

Doctrina jurisprudencial: recursos de unificación de jurisprudencia de diciembre del año 2017

1.- Sentencia rol 27882-2017 de 11 de diciembre de 2017

El tope de noventa unidades de fomento a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo, no es aplicable en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio de los trabajadores con contrato vigente al 1 de diciembre de 1990 y que fueron contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981.

El artículo 7 transitorio del Código del Trabajo contiene una regla general según la cual los trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981 tienen derecho a las indemnizaciones "...que les correspondan conforme a ella... ", se debe colegir que rige la ley vigente al tiempo de contratación, atento a lo que disponen los artículos 9 inciso primero del Código Civil y 22 de la Ley sobre el Efecto Retroactivo de las Leyes. No obsta a dicha conclusión la circunstancia que agregue "...sin el límite máximo a que se refiere el artículo 163... ", sin hacer referencia a tope, pues el derecho a las indemnizaciones que le compete a un trabajador con motivo de su despido injustificado, surge de manera coetánea al momento en que es contratado, erigiéndose como una suerte de seguridad anexa al contrato y, por lo mismo, se incorpora al patrimonio del trabajador a esa época; y porque en el proceso de interpretación de la normativa laboral, precisamente por la finalidad que persigue, dar protección al trabajador y, con ello, a la fuente laboral, no corresponde efectuar disquisiciones extensivas, más aun si, de esa manera, no se cumple el objetivo señalado.

2.- Sentencia rol 35733- 2017 de 14 de diciembre de 2017

Procede la aplicación de la sanción contemplada en el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, nulidad del despido, cuando la relación laboral ha sido declarada mediante sentencia.

El empleador no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, de modo que corresponde aplicar la sanción que la misma contempla, esto es, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones del trabajador que se devenguen desde la fecha del despido hasta la fecha de su convalidación, mediante el entero de las cotizaciones adeudadas. A lo anterior no obsta que haya sido el fallo recurrido de nulidad el que dio por establecida la existencia de una relación de naturaleza laboral entre las partes, por cuanto se trata

de una sentencia de carácter declarativa y en ningún caso viene a dar por constituida la relación laboral.

En el mismo sentido sentencia rol 36248-2017 de 27 de diciembre de 2017

3.-Sentencia rol 35737- 2017 de 18 de diciembre de 2017

En virtud del principio de la primacía de la realidad la existencia de una relación laboral depende no de lo que las partes pactaron conforme a documentos o acuerdos, sino que de la situación real en la que el trabajador se encuentra colocado.

No es indiferente que un contrato celebrado entre un particular y un municipio, que formalmente responde a la facultad del artículo 4° de la ley N°18.883, en la práctica demuestre elementos configurativos de una relación laboral como es la existencia de jornada laboral, control de asistencia y horario, supervigilancia y control de las labores que denotan poder de mando y dirección, por desmarcarse del ámbito propio de su regulación estatutaria pues la protección que implica el reconocimiento de dicha categoría jurídica, se extiende de manera amplia conforme lo reflexionado en torno a la aplicación del artículo 1° del Código del Trabajo, incluyendo entonces, a este tipo de trabajadores que no se encuadran en los hechos en los presupuestos legales que autorizan el régimen de contratación a honorarios.

4.- Sentencia rol 14627 -2017 de 27 de diciembre de 2017

Los tribunales laborales son competentes para resolver si la relación entre una municipalidad y una persona que le presta servicios profesionales en forma permanente e ininterrumpida, bajo subordinación y dependencia bajo sucesivos contratos de honorarios, se rige o no por el Código del Trabajo.

El trabajador prestó servicios a la municipalidad en forma continua por un período cercano a los cuatro años. El tiempo transcurrido indica que la ejecución del programa para el cual fue contratando devino en una función habitual de la municipalidad, de manera que el contrato no corresponde a las hipótesis del artículo cuarto de la Ley 18.883 y por tanto, dicha relación debe regirse por lo dispuesto en el Código del Trabajo.