

Doctrina jurisprudencial: recursos de unificación de jurisprudencia del año 2016

Enero

1.- Sentencia rol 5344-2015 de 29 de enero de 2016.

Los trabajadores que reciben sueldo fijo y remuneración variable perciben el beneficio de la semana corrida al margen de la unidad de tiempo en que se devenguen las comisiones.

La discusión se da a raíz de que el empleador alega que el pago de la semana corrida procede solo por las remuneraciones variables devengadas en forma diaria. Pero dicho argumento no tiene sustento ya que la reforma introducida por la ley N° 20.281 que modifica el artículo 45 del Código del Trabajo tenía por objeto reconocerle este derecho a los trabajadores con jornada mixta, sin exigir que la remuneración variable deba devengarse de forma diaria.

2.- Sentencia rol 5780-2015 de 21 de enero de 2016.

La suspensión del plazo contenida en el inciso final del artículo 168 procede en la hipótesis de auto despido.

La Corte Suprema ha reiterado en diversos fallos que el auto despido o despido indirecto se homologa en cuanto a su tratamiento jurídico al despido realizado unilateralmente por el empleador, por tanto, si existe un reclamo administrativo, el plazo de 60 días contenido en el inciso primero del artículo 171 del Código del Trabajo se suspende de la forma establecida en el inciso final del artículo 168 del mismo Código.

3.- Sentencia rol 1955-2015 de 14 de enero de 2016.

La relación laboral de los altos directivos del Servicio Nacional de Discapacidad designados de acuerdo al Sistema de Alta Dirección Pública es regulada por la ley N° 19.882.

La disputa tiene su origen en el artículo 71 de la ley N° 20.422 que establece que: “Las personas que presten servicios en el Servicio Nacional de la Discapacidad se regirán por las normas del Código del Trabajo, sus normas complementarias y las especiales contenidas en la presente ley” por lo que incluiría a los altos directivos de dicho Servicio, aplicándose las normas de terminación de contrato y las respectivas indemnizaciones. Del examen de la historia fidedigna de la ley aparece que el artículo 71 se incluyó exclusivamente para no alterar el régimen jurídico laboral de los trabajadores no directivos del ex FENADIS, que pasaría a ser el SENADIS en virtud de la mencionada ley. Por tanto, la expresión “personas que presten servicios en el Servicio Nacional de la Discapacidad” excluye al Director Nacional, Subdirector Nacional y directores regionales, los que se sujetan al Sistema de Alta Dirección Pública y supletoriamente al Estatuto Administrativo, con exclusión del Título II.

4.- Sentencia rol 2780-2015 de 4 de enero de 2016.

El límite de noventa unidades de fomento establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo no debe ser considerado para la base de cálculo de los contratos anteriores al 14 de agosto del año 1981.

La aplicación de la ley N° 19.010 que establece el límite de las noventa unidades de fomento debe considerar lo establecido en la ley sobre efecto retroactivo de las leyes, el Código Civil y las disposiciones del Código del Trabajo que regulan dicha materia. De esta manera, los trabajadores con contrato anterior al 14 de agosto del año 1981 no se encuentran sujetos a las limitaciones contenidas en el Código del Trabajo vigentes sobre temporalidad ni monto máximo a indemnizar.

Febrero.

Sin recursos de unificación de jurisprudencia acogidos.

Marzo

1.- Sentencia rol 2661-2015 de 4 de marzo de 2016.

La prescripción para demandar la indemnización de perjuicios por una enfermedad profesional con discapacidad se cuenta desde la fecha del diagnóstico con inhabilitación que sirve de fundamento al requerimiento.

De esta manera, el plazo de prescripción de cinco años debe computarse desde el diagnóstico que determina la invalidez y que se utiliza como fundamento en el juicio, sin importar que hayan existido otros previos.

2.- Sentencia rol 6764-2015 de 16 de marzo de 2016.

El poder liberatorio de la excepción de finiquito produce dichos efectos solamente respecto de las materias que están señaladas de manera expresa en él.

De esta manera, las reservas generales establecidas en los finiquitos no tienen efecto sobre las obligaciones que puedan surgir por una enfermedad profesional ya que el poder liberatorio de este instrumento se limita a aquello que las partes acuerdan expresamente, sin extenderse a puntos sobre los cuales no hay siquiera consentimiento. Se establece que el finiquito participa de la naturaleza jurídica de la transacción con la finalidad de precaver un litigio eventual, por lo que según el artículo 2446 del Código Civil debe contar con la especificidad necesaria para hacerse valer de manera eficaz sobre los puntos que se pretendan reclamar.

Abril. CENTRO DE ESTUDIOS DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1.- Sentencia rol 7351-2015 de 6 de abril de 2016.

La detención por orden judicial de un trabajador constituye una ausencia justificada que impide la procedencia del término del contrato por aplicación del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo.

