



DOCTRINA JURISPRUDENCIAL

“Recursos de Unificación de Jurisprudencia del año 2017”

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL ENERO DEL AÑO 2017

1.- Sentencia rol 62013-2016 de 3 de enero de 2017.

Procede la aplicación de las normas sobre el régimen de subcontratación cuando el vínculo contractual con la empresa principal se basa en un contrato administrativo de obra pública.

Los órganos de la administración del Estado pueden ser considerados como empresa principal y dueños de la obra en lo referente a la aplicación de las normas de subcontratación, siendo indiferente que para configurar la responsabilidad que emana de dicho régimen el vínculo contractual de los contratistas sea de carácter público o privado. En efecto, el artículo 183-A del Código del Trabajo establece que es trabajo en régimen de subcontratación cuando la relación entre los contratistas es “en razón de un acuerdo contractual” y no limita su carácter público o privado.

2.- Sentencia rol 35145-2016 de 4 de enero de 2017.

La contratación de personas a honorarios por el Estado se rige por el Código del Trabajo cuando se desarrollan bajo características propias de una relación laboral, que denota la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia.

Si bien dicho personal se rige por el Estatuto Administrativo, es procedente la aplicación de las normas del Código del Trabajo cuando, en los hechos, reúnan las características propias de una relación laboral, según lo establecido en los artículos 7º y 8º del mencionado Código.

3.- Sentencia rol 34362-2016 de 9 de enero de 2016.

La responsabilidad del dueño de la obra o faena es solidaria o subsidiaria respecto de la indemnización del lucro cesante producto de un despido injustificado y anticipado de un contrato por obra.

El término anticipado e injustificado de un contrato por obra o faena genera un daño correspondiente a la categoría de lucro cesante según las clasificaciones civiles. En virtud del artículo 183-B del Código del Trabajo la responsabilidad alcanza a todas aquellas obligaciones laborales y como el lucro cesante proviene de una fuente contractual de tipo laboral es procedente que el dueño de la obra o faena responda de manera solidaria o subsidiaria según corresponda al pago de la indemnización que se compondrá por el sueldo de los meses que no se percibirán.

4.- Sentencia rol 40558-2016 de 10 de enero de 2017.

El cobro ejecutivo de los montos que se reconocen adeudar en las cartas de despido, no importa la aceptación de la causal de despido que en dicho instrumento se señala, si los trabajadores no han firmado el correspondiente finiquito.

Del análisis del artículo 169 del Código del Trabajo no se desprende el efecto de que el cobro de los montos señalados como adeudados por el empleador suponga la aceptación de la causal de despido, por lo que el trabajador puede impetrar las acciones que estime convenientes para impugnar su desvinculación.

5.- Sentencia rol 41062-2016 de 10 de enero de 2017.

La limitación temporal establecida en el artículo 183-B del Código del Trabajo no excluye la responsabilidad solidaria que se le reconoce a la empresa principal en el supuesto de la nulidad del despido.

La sanción contenida en el artículo 162 del ya referido Código es aplicable a la empresa principal, sin que el límite temporal mencionado sea procedente. En efecto, la empresa principal y la contratista son responsables solidariamente de las obligaciones laborales y previsionales dentro de las que se incluyen las que emanen de la declaración de nulidad del despido.

En los mismos términos se pronuncia la Sentencia rol 65312-2016 de 24 de enero de 2017.

6.- Sentencia rol 38348-2016 de 17 de enero de 2017.

La renuncia genérica a reclamos de naturaleza laboral o previsional en un finiquito que se ha hecho sin reserva de derechos por parte del trabajador no alcanza a la acción de cobro de los perjuicios ocasionados por una enfermedad profesional que se encontraba diagnosticada a la época del despido.

No cabe entender que el efecto liberatorio del finiquito se extienda a las acciones derivadas de una enfermedad profesional cuando carece de toda referencia a dicha enfermedad y no da cuenta de compensación correlativa alguna.

7.- Sentencia rol 47874-2016 de 17 de enero de 2017.

El empleador no puede justificar en el juicio su decisión de despedir a un trabajador cuando la comunicación que debe realizarse no satisface los requisitos impuestos por la normativa legal.

