

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

1.- Sentencia rol 6880-2017 de 13 de septiembre de 2017

El poder liberatorio del finiquito, suscrito con las formalidades legales, solo se extiende a las materias expresamente acordadas por las partes no pudiendo comprender derechos u obligaciones no especificadas en dicho documento.

Al tratarse de un finiquito que ajusta entre las partes la situación jurídica de término de derechos de naturaleza laboral, y por lo tanto de orden público, merece y exige la especificación concreta y expresa de los bienes jurídicos de los cuales se dispone, máxime si se considera que por su naturaleza transaccional, rige a su respecto lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil, desde que su finalidad es también evitar o precaver un litigio entre quienes lo suscriben, razón por la cual es indispensable requerir la máxima claridad en cuanto a los derechos, obligaciones, prestaciones, indemnizaciones que comprende, con la finalidad de impedir discusiones futuras, por lo que solo puede atribuírsele poder liberatorio respecto de aquellas materias que las partes hayan señalado en él de manera expresa.

2.- Sentencia rol 18186-2017 de 13 de septiembre de 2017

Corresponde calificar como vinculaciones laborales regidas por el Código del Trabajo, aquellos casos en que el trabajador aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele la autoridad contratante, presta servicios en las condiciones previstas en el Código del Trabajo.

Si una persona se incorpora a la dotación de un órgano de la Administración del Estado bajo la modalidad contemplada en el artículo 11 de la Ley N° 18.834, 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. 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

3.- Sentencia rol 21638-2017 de 29 de septiembre de 2017

Procede la sanción de nulidad del despido cuando en la sentencia se haya reconocido la existencia de la relación laboral sin verificarse el íntegro pago de las cotizaciones del trabajador.

La sentencia definitiva no es de naturaleza constitutiva, sino declarativa ya que solo constata una situación preexistente, por lo que la obligación del empleador de enterar en los organismos previsionales las cotizaciones correspondientes, se encontraba vigente desde que la demandada se vinculó laboralmente con la demandante. De esta manera, si bien se dedujo denuncia con la finalidad de que se declarara la existencia de la relación laboral y que dicho despido fue nulo e ineficaz debido al no pago de cotizaciones durante la vigencia de la relación laboral, el tribunal no accedió a ello incurriendo en yerro pues la relación laboral no registra su nacimiento con la sentencia que declara su existencia, sino que desde la fecha en que las partes la constituyeron, procediendo aplicar la sanción de la nulidad del despido.

4.- Sentencia rol 27871-2017 de 29 de septiembre de 2017

Procede aplicar la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo, nulidad del despido, en el caso de que sea el trabajador quien ponga término a la relación laboral en virtud del artículo 172 del mismo cuerpo normativo.

El denominado “autodespido” o “despido indirecto” es técnicamente desde el punto de vista laboral una modalidad de despido por lo que sus efectos deben ser los mismos que cuando la relación laboral termina por voluntad del empleador. De esta manera, si el empleador infringe la normativa laboral previsional, corresponde aplicarle la sanción de la nulidad del despido sin importar quien haya planteado el término de la relación laboral pues el presupuesto fáctico que autoriza para obrar de esa manera es el mismo, y que consiste en que el primero no enteró las cotizaciones previsionales en los órganos respectivos en tiempo y forma.