La detención del trabajador por agentes de la Policía es un supuesto que no depende de la voluntad del trabajador que se ausenta calificándose como un hecho irresistible e imprevisible. En todo caso, el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo no hace referencia a la voluntariedad de la ausencia sino que a la justificación de ésta.

Al no estar definida la expresión 'sin causa justificada' debe acudirse al sentido natural y obvio de las palabras que la integran, pudiendo concluir que ante la existencia de alguna norma legal o reglamentaria o algún evento o circunstancia de indudable entidad que permita dispensar la ausencia del trabajador, la aplicación de la causal mencionada es improcedente. Se concluye que la detención realizada resulta una justificación suficiente para la inasistencia al lugar del trabajo.

2.- Sentencia rol 6897-2015 de 13 de abril de 2016.

El sentido del concepto empresa empleado en el artículo 183-A del Código del Trabajo es amplio, incluyendo a empresas públicas y privadas.

Se arriba a la conclusión precedente cuando el recurrente es despedido por la Fundación Chileno Francesa de Formación y desarrollo, financiada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, siendo esta última la que encomienda la labor de capacitación a la mencionada Fundación. Por tanto, y aplicando las normas de subcontratación, se determina que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo actuó como empresa principal para todos los efectos del Código del Trabajo, sin ser limitante que sea un ente de carácter público.

3.- Sentencia rol 5699-2015 de 19 de abril de 2016.

El Código del Trabajo se aplica a los trabajadores que prestan servicios en virtud de la Ley 18.883 cuando las labores que desempeñan son generales y habituales, bajo subordinación y dependencia.

Los trabajadores de una Municipalidad que se encargaban de las labores de aseo y ornato en virtud de contratos de honorarios accionan contra su empleador para obtener el reconocimiento de sus derechos laborales al terminan su prestación de servicios sin expresión de causa por parte de su empleador. La Corte Suprema acoge su pretensión ya que en virtud del principio de la primacía de la realidad, consagrado para el caso particular en el artículo 8° del Código del Trabajo, no corresponde considerar únicamente los términos de los documentos o los acuerdos a que han llegado los trabajadores. Por tanto, se acogen las pretensiones de los actores que solicitan las indemnizaciones por despido injustificado y que éste es nulo por mora previsional.

4.- Sentencia rol 8002-2015 de 19 de abril de 2016.

Si los servicios prestados por personas que se desempeñan a honorarios en Órganos del Estado se desarrollan bajo las características propias de una relación laboral se sujetan a las normas del Código del Trabajo.

Aun cuando una persona sea contratada por un Órgano del Estado a honorarios en virtud de la ley N° 18.834 podrá quedar sujeta a las normas del Código del Trabajo en la medida que la vinculación tenga las características propias de una relación laboral conforme a lo establecido en el artículo 7 y 8 del mencionado Código.

Los elementos característicos utilizados por la Corte Suprema para determinar que una relación de honorarios no reviste tal carácter son la existencia de dependencia o sujeción en la relación de trabajo, como obligación de asistencia, cumplimiento de horario, sometimiento a instrucciones y directivas del empleador, prestación de servicios en forma continua y permanente y/o estar sometido a supervigilancia y control.

5.- Sentencia rol 6047-2015 de 28 de abril de 2016.

La relación a honorarios entre un servicio público y sus trabajadores debe sujetarse a lo establecido en la norma especial so pena de aplicar las normas del Código del Trabajo.

En todo caso es necesario que entre las partes existan los elementos característicos de las relaciones laborales, prestación de servicios personal, subordinación o dependencia y que se haga a cambio de una remuneración junto con no ajustarse a lo dispuesto en los estatutos especiales de la administración pública para que, en el caso particular se apliquen las indemnizaciones pertinentes de terminación de contrato.

6.- Sentencia rol 7091-2015 de 28 de abril de 2016.

La aplicación del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales exige que las labores realizadas sean accidentales o cometidos específicos en caso de trabajadores a honorarios.

La existencia de subordinación y dependencia en el vínculo laboral a honorarios hace aplicable las normas del Código del Trabajo a dicha relación ya que se desvirtúa la naturaleza de su contrato. En el caso en particular es de suma relevancia el análisis de los antecedentes entre ambas partes ya que la actora era funcionaria de planta, posteriormente se cambió su régimen a honorarios pero continuó desarrollando las mismas funciones por lo que en virtud de la primacía de la realidad queda de manifiesto que no se cumplen los requisitos del artículo cuarto de la ley N° 18.883.

La relevancia de las acciones que buscan determinar que estatuto aplicar a los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de honorarios es la aplicación de los derechos contenidos en el Código del Trabajo, principalmente en lo relativo a la terminación del contrato para obtener las indemnización que correspondan, estableciendo una marcada y categórica línea sobre la situación de los trabajadores a honorarios por parte de la Corte Suprema.