Los requisitos del despido incluyen informar al trabajador por escrito, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio que se señala en el contrato, omisión que no puede ser subsanada en juicio siguiendo las reglas del orden probatorio establecido en el artículo 454 número 1, inciso primero del Código del Trabajo.

En lo que a la comunicación respecta, deben expresarse exactamente los hechos que lo motivaron y la causal legal en que se funda de manera específica y no genérica, porque la prueba que en juicio los litigantes rindan para acreditar sus pretensiones debe recaer sobre tales hechos, por lo que la referida comunicación cumple un rol importante en el derecho de defensa del trabajador desvinculado.

8.- Sentencia rol 33969-2016 de 24 de enero de 2017.

No procede aplicar el descuento del aporte realizado por el empleador al seguro de cesantía para el caso que se determine que el despido por la causal de necesidades de la empresa resulte injustificado.

En caso de que el despido por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el juez laboral no se satisface la condición establecida por el artículo 13 de la Ley N° 19.728.

En el mismo sentido la Sentencia rol 65375-2016 de 23 de enero de 2017.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL MARZO DEL AÑO 2017

1.- Sentencia rol 55306-2016 de 2 de marzo de 2017.

Es compatible la indemnización de término de contrato con la que indemniza el lucro cesante El pronunciamiento se refiere a la limitación dispuesta en el artículo 176 del Código del Trabajo. En la especie se pone término a la relación laboral por el despido indirecto, institución que hace precedentes las mismas indemnizaciones que hubieren correspondido si es el empleador quien pone término injustificadamente al contrato. Además, en este caso, la trabajadora contaba con fuero maternal por lo que la separación de su puesto de trabajo implica que el empleador debe

pagar las remuneraciones que correspondan, hasta la terminación del periodo de fuero, siempre y cuando no pueda ser reincorporada a sus funciones.

De esta forma, resulta plenamente compatible la indemnización a que tiene derecho la trabajadora, correspondiente a las remuneraciones que hubiere percibido de haberse mantenido vigente la relación laboral y aquella destinada a indemnizarla como resultado del autodespido ya que tienen un fundamento diferente, por una parte el respeto del fuero y por otra parte la separación indebida de su puesto de trabajo, buscando además un objetivo distinto, en el caso del fuero se busca proteger la fuente laboral a la madre que tiene un hijo recién nacido y la indemnización por años de servicio premia la antigüedad de la trabajadora en su empleo.

2.- Sentencia rol 28427-2016 de 7 de marzo de 2017.

Los vínculos de trabajo de contrata regulados por el artículo 14 de la ley 19.378 no pueden terminar solo por la llegada del plazo, la desvinculación debe ser motivada o justificada de forma razonable por el empleador.

La expiración del plazo no impide examinar las motivaciones que tuvo la autoridad para decidir renovar la contrata sobre todo si ello ha significado la afectación de los derechos fundamentales de los trabajadores. Se establece que la reiterada y continua renovación de la contratación a plazo genera en el funcionario una expectativa legítima de nueva renovación, dicha expectativa se encuentra protegida por el derecho que, si bien no consiste en un derecho a que se le recontrate, a decisión de no renovación no puede estar motivada en una discriminación arbitraria.

Aunque en principio la expiración del plazo es una causal objetiva, la decisión de no renovar el contrato no exime la necesidad de revisar si se ha vulnerado el derecho constitucional del afectado a la admisión a todas las funciones y empleos públicos.

En el mismo sentido se pronuncia la Sentencia rol 28429-2016 de 7 de marzo de 2017.

3.- Sentencia rol 99932-2016 de 20 de marzo de 2017.

Los plazos de prescripción establecidos por el artículo 510 del Código del Trabajo son de dos años para reclamar derechos o prestaciones laborales que tienen su fuente en la ley y de seis meses para reclamar las prestaciones laborales que tienen por fuente la voluntad de las partes.

El artículo en cuestión somete el ejercicio de las acciones judiciales a un plazo de prescripción diferente según si tienen por finalidad obtener el reconocimiento de derechos reglados en el estatuto laboral o que surgen de los actos y contratos que también se tratan en éste. En el primer caso el plazo de prescripción es de dos años desde la fecha en que se hacen exigibles y en el segundo caso de seis meses desde la terminación de los servicios. La diferencia está dada en que los primeros tienen el carácter de irrenunciables.

