configura en lo concreto.

En razón de los mismos argumentos, debe también desecharse la siguiente causal de nulidad impetrada de manera subsidiaria por la parte demandada, por medio de la cual se denuncia la infracción manifiesta de las reglas de la sana crítica, pues, como se observa, no hay yerro en la manera de apreciar la prueba, siendo, por lo demás, impropio, como lo hace el recurrente, reclamar por dicha vía, su disconformidad con la actividad ponderatoria de los jueces del grado.

Noveno: 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 demandada 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.

Décimo: 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.

Undécimo: 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 no 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.”

13. Rol N° 1020-2018 de 1 de octubre 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.**

“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 al artículo 7° 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.

De este modo, y entrando al mérito de la demanda planteada y sobre el fundamento de la calificación jurídica desarrollada anteriormente, aparece que la desvinculación de las partes no obedeció el marco legal ni las formalidades que regulan el término de las relaciones de trabajo, por lo que se trata de un despido injustificado.

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.”

14. Rol N° 7431-2018 de 9 de octubre de 2018

Materia: Término de la relación laboral.

Submateria: Improcedencia de sanción de nulidad del despido cuando el demandado es un órgano de la Administración del Estado.

**Resulta improcedente aplicar la sanción de nulidad de despido (artículo 162 del Código del Trabajo) cuando el demandado corresponde a un organismo público, donde el vínculo con el trabajador demandante se concreta sobre la base de un contrato a honorarios sustentado en una normativa estatutaria específica que lo autoriza. Sin embargo, subsiste la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas, por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.**

“Quinto: Que, no obstante lo expuesto anteriormente, y en el caso específico en que el demandado corresponde a un organismo público, donde el vínculo con el trabajador demandante se concreta sobre la base de un contrato a honorarios sustentado en una normativa estatutaria específica que lo autoriza, esta Corte, con un mejor estudio de los antecedentes, ha decidido modificar su postura en relación a dicho punto, conforme lo que se sostendrá a continuación.

Sexto: Que, en efecto, y reafirmando lo sostenido en el motivo cuarto que antecede, esto es, que ostentando la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral un innegable carácter declarativo, procede aplicar la sanción de nulidad del despido frente a la constatación de no encontrarse enteradas las cotizaciones previsionales a la época del término de la vinculación.

Sin embargo, tratándose, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575-, a juicio de esta Corte, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, 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.

Séptimo: Que, en otra línea argumentativa, la aplicación -en estos casos- de la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, 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.

Octavo: 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.

Noveno: Que lo anterior no altera la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas, por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.”

15. Rol N° 4591-2018 de 18 de octubre 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. Los servicios prestados por el demandante dan cuenta de elementos que revelan la existencia de un vínculo laboral entre las partes en los términos descritos en el artículo 7 del Código del Trabajo y no coinciden con el marco regulatorio de la contratación a honorarios. Aplicación del principio de primacía de la realidad donde los hechos están por sobre los documentos. Se declara justificado el autodespido (despido indirecto) sin embargo se desecha la sanción de nulidad de despido -por ser el demandante un organismo público amparado por la presunción de legalidad-, manteniéndose vigente la obligación de enterar cotizaciones previsionales, de salud y seguro de cesantía adeudadas.**

“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.

De este modo, y entrando al mérito de la demanda planteada y sobre la base de la calificación jurídica desarrollada anteriormente, aparece que la desvinculación de la que fue objeto la actora, soslayó la regulación que para dichos efectos establece el código laboral, lo que conlleva a la conclusión de que constituye un despido injustificado.

Sexto: Que, no obstante acreditarse también 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 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 justificado del autodespido formulado por la demandante, 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 petitionado 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.”

16. Rol N° 1432-2018 de 18 de octubre de 2018

Materia: Existencia de relación laboral. Término de la relación laboral.

Submateria: Aplicación del principio de primacía de la realidad en el personal de la Administración del Estado contratado a honorarios. Improcedencia de nulidad de despido cuando el demandado es un organismo público.

**Aplicación del principio de la primacía de la realidad. 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 la existencia de un vínculo laboral entre las partes en los términos descritos en el artículo 7 del Código del Trabajo. Si bien la relación laboral fue constatada por sentencia judicial, y el despido declarado injustificado, no corresponde aplicar sanción de nulidad de despido ya que el demandado corresponde a un organismo público, donde el vínculo con el trabajador se materializa sobre la base de un contrato a honorarios sustentado en una normativa estatutaria específica que lo autoriza. Sin embargo, subsiste la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas, por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral.**

“Séptimo: 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, en condiciones que 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.