Mayo.

1.- Sentencia rol 7974-2015 de 11 de mayo de 2016.

El aumento de la bonificación proporcional de la ley 19.933 debe pagarse como tal y conforme al procedimiento que ella señala en armonía con las disposiciones del Estatuto Docente.

2.- Sentencia rol 8677-2015 de 11 de mayo de 2016.

No es necesario, para entender justificada la inasistencia al trabajo basada en una licencia médica, que se presente ante el empleador dentro del plazo establecido en la norma reglamentaria o en protocolos internos.

En la especie, el trabajador fue despedido en virtud del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo por no presentar ante el empleador la licencia médica que justificaba su ausencia en la forma que exige el protocolo interno de la empresa. Por tanto el problema que se plantea es si es necesario para entender justificada la ausencia por licencia médica que ésta se presente al empleador dentro de plazo legal o interno según cada empresa.

Se concluye que la inobservancia de las ritualidades exigidas en la presentación de la licencia médica no invalida ni resta legitimidad a ésta como causa de justificación de una ausencia, siendo un motivo que no justifica el despido al no encontrarse comprendido en el artículo 160 N°3 del mencionado Código.

3.- Sentencia rol 7976-2015 de 12 de mayo de 2016.

No procede excluir a una empresa del Estado de la responsabilidad que le corresponda por el trabajo en régimen de subcontratación en razón de ser un ente público.

Las normas de subcontratación aplican plenamente en el caso en cuestión ya que del concepto de empresa del Código del Trabajo no se desprende ninguna limitación a la naturaleza pública o privada del dueño de la obra, faena o servicio. Complementa esta interpretación fallos anteriores de la Corte Suprema y el Dictamen N° 2.594 de la Contraloría General de la República, de 21 de enero del año 2008 que se refiere a la amplitud del concepto de empresa entregado por el legislador. De esta manera, los antecedentes que se tuvieron en consideración para establecer el comportamiento de

empresa principal son la existencia de un poder de dirección supervisión o fiscalización o velar por la realización efectiva de los cursos, entre otros.

En el mismo sentido y con idéntico sujeto pasivo se presentaron recursos de unificación de jurisprudencia que fueron aceptados en los roles 9345-2015; 10188-2015 y 13153-2015, todos de 12 de mayo de 2016.

Junio.

1.- Sentencia rol 7647-2015 de 6 de junio de 2016.

El fuero de los trabajadores no termina por el solo hecho de vencer el plazo establecido en su contrato.

La facultad que el artículo 174 del Código del Trabajo otorga al juez debe ser empleada teniendo en consideración diversos elementos que a juicio del sentenciador hagan necesaria la cesación de la especial protección que el legislador ha dado a determinados trabajadores en atención a su situación. Por tanto, el solo cumplimiento del plazo como causal objetiva de terminación no es motivo suficiente para proceder a desaforar a un trabajador.

2.- Sentencia rol 11200-2015 de 6 de junio de 2016.

La acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales es procedente cuando la vulneración se produce con ocasión del despido indirecto.

Se arriba a la conclusión anterior ya que el artículo 489 del Código del Trabajo no distingue el tipo de despido a que se refiere, considerando además que la doctrina laboralista ha entendido que el despido indirecto es, desde el punto laboral, una modalidad de despido. Por tanto no es posible restringir la acción de tutela solo a aquellos casos en que el empleador ponga término a la relación laboral, considerando además el fin protector de la norma.

3.- Sentencia rol 16253-2015 de 6 de junio de 2016.

La bonificación prevista en el artículo 2 transitorio de la Ley 20.158 es incompatible con la indemnización por años de servicio del artículo 2 transitorio de la Ley 19.070.

El fundamento que sirve de base para el fallo es que es improcedente asimilar el retiro voluntario que habilita la obtención de la bonificación con la causal de despido por necesidades de la empresa contemplada en el artículo 161 N°3 del Código del Trabajo.

4.- Sentencia rol 12362-2015 de 13 de junio de 2016.

Los artículos 490 y 493 del Código del Trabajo deben interpretarse y aplicarse de manera armónica.

En el marco de los procedimientos por vulneración de derechos fundamentales el primero de estos artículos impone una exigencia lógica que es complementada con la reducción probatoria del segundo, considerando la dificultad para los trabajadores de probar los supuestos de vulneración. Por tanto, si los requisitos exigidos en la primera norma son suficientes para generar en el juez la razonable convicción de que se infringieron derechos fundamentales, procede alivianar la carga de la prueba del denunciante, correspondiendo al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

La debida aplicación de estas normas cobra relevancia al momento de dictar sentencia ya que es la oportunidad en la que se determinarán los costos por no haber probado un hecho debiendo hacerlo.