4.- Sentencia rol 65417-2016 de 21 de marzo de 2017.

La vulneración del inciso 2º del artículo 243 en relación con el artículo 12 del Código del Trabajo constituye una práctica antisindical de carácter objetiva.

El artículo 493 del Código del Trabajo establece que corresponderá al demandado probar que obró de acuerdo a un caso fortuito o fuerza mayor que lo habilita para aplicar el ius variandi respecto de un dirigente sindical. Según los términos de la disposición basta con que se acredite la conducta objetiva que contempla para inferir, por ausencia de la prueba del caso fortuito o fuerza mayor, que se incurrió en un atentado a la libertad sindical y, con ello, en la práctica desleal denunciada.

5.- Sentencia rol 47661-2016 de 22 de marzo de 2017.

El no pago o retardo de las cotizaciones previsionales y de las remuneraciones de un mes constituyen incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

La falta de declaración o pago, o el retardo reiterado en enterar las cotizaciones previsionales constituye un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, pero cuando el atraso ha sido puntual y ha estado rodeado de circunstancias puede no revestir el carácter de un grave incumplimiento, a juicio del juez. Para que se le de este carácter de gravedad es necesario que el empleador sea contumaz respecto del pago de las referidas cotizaciones.

Pero en el caso del pago de las remuneraciones la situación es distinta, el pago de la remuneración es la principal obligación que asume el empleador en virtud del contrato de trabajo y la causa de las obligaciones del trabajador. El hecho de que la relación laboral se haya extendido por largo tiempo no altera el hecho de que la falta de pago de un mes de remuneración constituya un incumplimiento grave.

El único caso que podría no considerarse incumplimiento grave es aquel no superior a un par de días atribuible a circunstancias completamente extraordinarias e imprevisibles que deben ser ponderadas por el juez.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL ABRIL DEL AÑO 2017

1.- Sentencia rol 82475-2016 de 25 de abril de 2017.

Procede aplicar la nulidad del despido cuando la sentencia reconoce diferencias de remuneraciones devengadas y no pagadas durante la vigencia de la relación laboral.

La existencia de una deuda respecto de las remuneraciones, aun cuando sea en una parte, suponen que existe incumplimiento en el pago de las cotizaciones previsionales respecto de dicha parte. La sentencia que reconoce la existencia del incumplimiento en el pago de las remuneraciones es declarativa y no constitutiva por lo que procede aplicar la sanción contenida en el inciso quinto y séptimo del artículo 162.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL MAYO DEL AÑO 2017

1.- Sentencia rol 88872-2016 de 2 de mayo de 2017.

Es procedente aplicar la nulidad del despido cuando la existencia de la relación laboral es declarada en la sentencia del grado.

La naturaleza jurídica de dicha sentencia solo se limita a reconocer una situación preexistente por lo que en el caso de que existan cotizaciones previsionales adeudadas procede la sanción contemplada en el inciso quinto a séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

En el mismo sentido la sentencia rol 99919-2016 de 16 de mayo de 2017, rol 100836-2016 de 11 de mayo de 2017, 100842-2016 de 22 de mayo de 2017

2.- Sentencia rol 3615-2017 de 9 de mayo de 2017.

La sanción del artículo 162 incisos quinto y séptimo del Código del Trabajo procede aun cuando el empleador no ha retenido dineros del trabajador.

A tal conclusión se arriba luego de que la sentencia de grado estableciera que la nulidad del despido sancionaría la apropiación de los dineros provenientes de las cotizaciones descontadas de la remuneración del trabajador. Pero la interpretación de la Corte Suprema que ya había sido expuesta en fallos anteriores establece que la sanción procede con independencia de que se hayan retenido o no remuneraciones por parte del empleador, ya que el presupuesto fáctico que lo hace aplicable es no enterar las sumas respectivas a los órganos correspondientes en tiempo y forma.

Por otra parte, se refuerza el razonamiento de que la sentencia que declara la existencia de la relación laboral de las partes no es de naturaleza constitutiva sino declarativa, ya que solo constata una situación preexistente.

3.- Sentencia rol 78992-2016 de 9 de mayo de 2017.

