

# EL RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA: UN DESCONOCIDO RONDA EN LA REFORMA PROCESAL LABORAL

Alejandra Cajas Ulloa\*

Gabriela Cisterna Orellana\*

## Abstract

El análisis de las resoluciones de los recursos de unificación de jurisprudencia da cuenta del criterio formalista de la Corte Suprema, fallando más del 75% de estos recursos por razones formales. Cuando se pronuncia por el fondo, en general, refleja criterios contrarios a los tribunales especializados, los cuales fallan de acuerdo a los principios que envuelven el Derecho del Trabajo. Esto le da un carácter, a este recurso, de una herramienta de doble filo, pues al predominar criterios civiles por sobre los laborales ha alterado diversas posiciones asentadas en tribunales sí especializados. Lo anterior, acompañado de la independencia de los jueces de fondo en torno a sus decisiones nos lleva a concluir que las resoluciones de estos recursos no tiene un carácter vinculante.

## INTRODUCCIÓN

La Jurisprudencia ha sido definida como *"el conjunto de principios generales emanados de los fallos uniformes de los Tribunales de Justicia para la interpretación y aplicación de las normas jurídicas"*.<sup>1</sup>

La jurisprudencia opera como fuente formal cuando el juez conoce un caso concreto, pues sirve como herramienta hermenéutica al momento de efectuar su pronunciamiento. Para que la jurisprudencia sea un adecuado y válido elemento de interpretación, es necesario que los criterios jurisprudenciales adopten un carácter uniforme, lo cual resulta muchas veces un desafío. Esto se debe, entre otras razones, a que

---

\* Alejandra Cajas Ulloa, estudiante de 5° año de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.

\* Gabriela Cisterna Orellana, egresada en año 2009, de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.

<sup>1</sup> PACHECO G. Máximo, Introducción al Derecho, Editorial Jurídica de Chile, 1976, Chile, pp. 346.

en nuestro país los fallos sólo tienen fuerza obligatoria para el caso en particular, respecto de la materia y de las partes que intervinieron en el juicio, aunque sí suelen significar una importante fuerza dogmática al momento de adoptar futuras decisiones. De esta manera, es perfectamente posible que los tribunales inferiores puedan resolver en contradicción a sentencias anteriores de los tribunales superiores.

La tarea de uniformar la jurisprudencia ha sido históricamente establecida como una labor de los Tribunales Superiores, particularmente de la Corte Suprema a través del recurso de casación. Este recurso tiene por objeto anular una sentencia judicial que, a juicio del recurrente, contiene una errónea interpretación o aplicación de la ley que ha influido en forma sustancial en lo dispositivo del fallo. En este sentido, uno de los objetivos fundamentales que persigue el recurso de casación es que, mediante el conocimiento de criterios discordantes, se establezca una postura uniforme, uniendo diversas interpretaciones y decisiones. La uniformidad se presenta así como un elemento esencial para la seguridad jurídica, constituyendo -en cierta forma- una limitación en el actuar de los jueces.

Sin perjuicio de lo anterior, si bien los jueces deben atender los precedentes establecidos a través de las vías de unificación jurisprudencial, esto no implica en ningún sentido que se afecte su independencia, ya que los criterios jurisprudenciales uniformes no son los únicos elementos a los cuales los jueces deben atender al momento de interpretar e integrar la normativa en el caso que está conociendo, siempre que los argumentos de sus decisiones respondan a criterios suficientes y razonables.

En materia laboral, en el nuevo procedimiento, se establecen dos vías de impugnación: en primer lugar, el recurso de nulidad, del cual conoce la Corte de Apelaciones y procede en contra de la sentencia definitiva de única instancia dictada por el tribunal laboral; y, en segundo lugar, el recurso de unificación de jurisprudencia, del cual conoce la Corte Suprema y procede contra la resolución que falla el recurso de nulidad. Es este último recurso el que cumple el rol de unificar los criterios jurisprudenciales de los tribunales especializados.

El recurso de unificación de jurisprudencia tiene su origen en la ley N° 20.260, que modificó el Libro V del Código del Trabajo y particularmente la Ley N° 20.087, que

establece el nuevo procedimiento laboral. En la discusión parlamentaria de esta ley se señaló que el objetivo de este recurso es, *“tal como su nombre lo indica, uniformar la jurisprudencia emanada de nuestros tribunales superiores de justicia”*<sup>2</sup>, fijando el sentido de la normativa laboral. Se estableció como requisito esencial para hacer valer esta vía de impugnación la existencia de sentencias contradictorias que emanen de los tribunales superiores de justicia.