Julio.

1.- Sentencia rol 28383-2015 de 13 de julio de 2016.

La nulidad del despido es compatible con el despido indirecto.

El efecto sancionatorio del artículo 162 del Código del Trabajo se aplica aun cuando es el trabajador quien pone término a la relación laboral, ya que ese término se produce por causas imputables al empleador, por lo que es aplicable. Las modificaciones realizadas al artículo mencionado tuvieron como finalidad proteger los derechos previsionales de los trabajadores por lo que la inobservancia de ésta sería contraria a sus fines.

Por otra parte, respecto de la pretensión del reconocimiento del lucro cesante en materia laboral no existió pronunciamiento puesto que se incumplieron los requisitos de procedencia del recurso de unificación de jurisprudencia.

2.- Sentencia rol 22905-2015 de 20 de julio de 2016.

La nulidad del despido procede cuando el empleador ha pagado un monto inferior a las remuneraciones efectivamente acordadas y percibidas, aun cuando dichas remuneraciones se establezcan en una sentencia de grado.

La sentencia que establece el monto de las remuneraciones efectivamente acordadas y percibidas es de carácter declarativa por lo que la base de cálculo de las cotizaciones previsionales no es constituida por el Tribunal ya que éste solo constata un hecho preexistente. Por tanto, y al existir una diferencia entre los montos pagados por el empleador y los que efectivamente debieron ser enterados durante la vigencia de la relación laboral, procede aplicar las sanciones de la nulidad del despido contempladas en el artículo 162 del Código del Trabajo.

3.- Sentencia rol 5241-2016 de 21 de julio de 2016.

Procede aplicar la sanción de nulidad del despido del artículo 162 del Código del Trabajo cuando la existencia de la relación laboral es establecida en una sentencia de grado.

La naturaleza de la sentencia que establece la existencia de una relación laboral es declarativa y no constitutiva, por lo que corresponde aplicar a dicha relación toda la legislación pertinente que esté vigente. La sentencia judicial no crea un nuevo estatus jurídico, limitándose a establecer la época en que se origina la relación laboral, momento desde el cual se aplica la legislación laboral y por consiguiente la Ley Bustos.

4.- Sentencia rol 14870-2016 de 21 de julio de 2016.

La nulidad del despido es compatible con el despido indirecto.

Con referencias a unificaciones de jurisprudencia precedentes la Corte Suprema reitera que la modificación al artículo 162 del Código del Trabajo tuvo como finalidad proteger los derechos previsionales de los trabajadores y que el despido indirecto tiene la naturaleza de un despido y en ningún caso de renuncia, por lo que es del todo procedente la hipótesis de la nulidad del despido en el caso de autos.

5.- Sentencia rol 17964-2015 de 21 de julio de 2016.

El despido en virtud del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo es justificado cuando el trabajador argumenta que las ausencias se produjeron por su detención y privación de libertad por orden de autoridad judicial.

La ausencia del trabajador durante noventa y ocho días corridos se debió a una conducta propia correspondiente al tipo penal doloso de conducción bajo los efectos del alcohol con resultado de muerte, contando con una sentencia condenatoria en su contra. Ante estas consideraciones se estima que no concurren los requisitos de la causal justificante

de fuerza mayor que fue alegada, por lo que el término de la relación laboral es justificado.

Agosto.

1.- Sentencia rol 6417-2016 de 16 de agosto de 2016.

Los Juzgados de Letras del Trabajo son competentes para conocer las denuncias deducidas por los funcionarios administrativos empleados a contrata en procedimientos de tutela laboral.

El Tribunal de primera instancia y posteriormente la Corte de Apelaciones acogieron la excepción de incompetencia absoluta opuesta por el Fisco de Chile ante la acción de tutela laboral. El fundamento de dicha decisión se basó en que el Estatuto Administrativo contiene mecanismos para reclamar vicios de ilegalidad, por lo tanto no procede aplicar el Código del Trabajo según el inciso segundo del artículo primero de dicho Código. Pero a juicio de la Corte Suprema, el artículo primero delimita la competencia del Código del Trabajo en relación a otros estatutos especiales que puedan regular materias en común mas no respecto a derechos fundamentales que tienen su regulación en la Constitución que además por su naturaleza resultan aplicables a todas las personas.

Si bien es cierto que el Estatuto Administrativo contempla un procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores sujetos a él ante la Contraloría General de la República, tiene el carácter de recurso administrativo y no judicial que, según el artículo 38 de la Constitución, no ocupan el mismo lugar que los judiciales en la garantía de los derechos de las personas. Por tanto, no es posible afirmar que el artículo 160 del ya mencionado estatuto da cumplimiento al mandato constitucional referido.

2.- Sentencia rol 6534-2015 de 17 de agosto de 2016.