La prestación de servicios realizada a través de sucesivos contratos de honorarios a una Municipalidad se rige por el Código del Trabajo cuando dichos servicios se prestaron bajo un vínculo de subordinación y dependencia.

Dentro de las situaciones de hecho que se argumentar en el litigio, se contempla que las demandantes prestaban sus servicios a través de contratos de honorarios a pesar de no comparecer las hipótesis contempladas en el artículo 4 de la ley 18.883 y en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo.

Como ha sido fallado en los recursos de unificación de jurisprudencia durante el último tiempo, la regla general es que las relaciones laborales se rigen por el Código del Trabajo mientras que la excepción queda entregada a estatutos especiales que así lo dispongan en atención a relaciones

particulares como la establecida en la ley 18.883. Pero cuando dichas relaciones se apartan de lo que los estatutos especiales disponen, procede aplicar el Código del Trabajo no solo porque constituye la regla común, sino porque no es dable admitir la informalidad laboral y suponer que por tratarse de un órgano del Estado, que debe someterse al principio de juridicidad, puede invocar esa legalidad para propiciar dicha precariedad e informalidad laboral, la que por lo demás, se encuentra proscrita en un Estado democrático de Derecho.

4.- Sentencia rol 92902-2016 de 9 de mayo de 2017.

Es procedente aplicar la nulidad del despido respecto del Fisco de Chile cuando actúa como empresa mandante.

El artículo 183-B del Código del Trabajo hace solidariamente responsable a la empresa principal y al contratista de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a sus contratistas y subcontratistas sin distinguir la naturaleza ni organización de las empresas en públicos o privados.

La responsabilidad de la empresa principal es solidaria o subsidiaria y se extiende al pago de las remuneraciones de los trabajadores, de las cotizaciones previsionales y su entero en el órgano pertinente, de las indemnizaciones sustitutiva por falta de oportuno aviso previos y por años de servicio, con su incremento, y de la compensación de feriados, que deben solucionarse con motivo del término de la relación laboral, no siendo una enumeración taxativa.

En el mismo sentido la Sentencia rol 88939-2017 de 31 de mayo de 2016.

5.- Sentencia rol 88866-2016 de 16 de mayo de 2017.

Las cotizaciones previsionales no son renunciables en una transacción, aun cuando a ésta se le otorgue el valor de finiquito en la sentencia definitiva.

La transacción y finiquito sobre pago de las prestaciones adeudadas al término de los contratos de trabajo carece de valor y poder liberatorio en lo relativo a la acción de nulidad del artículo 162 del Código del Trabajo, pues tiene carácter de irrenunciable. Por tanto, es procedente la acción de nulidad del despido aun existiendo una transacción ya que hay un incumplimiento de las obligaciones del empleador al no pagar las obligaciones previsionales. Cabe destacar que en la transacción de autos no se certificó el pago de las cotizaciones.

6.- Sentencia rol 3618-2017 de 22 de mayo de 2017.

Es procedente la nulidad del despido aun cuando el derecho a percibir el beneficio de la semana corrida se estableció en la sentencia.

La sentencia vuelve sobre el punto de que la naturaleza jurídica de la sentencia que establece la existencia de una relación laboral o del reconocimiento que en ésta se hace de montos adeudados provenientes de la relación laboral es declarativa. Por tanto, el reconocimiento de montos no

pagados tiene como consecuencia que no se dedujeron los porcentajes correspondientes a las cotizaciones previsionales haciendo procedente la sanción de la nulidad del despido.

7.- Sentencia rol 100839-2016 de 24 de mayo de 2017.

Es procedente aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral concluye por la aplicación del despido indirecto.

La Corte Suprema reitera las sentencias en que se ha discutido el mismo tema, reafirmando que no existe motivo para excluir dicha situación del artículo 171 del Código del Trabajo, considerando que la finalidad de la nulidad del despido es proteger los derechos de los trabajadores afectados por el incumplimiento del empleador en el pago de sus cotizaciones de seguridad social, finalidad que no se cumpliría si solo se considera aplicable al caso del trabajador que es despedido por decisión unilateral del empleador.

8.- Sentencia rol 4102-2017 de 24 de mayo de 2017.