Octavo: Que, en consecuencia, aparece que la segunda causal de nulidad impetrada, que fue acogida, consistente en aquella contenida en el literal c) del artículo 478 del Código del Trabajo, no se configura en lo concreto.

En razón de los mismos argumentos, debe también desecharse la siguiente causal de nulidad impetrada de manera subsidiaria por la parte demandada, por medio de la cual se denuncia la infracción de ley de las normas relativas a la contratación sobre la base de honorarios contenidas en el estatuto pertinente, y aquellas que regulan los elementos de la vinculación laboral, vulneración que, conforme lo argüido precedentemente, no incurre la sentencia de base, sin perjuicio respecto lo que se dirá más adelante, en relación a la aplicación del artículo 162 del estatuto del trabajo.

Noveno: 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 demandada 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.

Décimo: 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.

Undécimo: 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.”

17. Rol N° 1103-2018 de 18 de octubre de 2018

Materia: Remuneraciones.

Submateria: Ley N° 19.933 contempla beneficios de orden remuneracional.

**La Ley N° 19.933 mejoró las remuneraciones de los profesionales de la educación pertenecientes al sector municipal contemplando beneficios de orden remunerativo, sin embargo no les corresponde percibir el incremento de la bonificación proporcional mensual.**

“Cuarto: Que del examen de las sentencias aparejadas para su contraste, se evidencia la existencia de decisiones divergentes emitidas por Tribunales Superiores de Justicia, configurándose la hipótesis que hace procedente el arbitrio en estudio, esto es, opiniones jurisprudenciales opuestas sobre la materia de derecho propuesta, que hace necesario el pronunciamiento de este tribunal a fin de determinar la tesis que debe entenderse como la correcta.

En efecto, en lo relativo a la primera materia de derecho propuesta, tanto el fallo dictado por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, Rol 83-17, como el emanado de esta Corte, ingreso N° 8.090-17, concluyen 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. 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, además, en las sentencias recaídas en los recursos de unificación números 10.422-17, 25.003-17, 34.626-17, 36.784-17, 37.867-17 y 42.060-17 de 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, 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 1 y 9 de la Ley N° 19.933, debió ser acogido.”

18. Rol N° 2366-2018 de 18 de octubre de 2018

Materia: Terminación de la relación laboral.

Submateria: Despido injustificado. No procede que el empleador descuente aportes al Seguro de Cesantía cuando el despido por necesidades de la empresa es declarado injustificado.

**Resulta improcedente descontar de la indemnización por años de servicio que corresponde al trabajador, el monto aportado por el empleador a la cuenta individual de cesantía (artículo 13 de la Ley N° 19.728) cuando el despido es declarado injustificado en sentencia judicial, pues tal descuento sólo procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 del Código del Trabajo.**

“Quinto: Que, por consiguiente, se constata la existencia de interpretaciones disímiles sobre la procedencia de la imputación prevista en el artículo 13 de la Ley N° 19.728, por término de la relación laboral, cuando el despido sea declarado injustificado por sentencia judicial, verificándose, por lo tanto, la hipótesis establecida por el legislador en el artículo 483 del Código

del Trabajo, lo que conduce a emitir un pronunciamiento al respecto y proceder a uniformar la jurisprudencia en el sentido correcto.

Sexto: Que, para los fines de asentar la recta exégesis en la materia, debe tenerse presente que esta Corte, de manera sostenida ha establecido que una condición sine qua non para que opere el descuento materia de autos, es que el contrato de trabajo haya terminado efectivamente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, de manera que si la sentencia declara injustificado el despido priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 19.728, pues tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el juez laboral, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728.

Séptimo: Que, en estas condiciones, yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Santiago al concluir que es procedente descontar de la indemnización por años de servicio que corresponde al trabajador, el monto aportado por el empleador a la cuenta individual de cesantía cuando el despido es declarado injustificado, pues, como ya se dijo, tal descuento sólo procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 del Código del Trabajo.

Sobre la premisa de lo antes razonado, el recurso de nulidad planteado por la parte demandada, fundado en la causal del artículo 477, por vulneración de los artículos 168 y 172 del Código del Trabajo y 13 de la Ley N° 19.728, debió ser rechazado.”