Procede aplicar la sanción prevista en los incisos quinto y séptimo del artículo 160 del Código del Trabajo cuando la relación entre los litigantes ha sido calificada de naturaleza laboral en el fallo del grado.

Como ya ha sido establecido con anterioridad por la Corte Suprema, la sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral tiene el carácter de declarativa y no de constitutiva, pues ésta se limita a reconocer una situación preexistente. Así, las obligaciones que pesan sobre el empleador se encuentran vigentes desde la fecha en que

se reconoce la relación laboral, por lo que en caso de no haber pagado las cotizaciones previsionales corresponde aplicar las sanciones que el ordenamiento jurídico dispone para ese caso.

3.- Sentencia rol 27167-2015 de 25 de agosto de 2016.

El no pago de cotizaciones previsionales o el retraso de ellas constituye un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales por parte del empleador y habilita a demandar el despido indirecto.

En virtud de la relevancia que tienen las cotizaciones previsionales para los trabajadores en la legislación junto con la consideración de que el empleador debe descontar parte de la remuneración del trabajador para enterarlo en el respectivo órgano previsional en el que se encuentren afiliados sus dependientes, la inobservancia de dicha obligación de manera íntegra y oportuna supone un incumplimiento grave que habilitaría a los trabajadores a demandar el despido indirecto. En todo caso es necesario que el incumplimiento por parte del empleador sea contumaz para revestir la gravedad exigida por la norma contenida en el artículo 160 del Código del Trabajo en relación con el artículo 171 del mismo Código.

Septiembre.

1.- Sentencia rol 32122-2015 de 6 de septiembre de 2016.

El finiquito no se ha suscrito libremente cuando su firma es condición para celebrar un nuevo contrato con el mismo empleador, limitando su capacidad para probar que el contrato de trabajo era por obra o servicio.

La existencia de sucesivos contratos con sus respectivos finiquitos no significan necesariamente que dicha relación laboral tenga tal característica, ya que el juez a través de la ponderación de la prueba recibida, puede concluir que la relación era indefinida ya que el artículo 177 del Código del Trabajo no obsta a esta interpretación. Por tanto y si bien el finiquito normalmente será prueba suficiente del término de la relación laboral, su fuerza probatoria se debilita cuando es contemporáneo a una nueva contratación por el mismo empleador.

2.- Sentencia rol 16346-2016 de 7 de septiembre de 2016.

El incumplimiento del artículo 4° de la Ley N° 18.883 sujeta la relación laboral al Código del Trabajo y otorga los derechos que dicho estatuto asegura.

Corresponde realizar un análisis de la manera en que se desarrolla la relación laboral sujeta a la modalidad a honorarios para determinar, en virtud de los elementos probatorios aportados, si ésta cumple o no con los requisitos que establece el artículo 4° de la Ley N° 18.883. La Corte destaca que la afirmación anterior no limita la facultad de la Administración de realizar contrataciones a honorarios, siempre y cuando dichas contrataciones sean para la realización de labores accidentales, no habituales o para cometidos específicos.

En caso de que los supuestos de una relación a honorarios no se cumplan, el trabajador queda amparado por las normas del Código del Trabajo.

3.- Sentencia rol 37032-2015 de 12 de septiembre de 2016.

La responsabilidad establecida en el artículo 184 del Código del Trabajo no se agota con la sola adopción del empleador o contratista de medidas de seguridad.

Con independencia de que las medidas adoptadas por empleador o contratista a fin de evitar accidentes sean preventivas o adopten protocolos para la ejecución de labores riesgos, es necesario que además se garantice que en caso de un accidente o emergencia exista el acceso a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica según corresponda. Se establece que en el caso de verificarse un accidente del trabajo se presume que el empleador no tomó las medidas necesarias para evitarlo, o que éstas fueron insuficientes o inapropiadas, presunción que nace de la obligación de seguridad impuesta por el legislador. Por tanto, existe relación de causalidad entre los perjuicios sufridos por un trabajador cuando no se le han suministrado los auxilios necesarios en el caso de un accidente.

4.- Sentencia rol 13165-2015 de 15 de septiembre de 2016.

Es procedente la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 2° transitorio de la ley N° 19.070 para los profesionales de educación al aplicarse la causal de término de servicios de la letra i) del artículo 72 en relación al artículo 22 de la mencionada ley.

Los recurrentes fueron desvinculados por la causal de supresión de horas en conformidad al artículo 72 letra i) del Decreto con Fuerza de Ley 1/97 del Ministerio de Educación. Dicha causal cumple con los requisitos para ser considerada como similar a la contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo ya que la voluntad para poner término a los servicios se radica única y exclusivamente en la autoridad administrativa y

en ningún caso se considera el desempeño o voluntad del docente. Por tanto, los recurrentes tienen derecho a percibir la indemnización contenida en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.070.