La condena de indemnización por años de servicio es compatible con la derivada del fuero maternal en caso de autodespido.

La Corte Suprema reitera las sentencias en que se ha discutido el mismo tema, reafirmando que no existe motivo para excluir dicha situación del artículo 171 del Código del Trabajo, considerando que la finalidad de la nulidad del despido es proteger los derechos de los trabajadores afectados por el incumplimiento del empleador en el pago de sus cotizaciones de seguridad social, finalidad que no se cumpliría si solo se considera aplicable al caso del trabajador que es despedido por decisión unilateral del empleador. Por otra parte, el despido de un trabajador protegido por fuero es inválido si éste se realiza sin la autorización del juez competente por lo que el empleador está obligado a reincorporar al trabajador salvo que esto no sea posible, obligándose en dicho caso a pagar las remuneraciones que correspondan hasta el término del fuero.

Al verse obligada la trabajadora, que contaba con fuero maternal, a poner término a su vínculo laboral por incumplimiento del empleador tiene derecho a que se le pague junto con las indemnizaciones propias del término del vínculo, las indemnizaciones por el concepto del fuero puesto que su reincorporación no es posible por actos del empleador. Proceden ambas indemnizaciones ya que tienen fundamentos y objetivos distintos.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL JUNIO DEL AÑO 2017

1.- Sentencia rol 381-2017 de 14 de junio de 2017.

Es procedente aplicar la nulidad del despido cuando la existencia de la relación laboral es declarada en la sentencia del grado.

La naturaleza jurídica de la sentencia es declarativa y no constitutiva, por lo que en el caso de que existan cotizaciones previsionales adeudadas procede la sanción contemplada en el inciso quinto a séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

En el mismo sentido la sentencia rol 4869-2017 de 27 de junio de 2017 y rol 7059-2017 de 8 de junio de 2017.

2.- Sentencia rol 4059-2017 de 27 de junio de 2017.

El descuento del aporte realizado por el trabajador al seguro de cesantía es improcedente si el despido ha sido declarado injustificado.

La aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley Nº 19.728 tiene como fundamento el término del contrato en virtud del artículo 161 del Código del Trabajo, pero si este despido es considerado injustificado por el juez no se satisface un requisito para que opere el descuento imputable a la indemnización por años de servicio que le corresponde por el término de contrato.

3.- Sentencia rol 52918-2016 de 5 de junio de 2017.

Los juzgados de letras del trabajo son competentes para conocer las denuncias que en procedimiento de tutela laboral deduzcan los funcionarios administrativos empleados a contrata.

La eficacia general de la Constitución Política de la República respecto de todas las personas y su mayor jerarquía en relación al Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo determina que la acción de tutela sea procedente sin distinción del sector en que trabaje la persona que ha sufrido una violación a sus derechos fundamentales. Por otra parte, el inciso tercero del artículo 1º del Código del Trabajo denomina en términos genéricos trabajadores a los funcionarios públicos, por lo que no es sostenible la distinción que privaría a los dependientes del sector público de la acción de tutela laboral.

Lo razonado anteriormente no implica la aplicación de normas sustantivas del Código del Trabajo a los funcionarios públicos, ya que en virtud del artículo 17 del Estatuto Administrativo, se proscribiera toda discriminación que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, pero sin establecer un procedimiento específico para ello, por lo que su ámbito de aplicación corresponde al de tutela laboral ya que se remite exclusivamente a un procedimiento que corresponde aplicar.

4.- Sentencia rol 95161-2016 de 15 de junio de 2017.

La no renovación de un funcionario a contrata debe ser motivada en caso de que haya trabajado bajo esa modalidad prolongadamente durante el tiempo.

Si bien es cierto que los empleos de contrata son esencialmente provisorios y terminan, por regla general, sin mediar un acto administrativo también existe la facultad de prorrogar su duración por

otro año calendario. Al existir varias prórrogas durante períodos consecutivos genera en el funcionario una legítima expectativa de que nuevamente se le renueve en el puesto lo que no limita la facultad de la Administración del Estado, pero sí impone la carga de motivar el cambio de criterio. Se concluye que los tribunales de justicia pueden examinar si los motivos de la no renovación de la contrata importan afectación de derechos fundamentales al conocer de los hechos en virtud de la acción de tutela laboral.