Esta nueva normativa despertó la curiosidad de dos alumnas de Derecho por conocer cómo ha sido la aplicación que ha tenido el recurso de unificación de jurisprudencia en el transcurso desde la puesta en marcha de la reforma procesal laboral hasta abril del año en curso. En un principio, esta investigación sólo tuvo una finalidad cuantitativa, en el sentido de saber cuántos recursos se habían presentado y cuántos de ellos habían sido acogidos o rechazados. Posteriormente, los objetivos se fueron ampliando, con la intención de saber los criterios que se utilizan para conocer el fondo de los recursos, el razonamiento de los pronunciamientos de la Corte Suprema y las materias laborales que se han unificado, variando o manteniendo los argumentos de las sentencias de los tribunales especializados.

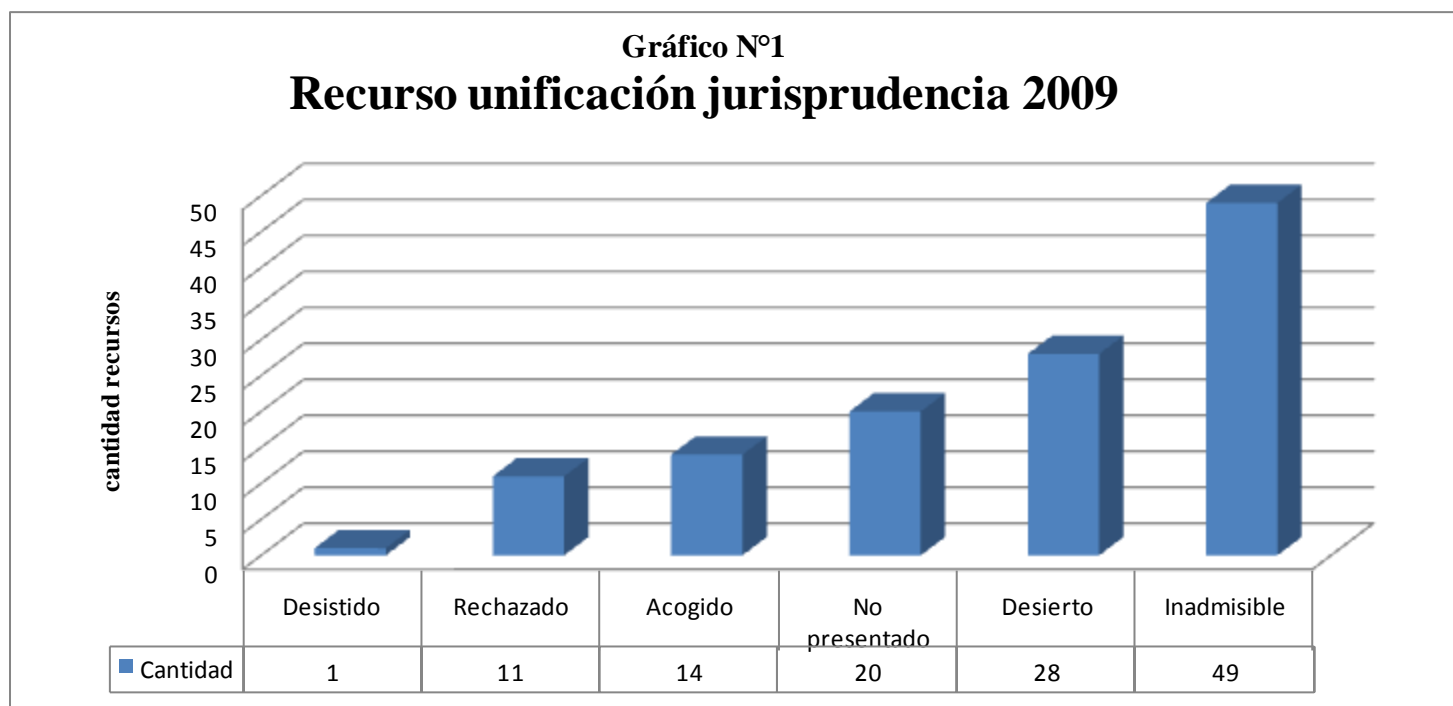
Para llevar a cabo estos objetivos realizamos una recopilación de las resoluciones que han fallado los recursos presentados y, en este estudio, desarrollaremos un análisis tanto formal como sustancial de dichas resoluciones. En cuanto a la forma, revisaremos las causales de inadmisibilidad en sentido amplio, vale decir, abarcando tanto aquellas resoluciones que lo declaran inadmisibile en sentido estricto, como aquellas resoluciones que lo declaran desierto y que hacen efectivo un apercibimiento de tenerlo por no presentado. En cuanto al fondo, estudiaremos los recursos acogidos y rechazados, para efectos de conocer tanto la materia objeto del recurso como el trasfondo de éste, en cuanto a la línea argumentativa que tiene la Corte Suprema al momento de fallar.