5.- Sentencia rol 20043-2016 de 15 de septiembre de 2016.

No es necesario que la carta de despido indique los hechos que motivaron el término de los servicios, pero no será posible demostrar durante el juicio que el despido es justificado mediante la ampliación, modificación o rectificación de dicha misiva si ésta no indica los hechos que motivaron la decisión de poner término a la relación laboral.

Según lo dispuesto en el inciso primero del artículo 162 del Código del Trabajo la carta con la que se da noticia del despido tiene especial relevancia en el sentido de reflejar fielmente los hechos que lo motivaron, fijando dicha misiva los hechos que el empleador debe acreditar en sede judicial, sin perjuicio de los derechos del trabajador para refutarlos. La complementación de la carta de despido en el transcurso del juicio pone al trabajador en una situación de indefensión ya que no tenía certeza sobre la causal efectiva de su desvinculación imposibilitando el ofrecimiento de prueba. Por tanto, las formalidades que el empleador debe cumplir son la expresión de el o los hechos que motivan la desvinculación de manera específica y no genérica, la norma que lo consagra y la notificación al trabajador personalmente o mediante su envío por carta certificada al domicilio que registra en el contrato, dentro de tercero día hábil siguiente a la cesación, con copia a la Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Por tanto, la carta de despido que no contiene los requisitos anteriormente mencionados dará lugar a un despido injustificado, aun cuando en juicio el empleador demandado exponga los motivos de hecho y de derecho que produjeron la desvinculación.

6.- Sentencia rol 22761-2015 de 22 de septiembre de 2016.

El finiquito celebrado en una conciliación durante un juicio laboral entre un trabajador que padece una enfermedad laboral y su empleador no tiene poder liberatorio respecto de las acciones otorgadas por la Ley 16.744, especialmente la consagrada en el artículo 69 b) sobre indemnización de perjuicios si éstas no se han contemplado expresamente.

En primer término se establece que el finiquito celebrado en sede judicial posee el mismo valor que el suscrito ante ministro de fe, teniendo los mismos efectos y debiendo cumplir las mismas formalidades. En cuanto a los alcances del poder liberatorio del finiquito ya ha sido establecido por la Corte Suprema que éste se extiende a todo aquello que las partes han acordado expresamente y no a los aspectos en que el consentimiento no se formó, sea porque se trate de derechos u obligaciones que no han sido suficientemente determinados o por su carácter general y no específico.

7.- Sentencia rol 18467-2016 de 26 de septiembre de 2016.

El artículo 174 del Código del Trabajo faculta al juez para ponderar los antecedentes del proceso de desafuero siendo facultad de éste si lo acoge o rechaza.

En la especie, es necesario dirimir si el cumplimiento del plazo del contrato impone al juez el deber de constatar la causal para proceder al desafuero, pero como ya ha sido expuesto por la Corte Suprema la correcta interpretación de la norma corresponde a que el juez no puede limitarse a un ejercicio mecánico de constatar la causal para desaforar a un trabajador. La protección que se otorga a los trabajadores que gozan de fuero requiere que el sentenciador pondere los antecedentes para confirmar o rechazar la petición de desafuero.

Noviembre.

1.- Sentencia rol 36491-2015 de 2 de noviembre de 2016.

Es procedente la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales en el caso de un despido discriminatorio que tuvo como fundamento razones políticas y sindicales de un funcionario a contrata de la administración del Estado.

El artículo 10 del Estatuto Administrativo regula la manera en que se regula la renovación o terminación de la contrata, pero según la Corte Suprema, la prórroga ejercida durante varios periodos genera una legítima expectativa en el funcionario lo que no implica una limitación de la potestad de la administración pero si de cierto modo le impone la carga de motivar el cambio de criterio. Esta interpretación es concordante con lo actualmente razonado por la Contraloría General de la República

2.- Sentencia rol 6879-2016 de 9 de noviembre de 2016.

No es posible que el empleador impute la indemnización por término del contrato a los pagos realizados al seguro de cesantía cuando la causal del artículo 161 del Código del Trabajo ha sido declarada improcedente.

Esto debido a que la finalidad de la norma se condice con la efectiva concurrencia de la causal que habilita al empleador a imputar la cantidad aportada al seguro de cesantía, por lo que si ésta no ha acontecido en los términos exigido por el Código del Trabajo tampoco es procedente la imputación mencionada.

3.- Sentencia rol 15975-2016 de 16 de noviembre de 2016.

La base de cálculo para la remuneración que se debe pagar al aplicar el artículo 162 inciso 7° no está circunscrita únicamente al concepto del artículo 41 del Código del Trabajo.

La regulación de la nulidad del despido establece claramente que la sanción se refiere a al concepto de remuneración propiamente y a otras remuneraciones por lo que de manera expresa no se limita a lo dispuesto en el artículo 41. Por tanto, se comprenden en dicho concepto de remuneración a todas las prestaciones que favorecían al trabajador emulando una relación laboral válida y eficaz.

4.- Sentencia rol 16561-2016 de 9 de noviembre de 2016.

La sentencia que reconoce la existencia de una relación laboral es de naturaleza declarativa y no constitutiva.

Las consecuencias del carácter de la sentencia determinará si el empleador debe pagar o no las cotizaciones previsionales precedentes o solo hacia el futuro. Al ser una sentencia declarativa sujeta a las partes a la legislación laboral desde el momento en que la relación existió, por lo que el no pago de cotizaciones previsionales precedentes haría que el despido fuera nulo, entre otras consecuencias.

5.- Sentencia rol 27621-2016 de 7 de noviembre de 2016.

La acción de cobro del aumento de la bonificación proporcional establecida en la ley N° 19.933, prescribe conforme a las reglas del derecho común, artículos 2.514 y 2.515 del Código Civil, por lo que no sería aplicable el plazo contemplado en el artículo 510 del Código del Trabajo.

La ley N° 19.933 no establece plazo de prescripción alguno por lo que conforme a los artículos primero y quinto del Código del Trabajo y sobre la base del principio de protección corresponde aplicar las normas del Código Civil.

6.- Sentencia rol 28657-2016 de 17 de noviembre de 2016.

Es procedente la nulidad del despido por no pago de cotizaciones previsionales cuando la relación laboral se declara a través de una sentencia definitiva ejecutoriada.

En términos similares a la Sentencia rol 16561-2016 de 9 de noviembre de 2016, se da por establecida la procedencia de la nulidad del despido y que la naturaleza de la sentencia que reconoce la existencia de la relación laboral es declarativa.

En el mismo sentido se pronunció la sentencia rol 35232-2016 de 10 de noviembre de 2016.

7.- Sentencia rol 31160-2016 de 10 de noviembre de 2016.

Los trabajadores que prestan servicios a organismos públicos del Estado y que cumplen con los elementos de una relación laboral, se encuentran sometidos a la regulación del Código del Trabajo aun cuando estén contratados bajo la modalidad de honorarios siempre que cumplan con los elementos de una relación laboral.

Tal como ha sido la doctrina jurisprudencial que ha predominado durante el año, la Corte Suprema ha aplicado el principio de supremacía de la realidad por sobre las estipulaciones de las partes haciendo aplicable el Código del Trabajo cuando se presenten los requisitos del artículo 7.

8.- Sentencia rol 38191-2016 de 21 de noviembre de 2016.

La bonificación otorgada en conformidad al artículo 2 transitorio de la ley 20.158 es compatible con la indemnización por años de servicio contemplada en el artículo 2 transitorio de la ley 19.070, en relación a lo previsto en el artículo 3 de la ley 19.010.

CENTRO DE ESTUDIOS DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Diciembre.

1.- Sentencia rol 24279-2016 de 7 de diciembre de 2016.

Procede la sanción de la nulidad del despido cuando es el propio trabajador quien pone término a la relación laboral por la vía del autodespido previsto en el artículo 171 del Código del Trabajo.

Si bien es cierto que la iniciativa del término de la relación laboral la tiene el trabajador, la Corte Suprema determina que es una modalidad de exoneración y no una renuncia, por tanto los efectos de su ejercicio deben ser los mismos que emanan cuando la relación laboral se finiquita por la voluntad del empleador. De esta manera, si se infringió la normativa previsional corresponde imponer la sanción contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo.

En el mismo sentido se pronuncia la Sentencia rol 40689-2016 de 7 de diciembre de 2016, la Sentencia rol 55136-2016 de 30 de diciembre de 2016 y la Sentencia rol 55136-2016 de 30 de diciembre de 2016.

2.- Sentencia rol 28568-2016 de 7 de diciembre de 2016.

Procede la nulidad del despido cuando la existencia de la relación laboral ha sido declarada en la sentencia definitiva.

La relación laboral entre las partes nace desde que ellas se han vinculado laboralmente y no desde que la sentencia lo declara ya que como ha sido establecido anteriormente el carácter de la sentencia que declara la existencia de una relación laboral no es constitutiva sino que declarativa pues simplemente constata una situación preexistente , generando sus efectos desde la fecha en que se hayan vinculado efectivamente el empleador con el trabajador, siendo aplicable desde esa fecha las disposiciones del Código del Trabajo. En la especie se trata de una relación a honorarios que se daba bajo subordinación y dependencia sin cumplir los requisitos de dicho tipo de trabajo por lo que le es aplicable el mencionado Código.

En el mismo sentido se pronuncia la Sentencia rol 45842-2016 de 7 de diciembre de 2016, la Sentencia rol 40560-2016 de 20 de diciembre de 2016, la Sentencia rol 76274-2016 de 20 de diciembre de 2016 y la Sentencia rol 35140-2016 de 21 de diciembre de 2016.

