

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

1.- Sentencia rol 15530-2017 de 6 de noviembre de 2017

Es aplicable la sanción contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, nulidad del despido, cuando mediante sentencia se haya declarado la existencia de una relación laboral.

La sentencia posee una naturaleza declarativa lo que 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 del Trabajo, nulidad del despido.

En el mismo sentido se pronunciaron las sentencias rol 16734-2017 de 6 de noviembre de 2017 y rol 19137- 2017 de 8 de noviembre de 2017

2.- Sentencia rol 27830-2017 de 16 de noviembre de 2017

Es aplicable el Código del Trabajo a los contratos de prestación de servicios de honorarios celebrados sucesivamente entre un particular y un órgano del Estado, cuando el desempeño de los servicios concernidos no se encuadra en los términos de la normativa conforme a la cual se incorpora dicho particular a la dotación del ente estatal sino que a lo señalado en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo.

Para precisar si se está en presencia de un contrato de trabajo, será esencial desentrañar si concurre o no subordinación de parte del trabajador, puesto que éste es en definitiva un elemento caracterizador de la relación laboral y ello 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.

3.-Sentencia rol 6885-2017 de 28 de noviembre de 2017

La obligación contemplada en el artículo 184 del Código del Trabajo da cuenta de una exigencia impuesta al empleador que no se limita a contemplar medidas de seguridad de cualquier naturaleza, sino a que sean efectivas en el cumplimiento de proteger la vida y seguridad de los trabajadores.

No obstante encontrarse asentado en el juicio el cumplimiento del empleador demandado en cuanto a haber informado a los trabajadores sobre los riesgos a que se veían expuestos al manipular las sustancias químicas con que trabajaban, puso la causa del accidente bajo la responsabilidad del trabajador demandante, por haber permanecido en el lugar, desobedeciendo las órdenes de salir del mismo. Evidentemente, haber dejado entregado a la voluntad del trabajador, la decisión de evacuar el local, conociendo o debiendo conocer, como empleador, los riesgos de la exposición a los compuestos químicos, es una demostración del incumplimiento de su deber de proteger eficazmente la salud del actor, ya que no debió haber tolerado esa conducta, sino impuesto, por medios efectivos, lo que era adecuado para proteger su vida y salud. Del mismo modo que, aunque se encontrara capacitado para ejercer su función de auxiliar de cecinas y embutidos, es la falta de información sobre los riesgos de su labor, lo que permitió que el trabajador no le diera importancia a su permanencia en el lugar, ya que el sentido común indica que, de haber sabido el peligro que corría, no se habría quedado.

En el mismo sentido se pronunció la sentencia rol 94956-2016 de 30 de noviembre de 2017.

4.- Sentencia 8435-2017 de 29 de noviembre de 2017

Procede el descuento del aporte efectuado por el empleador al seguro de cesantía del trabajador, de la indemnización por años de servicio, cuando se le ha despedido por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, y con posterioridad se declara injustificada tal desvinculación.

El objetivo del legislador al establecer el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N° 19.728, no ha sido otro que favorecer al empleador en casos en que se ve enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones relativas al artículo 161 del Código del Trabajo. Es así como, tratándose de una prerrogativa, debe ser considerada como una excepción, y por lo tanto, su aplicación debe hacerse en forma restrictiva, lo que lleva a concluir que sólo puede proceder cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 mencionado, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que, cuando por sentencia judicial se ha declarado que tal despido carece de causa, no es posible que el empleador se vea beneficiado, siendo autorizado para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía.