



Recopilado por Erick Ortega Valenzuela

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA ENERO 2021

1. Rol N° 33234 – 2019 del 11 de enero del 2021.

Partes: Figueroa con Fisco de Chile (Ministerio de Obras Públicas).

Materia: Nulidad del despido.

Doctrina: Luego, esta institución (nulidad del despido) no es otra cosa, jurídicamente hablando, que una sanción consistente en un pago equivalente a las remuneraciones que estaban vigentes al tiempo de despedir, con el consiguiente entero de cotizaciones, hasta la convalidación. Ahora bien, la razón de ser de sanción tan gravosa no es simplemente la existencia de una deuda, pues ello se soluciona con el pago de la misma, con sus reajustes, intereses y multas pertinentes, ni tampoco la indemnización de un perjuicio, que la ley no exige como requisito para el efecto descrito. La razón de ser es la suerte de apropiación de dinero ajeno que la infracción supone, dada la retención obligatoria de parte de la remuneración del trabajador, que el empleador está obligado a hacer, y que se presume de derecho que hace, cuando paga remuneraciones que ambas partes estiman laborales.

2. Rol N° 31913 – 2019 del 22 de enero del 2021.

Partes: Díaz con Abarca y Abarca Ltda.

Materia: Despido indirecto y cotizaciones previsionales.

Doctrina: la acción de despido indirecto ante el no pago, por parte del empleador, de la cotizaciones de seguridad social, aun cuando se trate sólo de algunos meses dentro de una relación laboral extensa, máxime si no se han argumentado razones de naturaleza extraordinaria que pudieran explicar o justificar el incumplimiento, que dadas las consecuencias que acarrea al trabajador, sólo

puede ser calificado de grave, por lo que permite configurar la causal de terminación de contrato prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, que conforme al artículo 171 del mismo cuerpo legal puede ser esgrimida por el trabajador en contra del empleador y cuya consecuencia es el pago de las indemnizaciones y recargos legales consecuentes.

3. Rol N° 17307 – 2019 del 26 de enero del 2021.

Partes: Barahona con Servicio agrícola y ganadero.

Materia: Nulidad del despido y órganos de la administración del estado.

Doctrina: No procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector.

NOTA: Fueron analizados 51 fallos del mes de enero, con el fin de poder extraer la doctrina más relevante de la Corte Suprema.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA FEBRERO 2021

1. Rol N° 15644 – 2019 del 10 febrero del 2021.

Partes: Ponce con Fisco de Chile.

Materia: Cotizaciones previsionales y nulidad del despido.

Doctrina: De acuerdo a la modificación introducida por la Ley N° 19.631 al artículo mencionado, se impuso al empleador la obligación, en el caso que proceda a despedir a un trabajador, de mantener íntegramente pagadas sus cotizaciones previsionales, de lo contrario, dicho despido carece de efectos –es nulo–, correspondiendo entonces que el empleador, no obstante la separación del trabajador, siga pagando las remuneraciones y capítulos pertinentes hasta que se subsane el incumplimiento referido, convalidando el despido.

2. Rol N° 214 – 2020 del 19 de febrero del 2021 y Rol N° 1403 – 2020 del 25 de febrero del 2021

Partes: Miranda Carrasco Juan Pablo con Fondo Solidario e Inversión Social / Barraza Cruz Tamara con Fisco de Chile.

Materia: Cotizaciones previsionales, órganos de la administración del estado.

Doctrina 1: Nuestro ordenamiento considera que el entero de los aportes que deben pagar los trabajadores para los efectos previsionales, corresponde a una carga que le compete al empleador, mediante descuento que debe ejercer de sus remuneraciones, a fin de ponerlos a disposición del órgano previsional pertinente, dentro del plazo que la ley fija. Por otro lado, dicha naturaleza imponible de los haberes es determinada por el legislador, de modo que es una obligación inexcusable del empleador, atendido la naturaleza de las remuneraciones, realizar las deducciones pertinentes y efectuar su posterior e íntegro entero en los organismos previsionales respectivos, desde que se comenzaron a pagar remuneraciones.

Doctrina 2: Los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio firme, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector.

3. Rol N° 23128 – 2019 del 23 de febrero del 2021.

Partes: Guillermina Isabel Cerna Palma con Sociedad Educacional Alonso Bravo Ltda.

Materia: Autodespido, nulidad, remuneración y cotizaciones previsionales.

Doctrina: Este tribunal viene sosteniendo de manera estable la procedencia de la sanción de nulidad en el evento que el trabajador sea quien pone término a la relación laboral, en el sentido de que si es él quien decide finiquitar dicho vínculo mediante la figura del "autodespido", puede también reclamar el no íntegro de las cotizaciones previsionales a ese momento, y, por consiguiente, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido indirecto y la de envío al trabajador de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas, sin que exista motivo para excluir dicha situación del artículo 171 del Código del Trabajo.

NOTA: Fueron analizados 76 fallos del mes de febrero, con el fin de poder extraer la doctrina más relevante de la Corte Suprema.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA MARZO 2021

1. Rol N° 22911 – 2019 del 18 de marzo del 2021.

Partes: Reyes Osorio Ximena con Ilustre Municipalidad de Pudahuel.

Materia: Nulidad del despido, órganos de la administración del estado.

Doctrina: Tratándose de relaciones laborales que tienen como fundamento la celebración de contratos a honorarios con órganos de la Administración del Estado entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la punición de la nulidad del despido, esto es, que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgó una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido

2. Rol N° 24238 – 2019 del 18 de marzo del 2021.

Partes: García con Inversiones Santa Marta S.A.

Materia: Indemnización por años de servicio, seguro cesantía.

Doctrina: Es improcedente descontar de la indemnización por años de servicio que corresponde al trabajador, el monto aportado por el empleador a la cuenta individual de cesantía cuando el despido es declarado injustificado, pues, como ya se dijo, tal descuento sólo procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 del Código del Trabajo.

3. Rol N° 4469 – 2019 del 22 de marzo del 2021.

Partes: Sindicato de empresa Xinergia Laboral Servicios Generales Ltda. con Xinergia Laboral servicios generales.

Materia: Jornada, descanso y presencia en el lugar del trabajo.

Doctrina: La categoría contemplada del numeral séptimo del inciso primero del artículo 38 del Código del Trabajo, incluye a los trabajadores de establecimientos de comercio y servicios, en particular, a los trabajadores que se desempeñan en establecimientos de call center y que presten servicios de agentes telefónicos y/o supervisores. Asimismo, se unifica la jurisprudencia en el sentido de que la atención directa al público que exige la referida disposición, no exige la presencia física en un mismo recinto del trabajador y del público, pudiendo realizarse a través de medios tecnológicos, como es la comunicación por vía telefónica.

NOTA: Fueron analizados 79 fallos del mes de marzo, con el fin de poder extraer la doctrina más relevante de la Corte Suprema.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA ABRIL 2021

1. Rol N° 23236 – 2019 del 5 de abril del 2021.

Partes: Ricardo Alfonso Gallego Cavalerie con Fabricas y Maestranzas del Ejercito (FAMAE).

Materia: Estatuto especial.

Doctrina: Que, en consecuencia, debe descartarse la aplicación del artículo 24 del DFL N°1 de 1997, en el que se funda la tesis sostenida en la sentencia impugnada, que faculta a los Comandantes de Unidades o Jefes de repartición para contratar trabajadores a trato, a plazo fijo o indefinido, previa autorización de la superioridad, sujetándolos a las disposiciones del Código del Trabajo y al Reglamento del personal a jornal y trabajadores a trato de las Fuerzas Armadas, desde que la regla especial contenida en el DL 2067 tantas veces citado, que remite al estatuto del personal de 1968, se encuentra vigente, debiendo primar entonces lo que dispone el estatuto actual de 1997, en cuanto a su vez reenvía a las normas que regulan la terminación de las funciones del personal de las Fuerzas Armadas, contenidas en los artículos 52 y siguientes de la ley 18.948.

2. Rol N° 134204 – 2020 y Rol N° 138209 - 2020 del 5 de abril del 2021.

Partes: Fernández Gatica Marisol con Rendic Hermanos S.A / González Méndez Jacqueline con Inversiones Enex S.A.

Materia: Indemnización, seguro de cesantía y despido injustificado.

Doctrina: No yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Temuco al concluir que es improcedente descontar de la indemnización por años de servicio que corresponde al trabajador, el monto aportado por el empleador a la cuenta individual de cesantía cuando el despido es declarado injustificado, pues, como ya se dijo, tal descuento sólo procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 del Código del Trabajo.

3. Ron N° 122154 – 2020 del 8 de abril del 2021.

Partes: Guerra Duhalde Janette con Clínica Universidad Católica del Maule limitada.

Materia: Despido injustificado, ley especial.

Doctrina: Que, en tal entendido, como ya ha sido dilucidado por esta Corte, si existe una sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa, el inciso segundo del artículo 13 de la ley 19.728 queda desprovisto de fundamento fáctico que lo haga aplicable, y por lo tanto no se solventa la condición legal para que opere, desde que el despido resulta, en definitiva, carente de la justificación que exige el artículo 13 ya mencionado.

4. Rol N°144249 – 2020 del 8 de abril del 2021.

Recopilado por Erick Ortega V.

Partes: Pinto Marín María con Ilustre Municipalidad de San Pedro de Atacama.

Materia: Nulidad del despido.

Doctrina: Que, por lo razonado, no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector.

5. Rol N° 23135 – 2019 del 15 de abril del 2021.

Partes: Izardo Alexis Cofre Pérez y otro con Agencia Ecisa Chile Compañía General de Construcciones S.A. y otro.

Materia: Nulidad del despido, órganos de la administración del estado.

Doctrina: Al respecto, no obstante que esta Corte ha señalado que la sanción de nulidad del despido no aplica en relación a órganos del Estado, dicha tesis la ha sostenido -y se justifica- sólo cuando se trata de personas que han sido previamente contratadas a honorarios y en la sentencia se declara la existencia de la relación laboral.

6. Rol N° 25116 – 2019 del 20 de abril del 2021.

Partes: Rivera Guerrero Luis Alberto con Fjf Industrial SpA.

Materia: Subcontratación y responsabilidad empresarial.

Doctrina: Tal como se ha señalado, la referida conclusión se encuentra acorde con los objetivos de la ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, en la medida que establece un sistema de protección a los trabajadores que se desempeñan en dichas condiciones, ya que, como se indicó, instituyó respecto de la empresa principal una responsabilidad solidaria y subsidiaria en lo concerniente a las obligaciones laborales y previsionales que debe asumir el contratista respecto de su dependiente, para, en definitiva, estimular y velar por el cumplimiento efectivo y oportuno de dichas obligaciones, teniendo presente que la nueva normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación no excluye a la empresa principal de la aplicación de la ineficacia del despido que trata el artículo 162 del Código del Trabajo, y tampoco fue materia de discusión o indicación durante la tramitación de la Ley que la contiene, N° 20.123, lo que se puede apreciar del examen de la discusión parlamentaria llevada a cabo.

7. Rol N° 4967 – 2019 del 27 de abril del 2021.

Partes: Naiman Chávez Jessica Mabel con Municipalidad de Quemchi.

Materia: Estatuto docente, licencias médicas, termino de contrato.

Doctrina: No existe normativa aplicable a la situación del personal no docente que se desempeñe en un establecimiento educacional municipal, que faculte a su empleador a cesar sus funciones y declarar la vacancia del cargo en razón de haber ejercido su derecho a reposo justificado en la licencia extendida por un profesional de la salud, dado que el término de su contrato se rige exclusivamente por las disposiciones contenidas en el Título V del Libro I del Código del Trabajo, por lo que corresponde desestimar el recurso en examen.

8. Rol N° 27630 – 2019 del 30 de abril del 2021.

Partes: Daine Morales José Felipe con Fisco de Chile - Subsecretaría de transportes.

Materia: Órganos de la administración del Estado, despido.

Doctrina: Los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido.

NOTA: Fueron analizados 62 fallos del mes de abril, con el fin de poder extraer la doctrina más relevante de la Corte Suprema.

CENTRASS
CENTRO DE ESTUDIOS DE DERECHO
DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA MAYO 2021

1. Rol N° 29359 – 2019 del 4 de mayo del 2021.

Partes: Coronado Aguila Víctor con Oban Sociedad Anónima.

Materia: Despido indirecto, cotizaciones de seguridad social y terminación del contrato.

Doctrina: Se yergue como conclusión irredargüible la procedencia de la acción de despido indirecto ante el no pago por parte del empleador, de la cotizaciones de seguridad social, aun cuando se trate sólo de algunos meses dentro de una relación laboral extensa, máxime si no se han argumentado razones de naturaleza extraordinaria que pudieran explicar o justificar el incumplimiento, que dadas las consecuencias que acarrea al trabajador, sólo puede ser calificado de grave, por lo que permite configurar la causal de terminación de contrato prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, que conforme al artículo 171 del mismo cuerpo legal puede ser esgrimida por el trabajador en contra del empleador y cuya consecuencia es el pago de las indemnizaciones y recargos legales consecuentes.

2. Rol N° 15679 – 2019 del 6 de mayo del 2021.

Partes: Pérez con Transportes Gaspar Cikutovic Madariaga EIRL.

Materia: Semana Corrida y cotizaciones previsionales.

Doctrina: Yerran los sentenciadores de la Corte de Apelaciones de Santiago al concluir que no es aplicable la sanción de la nulidad del despido el beneficio de la semana corrida que generaron las diferencias por las cuales no se enteró el íntegro de las cotizaciones previsionales, pues, acreditado el presupuesto fáctico de la sanción contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde su aplicación, desde que fluye de los hechos establecidos en el fallo de instancia, que la empleadora no dio cumplimiento respecto las diferencias pertinentes a la obligación establecida en el inciso 5° de dicha norma, estos es, efectuar el no entero de las cotizaciones pertinentes del trabajador, no eximiéndola de dicha carga, el hecho de no haberla tampoco retenido.

3. Rol N° 29471 – 2019 del 6 de mayo del 2021.

Partes: Ancalao Gavilán Diego con Fisco de Chile.

Materia: Cotizaciones previsionales, derechos constitucionales.

Doctrina: Que, en consecuencia, nuestro ordenamiento considera que el entero de los aportes que deben pagar los trabajadores para los efectos previsionales, corresponde a una carga que le compete al empleador, mediante descuento que debe ejercer de sus remuneraciones, a fin de ponerlos a disposición del órgano previsional pertinente, dentro del plazo que fija la ley. Por otro lado, la naturaleza imponible de los haberes es determinada por el legislador, de modo que es una obligación inexcusable del empleador, atendida la naturaleza de las remuneraciones, realizar las deducciones pertinentes y efectuar su posterior e íntegro entero en los organismos previsionales respectivos desde que se comenzaron a pagar las remuneraciones.

[...]

Por lo demás, corresponde a la judicatura dar eficacia al derecho consagrado en el artículo 19 N°18 de la Constitución Política, que obliga al Estado, a través de todos sus Poderes, a garantizar el acceso de todos los habitantes a las prestaciones de seguridad social, lo que dada la configuración que la legislación ha hecho del sistema, supone velar por el oportuno cumplimiento de la obligación de aportar, sea de manera directa para los trabajadores independientes o a través de la retención del empleador para los dependientes.

4. Rol N° 131001 – 2020 del 6 de mayo del 2021.

Partes: Muñoz Gaete Ricardo Edison con Andrés Medina Williams y Asociados Limitada.

Materia: Descanso y remuneraciones.

Doctrina: Que, en mérito de lo señalado, es posible sostener que el derecho al descanso remunerado, previsto en el artículo 45 del Código del Ramo, de los trabajadores que perciben un

suelo mensual y remuneraciones variables, no está condicionado a que estas últimas deban devengarse en forma diaria.

5. Rol N° 138207 – 2020 del 6 de mayo del 2021.

Partes: Arzola Montero Carlos con Ecobio S.A

Materia: Terminación de contrato e indemnizaciones laborales.

Doctrina: Tratándose de las causales de término de contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, dicho seguro actúa como una suerte de resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación, tiene derecho a efectuar giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N° 19.728; sin embargo, conforme lo prescribe el artículo 13 de la citada ley, si el contrato de trabajo termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del citado código, calculada sobre la última remuneración mensual que define el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última; prestación a la que se debe imputar la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones que efectuó el empleador, más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15 de la misma ley; no pudiendo, en ningún caso, tomarse en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador. Por lo tanto, lo que el empleador está obligado a solucionar, en definitiva, es la diferencia que se produce entre el monto acumulado como resultado de su aporte en la citada cuenta y el equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

Además, el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que, si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161.

6. Rol N° 102864 – 2020 del 13 de mayo del 2021.

Partes: Belmar Luengo Robinson con Leyton (Fisco de Chile).

Materia: Subcontratación y obligaciones laboral y previsionales.

Doctrina: Que la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, conforme argumentos similares a los expuestos en el fallo de contraste, conclusión que se considera acorde con los objetivos de la ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, en la medida que establece un sistema de protección a los trabajadores que se desempeñan en dichas condiciones, ya que, como se indicó, instituyó respecto de la empresa principal una

responsabilidad solidaria y subsidiaria en lo concerniente a las obligaciones laborales y previsionales que debe asumir el contratista respecto de su dependiente, para, en definitiva, estimular y velar por el cumplimiento efectivo y oportuno de dichas obligaciones; para ello, se debe tener presente, que la nueva normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación no excluye a la empresa principal de la aplicación de la ineficacia del despido que trata el artículo 162 del Código del Trabajo.

7. Rol N° 43658 – 2020 del 24 de mayo del 2021.

Partes: Godoy Tapia Ivannia Paz con Rodríguez.

Materia: Fuero maternal y auto despido.

Doctrina: Que conviene recordar que los derechos consagrados por el Código del Trabajo son irrenunciables, por lo que no es posible pretender que por el hecho que la trabajadora hubiese puesto término al contrato de trabajo, ante el incumplimiento de las obligaciones del empleador, quede sin la protección del fuero maternal.

[...]

En caso de verificarse un auto despido o despido indirecto, procede que se pague a las trabajadoras que se encontraban gozando de fuero maternal, una compensación económica por ese concepto.

8. Rol N° 29884 – 2019 del 31 de mayo del 2021.

Partes: Astorga Lizama Constanza con Fisco de Chile.

Materia: Órganos de la administración del estado, aplicación del Código del Trabajo.

Doctrina: Que, una vez entendido que la relación entre un funcionario público y el Estado es una de naturaleza laboral, aunque sujeta a un estatuto especial, no resulta procedente privar a los primeros de un procedimiento que está llamado a determinar el cumplimiento o la vigencia de derechos fundamentales en la relación de trabajo, por el sólo hecho de que las citadas normas asocien el término empleador a un contrato de trabajo o se refieran al empleador como a un gerente o administrador, olvidando que el Estado, en su relación con los funcionarios que se desempeñan en los órganos de la Administración, ejerce funciones habituales de dirección -términos que utiliza el artículo 4° citado- como lo hace todo empleador, lo que no es incompatible con el hecho de que se trate de órganos destinados a desempeñar una función pública.

Desde esta perspectiva, entonces, tampoco existe impedimento para aplicar las normas de tutela a los funcionarios de la Administración del Estado, en la medida que su ámbito de aplicación abarca o comprende a todos los trabajadores sin distinción, calidad que -como se dijo- también poseen los referidos funcionarios.

NOTA: Fueron analizados 57 fallos del mes de mayo, con el fin de poder extraer la doctrina más relevante de la Corte Suprema.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA JUNIO 2021

1. Rol N° 27651 – 2019 del 2 de junio del 2021.

Partes: Saavedra Rojas con Instituto Nacional de Estadísticas.

Materia: Órganos de la administración del estado y despido.

Doctrina: La institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido.

2. Rol N° 29598 – 2019 del 2 de junio del 2021.

Partes: Díaz y otros con Corporación educacional Calingasta.

Materia: Término de contrato e indemnizaciones laborales.

Doctrina: Tanto la indemnización por unos de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por la judicatura laboral, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728.

3. Rol N° 44039 – 2020 del 2 de Junio del 2021.

Partes: Alvarado Díaz Luis con ADT Security Services S.A.

Materia: Remuneración y Semana corrida.

Doctrina: El sentido de la reforma al artículo 45 del Código del Trabajo fue, precisamente, solucionar el problema concreto de aquellos trabajadores cuya remuneración se estructuraba sobre la base de comisiones, pero que también percibían un sueldo mensual, normalmente muy bajo, lo que los

excluía automáticamente del beneficio de la semana corrida, al no ser remunerados exclusivamente por día, lo que, de alguna forma, se transformaba en un abuso. Agregando que, si bien el citado artículo 45 no dice en forma expresa que para que los trabajadores con remuneración mixta puedan acceder al beneficio de la semana corrida, la remuneración variable debe ser devengada en forma diaria, lo cierto es que al señalar que tienen “igual derecho”, se está refiriendo “a ser remunerados por los días domingos y festivos”, y la particularidad está dada porque se otorga el derecho, no obstante percibir un sueldo mensual, lo que supone que la exigencia de que la remuneración sea diaria cuestión que es de la esencia de la institución se verifica respecto del otro componente de la remuneración, el variable. De suerte que se entiende que se hizo esta extensión del beneficio, por considerar que el sueldo mensual con que se les remunera no refleja exactamente sus ingresos mensuales, ya que se trata de trabajadores efectivamente remunerados por comisiones diarias.

4. Rol N° 16087 – 2019 del 8 de junio del 2021.

Partes: Bernstein Yuretic Cesar con Level 3 Chile S.A.

Materia: Ius variandi y auto despido.

Doctrina: Que el *ius variandi* representa una facultad que puede ser utilizada por el empleador dentro de sus potestades de mando y que, por ello, se restringe a alteraciones o modificaciones que no importen un menoscabo para el trabajador. Frente a un uso estimado como abusivo, el artículo 12 del código del ramo otorga al trabajador la posibilidad de reclamar, en sede administrativa, ante el inspector del trabajo, opción que el afectado puede o no utilizar, puesto que constituye una facultad, ya que la norma no lo exige perentoriamente, ni puede desprenderse de su tenor y contexto.

Que, sin perjuicio del reclamo descrito, cuenta, además, con la vía denominada “despido indirecto” o “auto despido”, es decir, la prerrogativa de poner término al contrato de trabajo por estimar que su empleador incumplió gravemente sus obligaciones contractuales, en la que puede entenderse comprendida la alteración del sitio o recinto donde deben prestarse los servicios o su naturaleza.

5. Rol N° 92014 – 2020 del 9 de junio del 2021.

Partes: González Ponce Luis con Escobar Muñoz Ltda.

Materia: Cotizaciones previsionales y remuneración.

Doctrina: La cotización previsional es un gravamen que pesa sobre la totalidad de las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que percibe el trabajador de su empleador por causa del contrato de trabajo, que es descontado por éste con la finalidad de ser enterado ante el órgano previsional al que aquél se encuentre afiliado, junto al aporte para el seguro de cesantía dentro del plazo que la ley fija, desprendiéndose que la naturaleza

imponible de los haberes se determinan por ley, que se presume por todos conocida, según lo dispone el artículo 8 del Código Civil.

6. Rol N° 29189 – 2019 del 22 de junio del 2021.

Partes: Fuentes y otros con Empresa Portuaria San Antonio.

Materia: Interpretación normativa entre el DL 3500 y la ley de estatuto laboral.

Partes: para establecer la ponderación de la primacía normativa aplicable, debe en primer lugar observarse, que el Decreto Ley No 3.500 fue puesto en vigencia el 4 de noviembre de 1980, fijando el régimen general de seguridad social en el rubro de pensiones, mientras que los incisos quinto, sexto y séptimo del artículo 162 del estatuto laboral fueron introducidos mediante la reforma contenida en la Ley No 19.631, de fecha 3 de septiembre de 1999, y cuyo objetivo es proteger específicamente el enteramiento de las cotizaciones previsionales al término de la relación laboral, lo que de no constar *“no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”*, razón por la cual, en aplicación del artículo 13 del Código Civil, debe primar esta última, dejando subsistente la regla general del Decreto Ley No 3.500 para el periodo en que el contrato de trabajo esté en ejecución.

7. Rol N° 1526 – 2020 del 23 de junio del 2021.

Partes: Ruiz Aguilar Cristian con Abastecedora de Cristales EIRL.

Materia: Despido por necesidades de la empresa y seguro de cesantía.

Partes: La sola invocación de la causal de necesidades de la empresa para finalizar una relación laboral, permite aplicar las reglas contenidas en los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728, sin que constituya un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama, la calificación judicial del despido.

NOTA: Fueron analizados 65 fallos del mes de junio, con el fin de poder extraer la doctrina más relevante de la Corte Suprema.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA JULIO 2021

1. Rol N° 2642 – 2020 del 2 de julio del 2021.

Partes: Fuentes Pino con Ilustre Municipalidad de Renca.

Materia: Aporte previsional.

Doctrina: Respecto del aporte previsional que deben solventar los trabajadores, el empleador asume una carga como agente intermediario, que cumple descontándolo de sus remuneraciones y consignando ese monto dentro del plazo legal en la cuenta individual del respectivo prestador, postura reafirmada en el artículo 3 inciso segundo de la Ley N°17.322.

2. Rol N° 24582 – 2020 del 2 de julio del 2021.

Partes: Morgado Escanilla Valentina con Sociedad de Inversiones Urbano Ltda.

Materia: Nulidad del despido, auto despido.

Doctrina: Se viene sosteniendo de manera estable la procedencia de la sanción de nulidad en el evento que el trabajador sea quien pone termino a la relación laboral, en el sentido de que si es quien decide finiquitar dicho vinculo mediante la figura del "auto despido", puede también reclamar el no íntegro de las cotizaciones previsionales a ese momento, y, por consiguiente, el pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido indirecto y la de envío al trabajador de la misiva informando el pago de las imposiciones morosas, sin que exista motivo para excluir dicha situación del artículo 171 del Código del Trabajo.

3. Rol N° 1597 – 2020 del 21 de julio del 2021.

Partes: San Martín Roa Claudia con Fisco de Chile.

Materia: Nulidad del despido y órganos de la administración del Estado.

Doctrina: La aplicación en estos casos, de la sanción referida, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector, base sobre la cual, también debe desecharse el recurso de nulidad de la actora, que denunciaba el quebrantamiento de los preceptos normativos indicados.

4. Rol N° 14838 – 2020 del 21 de julio del 2021.

Partes: Concha Alaniz con Fondo Solidario e Inversión Social.

Materia: Despido y órganos de la administración del Estado.

Doctrina: La institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido.

NOTA: Fueron analizados 70 fallos del mes de julio, con el fin de poder extraer la doctrina más relevante de la Corte Suprema.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA AGOSTO 2021

1. Rol N° 33241 – 2019, Rol N° 33483 – 2019 del 9 de agosto del 2021 y Rol N° 26033 - 2019 del 19 de agosto del 2021.

Partes: Antiquera Vásquez Pamela con Fundación Artículo López Pérez / Villablanca Lagos Josselyn con Forsac S.A / González Vergara Andrés con Seguros Vida Security Previsión S.A.

Materia: Indemnizaciones y cuenta individual de cesantía.

Doctrina: Es improcedente descontar de la indemnización por años de servicio que corresponde al trabajador, el monto aportado por el empleador a la cuenta individual de cesantía cuando el despido es declarado injustificado, pues, como ya se dijo, tal descuento sólo procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 del Código del Trabajo.

2. Rol N° 94843 - 2020 del 9 de agosto del 2021.

Partes: Morales Díaz José W. con Sistemas Gráficos Quilicura S.A.

Materia: Indemnizaciones y seguro de cesantía.

Doctrina: La indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el

artículo 161 del Código del Trabajo. En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por la judicatura laboral, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728. Adicionalmente, el considerar la interpretación contraria podría importar un incentivo a la invocación de una causal errada, validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar de que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada.

3. Rol N° 71972 – 2020 del 16 de agosto del 2021.

Partes: Moraga Tobar María Teresa con Municipalidad de Maipú.

Materia: Nulidad del despido y órganos de la administración del Estado.

Doctrina: Los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector.

4. Rol N° 14878 – 2020 del 20 de agosto del 2021.

Partes: Lefever Araya Eduardo A. con Banco de Crédito e Inversiones.

Materia: Subcontratación laboral y ineficacia del despido.

Doctrina: La nueva normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación no excluye a la empresa principal de la aplicación de la ineficacia del despido que trata el artículo 162 del Código del Trabajo, y tampoco fue materia de discusión o indicación durante la tramitación de la Ley que la contiene, N° 20.123, lo que se puede apreciar del examen de la discusión parlamentaria llevada a cabo.

5. Rol N° 24584 – 2020 del 26 de agosto del 2021.

Partes: Peñaloza Sánchez Pablo Andrés con Flesan S.A.

Materia: Despido y su respectiva comunicación.

Doctrina: En consecuencia, ante la ausencia de una comunicación (del despido) correctamente remitida a un trabajador, debe concluirse que el empleador queda vedado de rendir prueba para acreditar sus asertos y que no existe una causal legal formalmente esgrimida, por lo que debe

actuarse del modo previsto en el artículo 168 letra b) de la mencionada codificación, y decidir que el despido del actor fue incausado, lo que determina que tenga derecho al pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, y a que esta última sea incrementada en un 50%.

NOTA: Fueron analizados 55 fallos del mes de agosto, con el fin de poder extraer la doctrina más relevante de la Corte Suprema.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA SEPTIEMBRE 2021

1. Rol N° 14894 – 2020 del 6 de Septiembre del 2021.

Partes: Alejandro Humberto Gutiérrez Cabrera con Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Materia: Contrato a honorarios y estatuto administrativo.

Doctrina: El artículo 11 de la Ley N°18.834, establece la posibilidad de contratación a honorarios como un mecanismo de prestación de servicios a través del cual, la Administración puede contar con la asesoría de expertos en determinadas materias, y cuando necesita llevar a cabo labores propias, siempre que sean ocasionales, específicas, puntuales y no habituales, por lo que corresponden a una modalidad de prestación de servicios particulares que no confiere a quien los desarrolla la calidad de funcionario público, asistiéndole sólo los derechos que establece el respectivo contrato.

Sin embargo, si las funciones realizadas excedan o no coinciden con esa normativa, sino que revelan características propias de un vínculo laboral sujeto al Código del Trabajo, es este el que debe regir.

2. Rol N° 33167 – 2020 del 6 de septiembre del 2021.

Partes: Casas Ojeda Martiza del Carmen con Asemex SpA.

Materia: Subcontratación y su respectiva responsabilidad.

Doctrina: La interpretación más acertada es aquella que hace responsable a la empresa principal o al dueño de la obra, en forma solidaria o subsidiaria, según corresponda, del pago de las remuneraciones del trabajador despedido anticipadamente en forma injustificada, correspondientes al periodo pendiente hasta la conclusión de la obra para la que fue contratado.

3. Rol N° 25288 - 2019 del 9 de septiembre del 2021.

Partes: Figueroa Salas Ana con Banco de Chile.

Materia: Indemnización, despido injustificado y seguro de cesantía.

Doctrina: Es improcedente descontar de la indemnización por años de servicio que corresponde al trabajador, el monto aportado por el empleador a la cuenta individual de cesantía cuando el despido es declarado injustificado, pues, como ya se dijo, tal descuento sólo procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 del Código del Trabajo.

4. Rol N° 41151 – 2019 del 13 de septiembre del 2021.

Partes: Tapia Mesas Jimmy con Ilustre Municipalidad de la Pintana.

Materia: Órganos del estado y despido.

Doctrina: La institución contenida en el artículo 162 ya mencionado, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector, base sobre la cual, también debe desecharse el recurso de nulidad del actor.

5. Rol N° 14893 – 2020 del 15 de septiembre del 2021.

Partes: Isapre Colmena Golden Cross S.A con Méndez Ramírez Joel Esteban.

Materia: Despido y seguro de desempleo.

Doctrina: Si el contrato de trabajo terminó por la causal de necesidades de la empresa o desahucio del empleador, procede aplicar lo dispuesto en los artículos 13 y 52 de la Ley N°19.728.

6. Rol N° 20854 – 2020 del 15 de septiembre del 2021.

Partes: Burdiles Salazar con Santa Isabel Administradora.

Materia: Seguro de desempleo e indemnizaciones.

Doctrina: Tratándose de las causales de término del contrato de trabajo que no dan derecho a indemnización por años de servicios, tal seguro actúa como un resarcimiento a todo evento, puesto que el trabajador, con la sola presentación de los antecedentes que den cuenta de la desvinculación, efectuará giros mensuales con cargo al fondo formado con las cotizaciones aportadas y su rentabilidad, según lo disponen los artículos 14, 15 y 51 de la Ley N°19.728. Sin embargo, conforme lo prescribe su artículo 13, si la relación laboral termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo de su artículo 163, calculada sobre la última remuneración mensual que define el artículo 172, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última.

7. Rol N° 39520 – 2020 del 16 de septiembre del 2021.

Partes: Méndez Carrasco Alejandra con Banco Santander – Chile.

Materia: Despido y seguro de desempleo.

Doctrina: Si existe una sentencia que declara improcedente el despido por necesidades de la empresa, el inciso segundo del artículo 13 de la Ley N°19.728 queda desprovisto de fundamento que lo haga aplicable, y, por tanto, no se cumple la condición legal para que opere, desde que el despido resulta, en definitiva, carente de la justificación que exige el mencionado artículo 13.

Comprender dicha norma de un modo diverso, implicaría un apoyo al actuar ilícito del empleador y un incentivo perverso para que, a fin de obtener el beneficio descrito, invoque una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido indebido, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que en la sentencia se declare la causal improcedente e injustificada.

NOTA: Fueron analizados 68 fallos del mes de agosto, con el fin de poder extraer la doctrina más relevante de la Corte Suprema.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA OCTUBRE 2021

1. Rol N° 36960 – 2019 del 15 de octubre del 2021.

Partes: Esteban Camilo Seguel Manríquez con Fisco de Chile - Subsecretaría de transportes y telecomunicaciones.

Materia: Término relación laboral y cotizaciones previsionales.

Doctrina: En la historia de la Ley N°19.631 que impone la obligación de pago de las cotizaciones previsionales pendientes como requisito previo al término de la relación laboral por parte del empleador, continuamente se emiten opiniones y asertos que dan claramente a entender que los legisladores al instaurar la nulidad del despido por no pago de cotizaciones previsionales incluyeron en éstas las de salud, de lo que resulta razonable concluir que es voluntad del legislador que las impositivas tengan la naturaleza de previsionales.

En este sentido, el artículo 1 de la Ley N°17.332, en su inciso segundo, dispone que cada vez que la ley se refiera a las cotizaciones de seguridad social -en las que no cabe duda se encuentran las cotizaciones de salud-, se entenderá que sus disposiciones se aplican indistintamente a los términos cotizaciones previsionales o de seguridad social, estableciendo de esta manera una equivalencia expresa entre una y otra.

2. Rol N° 2766 – 2020 del 20 de octubre del 2021.

Partes: Riveros Iturriaga Miguel con Urano Muebles S.A y Otra.

Materia: Lucro cesante.

Doctrina: Yerra la Corte de Apelaciones de San Miguel al estimar que el lucro cesante requiere de una pérdida de una ganancia cierta y no meramente probable o hipotética. El lucro cesante o *lucrum cessans*, a diferencia del daño emergente no es una pérdida real y efectiva, sino una proyección de un beneficio o ganancia legítima que le hubiera significado al acreedor la ejecución correcta del contrato, es decir, el cumplimiento íntegro y oportuno del deudor. En efecto, ya que el lucro cesante puede representarse por la pérdida o privación de ingresos, beneficios o utilidades que sufre una persona como consecuencia del incumplimiento, constituye un daño futuro, aunque cierto, y por ello reparable, siempre que existan elementos objetivos que sirvan para proyectar en el tiempo, razonablemente, la certeza de ese ingreso, beneficio o utilidad perdido.

3. Rol N° 16925 - 2020 del 20 de octubre del 2021.

Partes: Farah Santibáñez Ángel con Corporación de Fomento de la Producción.

Materia: Cotizaciones previsionales.

Doctrina: Que, en consecuencia, nuestro ordenamiento considera que el entero de los aportes que deben pagar los trabajadores para los efectos previsionales, corresponde a una carga que le compete al empleador, mediante descuento que debe ejercer de sus remuneraciones, a fin de ponerlos a disposición del órgano previsional pertinente, dentro del plazo que fija la ley.

Por otro lado, la naturaleza imponible de los haberes es determinada por el legislador, de modo que es una obligación inexcusable del empleador, atendida la naturaleza de las remuneraciones, realizar las deducciones pertinentes y efectuar su posterior e íntegro entero en los organismos previsionales respectivos desde que se comenzaron a pagar las remuneraciones.

4. Rol N° 24589 – 2020 del 20 de octubre del 2021 y Rol N°24676 – 2020 del 26 de octubre del 2021.

Partes: Sepúlveda Mellado Rodrigo con Fisco de Chile / Garay Castillo Valeria Soledad con Servicio Nacional del Adulto Mayor.

Materia: Despido y órganos del estado.

Doctrina: La institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido.

5. Rol N° 1400 – 2020 del 21 de octubre del 2021.

Partes: Quecaño Castro y otros con Constructora Alcarraz Ltda. Y otras.

Materia: Subcontratación.

Doctrina: Para configurar un régimen de responsabilidad en el ámbito de la subcontratación laboral, es además irrelevante el dominio del espacio físico en que se realiza la labor encomendada, puesto que la determinación de la calidad de una organización como empresa principal, se relaciona con un concepto material de sometimiento de la contratista a su mando y dirección, para disponer y controlar el cumplimiento del acuerdo respectivo, de forma tal que, en el contexto de la subcontratación, será empresa principal aquella que es jurídicamente dueña de la obra específica, en el sentido que se reserva un grado relevante de poder de dirección, que le permita fiscalizar y orientar el cumplimiento del contrato que contiene el encargo, en relación con el fin que persigue y en el que tiene un interés propio comprometido, aunque no sea éste de carácter patrimonial.

6. Rol N° 239 – 2021 del 27 de octubre del 2021.

Partes: Nuñez Concha Solanch Janet con Distribuidora de Industrias Nacionales S.A.

Materia: Despido.

Doctrina: El inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% o 80%, según sea el caso.

NOTA: Fueron analizados 81 fallos del mes de octubre, con el fin de poder extraer la doctrina más relevante de la Corte Suprema.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA NOVIEMBRE
2021

1. Rol N° 24916 – 2020 del 12 de noviembre del 2021 y Rol N° 30717-2020 del 26 de noviembre del 2021

Partes: Ortiz Arias Valeria con Ilustre Municipalidad de Huechuraba / Dimter Capos Paola con Fisco.

Materia: Despido, indemnizaciones y órganos del estado.

Doctrina: Los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector.

2. Rol N° 20890 – 2020 del 17 de noviembre del 2021.

Partes: Oliva Aravena Ximena A. con Gobierno Regional del Maule.

Materia: Relación laboral y subordinación y dependencia.

Doctrina: El sometimiento a controles tales como una jornada y horario de trabajo, instrucciones por parte de la jefatura, y el reconocimiento de beneficios como feriados, licencias médicas y otros permisos, puedan formar parte de una relación estatutaria; no debe perderse de vista que dichas características son precisamente las que configuran el vínculo de subordinación y dependencia, que, de acuerdo a los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, caracteriza al contrato de trabajo y permite distinguirlo de otras modalidades contractuales, siendo esos elementos los que determinan que una prestación de servicios personales, retribuida con una remuneración mensual fijada en forma previa, deba ser calificada como una relación laboral.

3. Rol N° 42796 - 2020 del 18 de noviembre del 2021.

Partes: Felix Augusto Bolívar Vargas con Servicio de Salud Arauco.

Materia: Tutela laboral, aplicación del código del trabajo y órganos del estado.

Doctrina: Si bien es posible discernir la existencia de recursos administrativos para reclamar de situaciones de discriminación, es palmario que aquellos no ocupan el mismo lugar que los judiciales en la garantía de los derechos de las personas. Esto es algo que reconoce la Constitución Política, al garantizar en su artículo 38 que cualquier persona que sea lesionada en sus derechos por la Administración del Estado pueda reclamar ante los tribunales que determine la ley. Si trata entonces de un asunto que el Estatuto Administrativo no regula y el Código del Trabajo sí, en consecuencia, de conformidad con el artículo primero del Código de Trabajo resulta aplicable el procedimiento de tutela laboral que establece.

4. Rol N° 41151 – 2019 del 23 de noviembre del 2021.

Partes: Torres Alcañiz Nicolás con Buses Ahumada LTDA.

Materia: Despido por ausencia del lugar de trabajo.

Doctrina: Se debe tener presente el criterio permanente expuesto por esta Corte, reflejado en las sentencias ofrecidas para su cotejo y en las dictadas en las causas roles 38.778-2017, 9.873-2019 y 33.279- 2019, en las que del análisis de la norma en cuestión se coligió que la conducta sancionada es la ausencia o no concurrencia del trabajador a sus labores durante un tiempo determinado, sin justificación, de forma que si existe una razón o motivo que origine la ausencia, como una enfermedad, se entiende que constituye una excusa suficiente que puede ser acreditada por cualquier medio de prueba, sea testimonial, certificados de atención hospitalaria o licencias médicas, entre otros, sin que se requiera dar aviso de la ausencia al empleador, constituyendo el requerimiento de tal comunicación un requisito adicional que no está previsto en la norma y que, en consecuencia, es inexigible.

5. Rol N° 14893 – 2020 del 25 de noviembre del 2021.

Partes: Ana María Barrientos Figueroa con Gobierno Regional de la Región del Biobío.

Materia: Trabajador a contrata y aplicación supletoria del código del trabajo.

Doctrina: Tratándose de un funcionario a contrata, cuyo es el caso, se debe afirmar, prima facie, que su relación con el Estado se rige en forma preferente por el Estatuto Administrativo, en el que se establecen las escalas o categorías funcionarias y remuneracionales, las modalidades de permanencia y la transitoriedad de sus servicios, además de las normas especiales sobre expiración de las funciones y cargos contratados.

En consecuencia, la aplicación del Código del Trabajo será solo supletoria, esto es, reducida a aquellos ámbitos no regulados por la normativa estatutaria, como lo establece el inciso tercero del artículo 1 del Código citado y únicamente en el caso de no resultar contrarias o incompatibles con ésta.

NOTA: Fueron analizados 72 fallos del mes de noviembre, con el fin de poder extraer la doctrina más relevante de la Corte Suprema.

DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: RECURSOS DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA DICIEMBRE 2020

1. Rol N° 29877 – 2019 del 2 de diciembre del 2020.

Partes: Rojas con Gobierno Regional Arica y Parinacota.

Materia: Subcontratación laboral.

Doctrina: Respecto de la transgresión denunciada del artículo 183 B del Código del Trabajo, de su claro tenor se desprende que la empresa principal es responsable, en el caso en que se configure un régimen de subcontratación, de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas en favor de sus trabajadores, incluidas las indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral, limitándose al tiempo o período durante el cual se prestó servicios en esta modalidad para la empresa principal.

La subcontratación, tiene el carácter de empresa principal, no sólo aquella que es jurídicamente dueña de la obra específica, sino que también lo es, la entidad que se reserva para sí, algún grado relevante de poder de dirección sobre la contratista, en cuanto le permite fiscalizar y orientar el cumplimiento del contrato en que se consagra el encargo, lo que en definitiva está relacionado con el fin que persigue y en el cual tiene un interés propio comprometido.

2. Rol N° 16318 – 2019 del 24 de diciembre del 2020.

Partes: Aravena Ascencio Leonardo Octavio con Fisco de Chile.

Materia: Terminación contrato de trabajo y subcontratación.

Doctrina: Al respecto, se debe señalar que esta Corte, de un tiempo a esta parte, viene sosteniendo de manera estable, que la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, conforme argumentos similares a los expuestos en el fallo de contraste, conclusión que se considera acorde con los objetivos de la ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, en la medida que establece un sistema de protección a los trabajadores que se desempeñan en dichas condiciones, ya que, como se indicó, instituyó respecto de la empresa principal una responsabilidad solidaria y subsidiaria en lo concerniente a las obligaciones laborales y previsionales que debe asumir el contratista respecto de su dependiente, para, en definitiva, estimular y velar por el cumplimiento efectivo y oportuno de dichas obligaciones; para ello, se debe tener presente, que la nueva normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación no

excluye a la empresa principal de la aplicación de la ineficacia del despido que trata el artículo 162 del Código del Trabajo.

NOTA: Fueron analizados 62 fallos del mes de septiembre, con el fin de poder extraer la doctrina más relevante de la Corte Suprema.