3.- Sentencia rol 47926-2016 de 13 de diciembre de 2016.

La disposición del artículo 174 del Código del Trabajo supone una facultad para el juez y no una obligación.

De esta manera solo se puede poner término al contrato de trabajo de un trabajador beneficiario de fuero previa autorización judicial que es facultativa según el mérito de los antecedentes que se expongan según el caso.

4.- Sentencia rol 31166-2016 de 19 de diciembre de 2016.

Procede la nulidad del despido cuando el empleador no ha pagado íntegramente las cotizaciones referidas al seguro de cesantía.

El incumplimiento de la obligación del empleador no ocurre solo por el no pago de las cotizaciones previsionales, también existe incumplimiento de su parte cuando no ha pagado de manera íntegra las cotizaciones independiente del motivo que invoque. En la especie, el empleador había pagado las cotizaciones provisionales por un monto inferior teniendo como base de cálculo una remuneración inferior a la que correspondía, por lo que de igual manera ha incumplido su obligación y procede la sanción de la nulidad del despido.

5.- Sentencia rol 28400-2016 de 21 de diciembre de 2016.

Los plazos contenidos en el artículo 510 del Código del Trabajo son diferentes según se encuentre o no vigente la relación laboral.

El plazo prolongado contenido en el inciso primero del mencionado artículo tiene como objetivo proteger a los trabajadores que no ejercen sus derechos durante la vigencia de la relación laboral para conservar de esta manera su fuente laboral. Por su parte, el plazo de seis meses está establecido para ejercer las acciones correspondientes una vez extinguida la relación laboral.

Para el caso de los derechos que no emanen del Código del Trabajo los plazos de prescripción se sujetan a las normas generales contenidas en el Código Civil, siendo aplicables todas las reglas de este último cuerpo normativo.

6.- Sentencia rol 41194-2016 de 21 de diciembre de 2016.

La semana corrida es un derecho establecido por la ley por lo que su plazo de prescripción se rige por el inciso primero del artículo 510 del Código del Trabajo.

Se analizan los plazos de prescripción contenidos en el mencionado artículo determinando que el plazo de dos años desde que se hicieron exigibles está establecido para los reconocidos en el Código del Trabajo y de seis meses desde la terminación de los servicios para los que surgen de los actos y contratos.

7.- Sentencia rol 33990-2016 de 27 de diciembre de 2016.

La acción para demandar daño moral es transmisible si la víctima ha sobrevivido al hecho generador del accidente.

Se establece una noción diferente y moderna sobre el daño moral ya que la esfera de afectación es amplia, incluyendo el proyecto de vida de la persona en razón del accidente sufrido. A criterio de la Corte Suprema, el daño es personal siendo la víctima la única que lo padece pero ello no obsta a que la acción sea intransmisible pues el contenido de esta es patrimonial. Por otra parte, la intransmisibilidad establecida en el artículo 88 de la ley N° 16.744 está establecida para aquellos beneficios de carácter social como las prestaciones médicas, por incapacidad, invalidez y por supervivencia sin alcanzar a las acciones indemnizatorias del artículo 69 de la misma ley. En todo caso, la víctima sobrevivió al acto negligente lo que importa la incorporación de la acción a su patrimonio lo que lo habilitaría para transmitirla a sus herederos al momento de su muerte.

8.- Sentencia rol 41188-2016 de 27 de diciembre de 2016.

No es procedente el despido del personal no docente del sistema municipal por tener salud incompatible, puesto que a su respecto se aplica la Ley Nº18.883 sólo en lo referido a los permisos y licencias médicas y no como causal de despido

En lo que no respecta a los permisos y licencias médicas el personal no docente se encuentra regido bajo las normas del Código del Trabajo por lo que la terminación del contrato debe realizarse conforme a las normas de éste y cualquier contravención a éstas deviene en un despido injustificado. En términos similares a la Sentencia rol 16561-2016 de 9 de noviembre de 2016, se da por establecida la procedencia de la nulidad del despido y que la naturaleza de la sentencia que reconoce la existencia de la relación laboral es declarativa.

En el mismo sentido se pronunció la sentencia rol 35232-2016 de 10 de noviembre de 2016.

9.- Sentencia rol 45804-2016 de 27 de diciembre de 2016.

Procede la aplicación de la sanción de nulidad del despido contra la empresa principal en casos de trabajo en régimen de subcontratación ya sea solidaria o subsidiariamente.

La sanción contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo se configura por hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral por lo que la empresa principal si está sujeta al cumplimiento de dichas prestaciones ya que el pago de las cotizaciones previsionales es un ámbito que debe estar bajo la supervisión de la empresa mandante.