En la especie en cuestión, el trabajador se desempeñó en sus labores desde el 1 de enero de 1991 hasta el 31 de diciembre de 2015.

5.- Sentencia rol 99880-2016 de 5 de junio de 2017.

No es necesario que previo a interponer una demanda de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo exista resolución del organismo administrativo de salud para que el tribunal sea competente.

El artículo 420 del Código del Trabajo precisa la competencia de los juzgados laborales, precisando en su letra f) que lo son para conocer de los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, debiendo ponderar si un hecho es o no acreditado aplicando las reglas de la sana crítica, sin establecer otro requisito, siendo innecesario que en forma previa se haya emitido la resolución del organismo administrativo de salud.

6.- Sentencia rol 101773-2016 de 7 de junio de 2017.

El concepto de cotizaciones previsionales utilizado por el artículo 162 del Código del Trabajo comprende no solo aquellas vinculadas a las administradoras de fondos de pensiones, sino también las de las administradoras de fondos de cesantía, las de salud y las de la ley N° 16.744.

La consecuencia de que el concepto de cotizaciones previsionales del mencionado artículo tenga una acepción amplia es que el no pago de cualquiera de ellas habilita para demandar la nulidad del despido según lo dispuesto en los incisos 5º a 7º del artículo 162 del Código del Trabajo.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL JULIO DEL AÑO 2017.

1.- Sentencia rol 68795-2016 de 24 de julio de 2017.

El trabajo en régimen de subcontratación se configura con independencia del nombre de la convención que vincule a las empresas.

Concurriendo los requisitos establecidos en el artículo 183-A del Código del Trabajo tienen lugar las consecuencias jurídicas que el legislador ha dispuesto para ese régimen. En la especie, procede la

responsabilidad solidaria por el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los demandantes.

En el mismo sentido la sentencia rol 73828-2016 de 24 de julio de 2017.

2.- Sentencia rol 82512-2016 de 27 de julio de 2017.

Al no concurrir los requisitos establecidos por la Ley 18.834 respecto de una persona que presta servicios a título de honorarios dicha relación se considerará como laboral.

El principio de supremacía de la realidad hace aplicable el Código del Trabajo a aquellas relaciones laborales que, sin perjuicio de prestarse nominalmente bajo la modalidad de honorarios, no cumplan con los requisitos dispuestos en el artículo 4 de la Ley 18.834. De esta manera, la terminación injustificada de un contrato de honorarios puede reclamarse conforme con las normas del Código del Trabajo procediendo el derecho a las indemnizaciones correspondientes.

En el mismo sentido y contra el mismo sujeto pasivo se pronuncia la sentencia rol 87833-2016 de 5 de julio de 2017.

3.- Sentencia rol 7937-2017 de 31 de julio de 2017.

Es procedente aplicar la nulidad del despido cuando la existencia de la relación laboral es declarada en la sentencia del grado.

La naturaleza jurídica de la sentencia es declarativa y no constitutiva, por lo que en el caso de que existan cotizaciones previsionales adeudadas procede la sanción contemplada en el inciso quinto a séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL AGOSTO DEL AÑO 2017 .

1.- Sentencia rol 2761-2017 de 1 de agosto de 2017.

La certeza requerida para que proceda la indemnización de lucro cesante en materia de accidentes del trabajo, no debe ser absoluta, sino una probable que permita arribar a una posibilidad concreta.

Para que proceda la indemnización de lucro cesante en materia de accidentes del trabajo, es necesario acreditar que dicho lucro cesante es cierto, pero sin que ello lleve a una certeza absoluta para la configuración del daño y pérdida del ingreso. La certeza requerida es una de carácter relativa pero que se funde en antecedentes objetivos, reales y probados, como son la remuneración, el grado de incapacidad, la edad, la profesión o actividad y el tiempo que falte para jubilar.

2.- Sentencia rol 3976-2017 de 2 de agosto de 2017.

El empleador debe dar cumplimiento a sus obligaciones previsionales desde el momento en que se constituyó la relación laboral y no desde la sentencia que declara su existencia, por lo que si no cumple dichas obligaciones procede la nulidad del despido.

La sentencia que declara la existencia de la relación laboral no posee un carácter constitutiva, sino que declarativa pues solo constata una situación preexistente. Por tanto, la obligación de enterar las deducciones pertinentes a los organismos previsionales debe hacerse desde la época en que comenzaron a pagarse las remuneraciones por el empleador y no desde la época en que se dicta la mencionada sentencia, procediendo la nulidad del despido si las cotizaciones solo han sido enteradas desde éste último supuesto.

3.- Sentencia rol 8152-2017 de 2 de agosto de 2017.

El beneficio de la semana corrida no procede respecto de aquellos trabajadores que perciben una remuneración mixta cuya parte variable no se devenga en forma diaria.

Si bien el artículo 45 no dice expresamente que para que los asalariados con remuneración mixta puedan acceder al beneficio de la semana corrida la remuneración variable debe ser devengada diariamente, al señalar que éstos tienen “igual derecho” se refiere a ser remunerados por los días domingo y festivos y la particularidad radica en que se otorga el derecho pese a percibir un sueldo mensual, lo que supone que la exigencia que la remuneración sea diaria, elemento de su esencia, se verifica respecto del otro ingrediente del emolumento, el variable. De esta manera el extender el beneficio de la semana corrida a un esquema remuneratorio mixto en que ambos componentes, fijo y variable, se devengan mensualmente desnaturaliza la institución pues se pierde de vista la causa de compensar un domingo o festivo no trabajado si la remuneración en forma íntegra se devenga por mes.

4.- Sentencia rol 11656-2017 de 3 de agosto de 2017.

Procede la aplicación de las normas del Código del Trabajo en la terminación del contrato de trabajo de un funcionario del Ministerio Público que no es de exclusiva confianza.

Si bien el personal del Ministerio Público se sujeta primeramente a las disposiciones de la ley N°19.640 y supletoriamente a determinadas reglas del Estatuto Administrativo y a ciertos preceptos del Código del Trabajo a que expresamente se refiere, el legislador previó un régimen específico para los funcionarios que no son de exclusiva confianza, sujetándose éstos a una reglamentación especial en cuanto al comienzo y terminación de sus servicios. De esta manera, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 83 de la ley 19.640 se autoriza la aplicación directa del Código del Trabajo, de manera principal y preferente de acuerdo a la forma literal y expresa con que el legislador se manifiesta, además de que tratándose de las materias contempladas en el mencionado artículo, la ley N°19.640 carece de tratamiento y desarrollo expreso.

5.- Sentencia rol 76444-2016 de 14 de agosto de 2017.

Deben sujetarse a las normas del Código del Trabajo aquellos servicios prestados a honorarios en Órganos de la Administración del Estado que cumplan con las características propias de una relación laboral.

Aun cuando un persona es contratada por una Municipalidad para prestar sus servicios a honorarios en virtud de la ley 19.378, dicha vinculación puede ser regida por las normas del Código del Trabajo si se cumplen los presupuestos contemplados en el artículo 7 y 8 del mismo cuerpo legal y que dan cuenta de la existencia de una relación laboral.

Dicha consideración es avalada por el criterio protector denominado “la primacía de la realidad”, puesto que el artículo 8 indica que toda prestación de servicios en los términos del artículo 7 hacen presumir la existencia de un contrato de trabajo, lo que a criterio de la Corte Suprema debe darse cuando el trabajador se encuentra sujeto a un horario previamente establecido no pudiendo modificar dicha temporalidad sin el consentimiento de la persona a cargo de coordinación, debe confeccionar un registro de sus actividades diarias y un registro mensual de atenciones y se le realizan evaluaciones de desempeño, criterios que dicho tribunal asigna como característica a todo vínculo de dependencia directa e inmediata regida por el Código del Trabajo.

6.- Sentencia rol 6004-2017 de 16 de agosto de 2017.

La sanción establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo, nulidad del despido, procede cuando los empleadores han retenido de las remuneraciones del trabajador los fondos y no los han enterado en los organismos previsionales, así como también cuando no han retenido dichos fondos. El artículo 58 del Código del Trabajo contempla la obligación del empleador de deducir de las remuneraciones las cotizaciones de seguridad social. Además, la naturaleza imponible de los haberes se encuentra determinada por ley y por tanto se presume conocida por todos. Es así, como el empleador debía realizar 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, esto es el pago de las remuneraciones y demás prestaciones del trabajador que se devenguen desde la fecha del despido hasta la de su convalidación mediante el íntegro pago de las cotizaciones adeudadas.

7.-Sentencia rol 16736-2017 de 29 de agosto de 2017.

Procede la nulidad del despido con ocasión del ejercicio de la facultad conferida al trabajador en el artículo 171 del Código del Trabajo.

El presupuesto fáctico que autoriza a que opere la nulidad del despido es que el empleador no haya enterado las cotizaciones previsionales en tiempo y forma, no importando quien haya planteado el término del contrato de trabajo. Por consiguiente, no cabe distinción para el caso que sea el propio trabajador que invocando alguna causal contemplada en el artículo 160 N° 1, 5 o 7, es decir causas

imputables a la parte empleadora, haya dado término a la relación laboral y no se haya dado cumplimiento a la normativa previsional, correspondiendo por tanto, aplicarle la sanción contemplada en el artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL 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 error 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.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL OCTUBRE DEL AÑO 2017

1.- Sentencia rol 27867-2017 de 5 de octubre de 2017.

El descuento realizado a la indemnización por años de servicio del aporte del empleador al seguro de cesantía es indebido en caso de que dicho despido sea considerado como injustificado.

Si el término de contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado no se satisface la condición contenida en el artículo 161. De considerarse la interpretación contraria, estaríamos frente a un incentivo a invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, ya que significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que una sentencia declare la causal improcedente e injustificada.

Además, se debe considerar que el objetivo del legislador al establecer el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N° 19.728, es el de 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. Se trata de una prerrogativa y debe ser considerada como una excepción, por lo que su aplicación debe hacerse en forma restrictiva, llevando a concluir que sólo puede proceder cuando se configuran los presupuestos del artículo 161.

2.- Sentencia rol 5001-2017 de 10 de octubre de 2017.

El monto del aporte que corresponde descontar a los trabajadores a quienes el empleador extendió los beneficios pactados en el contrato colectivo debe equivaler al setenta y cinco por ciento de la cuota sindical ordinaria vigente a la época de la extensión de los beneficios y contemplar sus posteriores variaciones.

El artículo 346 dispone expresamente que el monto del aporte se reajustara de la misma forma que las cuotas sindicales ordinarias, de manera que el valor de la cuota o cotización ordinaria sobre la que se calculará el aporte del respectivo trabajador depende de la interpretación que se otorgue a la voz “reajustará”. En este sentido debe interpretarse como el aumento o disminución, no quedando reducido a la variación del índice de precios al consumidor. En consecuencia, si el empleador utiliza la prerrogativa otorgada por la ley, los trabajadores a quienes les extendió los beneficios del instrumento colectivo deben aportar a la organización sindical el porcentaje correspondiente de la cotización mensual ordinaria vigente a la época de la extensión de los beneficios y sus posteriores variaciones. Se trata de una imposición que el empleador no puede rechazar ni discutir, tampoco el trabajador beneficiado. De lo contrario, no tendría lógica la norma del artículo 261 del Código del Trabajo, que entrega a los sindicatos la obligación de determinar el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarlos.

3- Sentencia rol 14594-2017 de 26 de octubre de 2017.

Para que la renuncia del trabajador produzca sus efectos debe cumplir con los requisitos que establece el artículo 177 del Código del Trabajo.

El artículo 177 del Código del Trabajo exige que la renuncia del trabajador conste por escrito y además sea suscrito por el trabajador y el presidente del sindicato, el delegado del personal, o ratificado por el trabajador ante el ministro de fe competente. La falta de tales formalidades acarrea la sanción de ineficacia por lo que el empleador queda privado de la posibilidad de invocarlo. De esta manera, si no existe constancia de haberse formalizado la manifestación de voluntad del actor de la manera prescrita por el artículo 177 del Código del Trabajo, el empleador se encuentra impedido de invocarla en juicio, sobre todo si se considera que el demandante no reconoce haber formulado dicha decisión, sino que alega su despido reprochándolo de injustificado.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL 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.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL 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