---

<sup>2</sup> CONGRESO NACIONAL, Historia de la Ley N° 20.260, 29 marzo 2008, Chile, pp. 272.

## ANÁLISIS FORMAL

En esta sección se analizarán todas las resoluciones de recursos de unificación de jurisprudencia comprendidas entre de 2008 al 30 de abril del 2010. En este periodo hay un total de 123 resoluciones de recurso de unificación, cuyos resultados se reflejan en el gráfico siguiente:



Fuente: Elaboración propia.

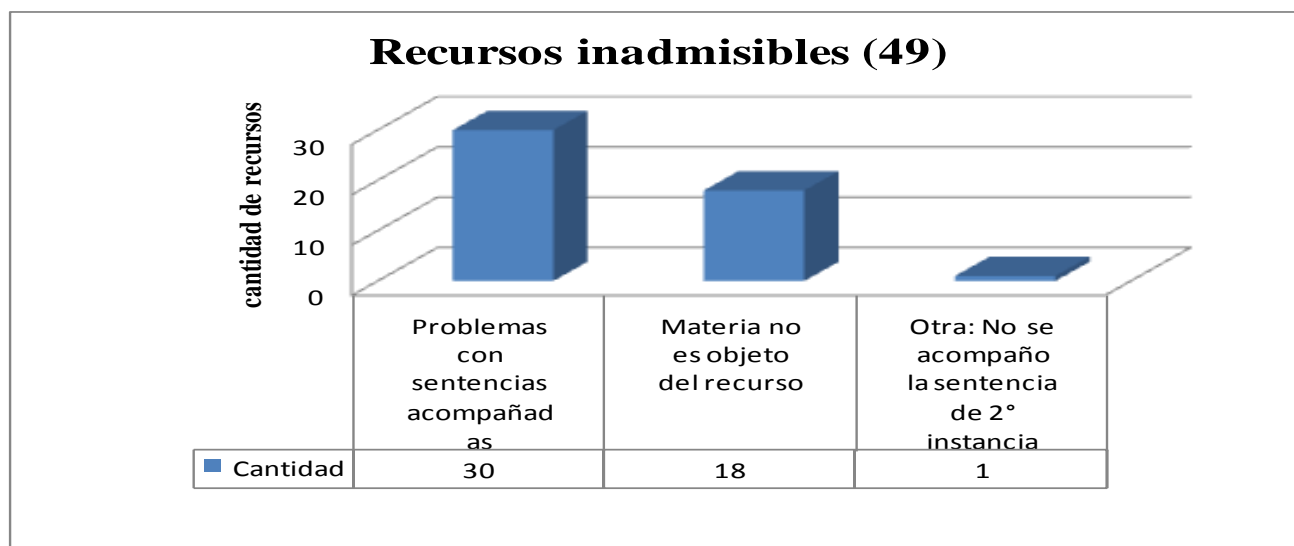
De acuerdo al gráfico, un total de 98 recursos no supera la etapa de admisibilidad, sea porque se tiene por no presentado el recurso (20), desierto (28); inadmisibles (49) y desistido (1). A continuación explicaremos cada una de estas situaciones.

**A. Recurso se tiene por no presentado:** La situación común, en esta etapa, es que la Corte Suprema apercibe al recurrente para que en un plazo (entre 5 y 10 días) acompañe copia fidedigna de las sentencias en las que fundamenta su recurso. Al no acompañarlas dentro de plazo o en la forma ordenada por la Corte, se hace efectivo el apercibimiento y

se tiene por no presentado el recurso. Así, la razón común es que no se acompaña copia fidedigna de las sentencias en que el recurrente se apoya y certificado de encontrarse ejecutoriadas las resoluciones dictadas por Cortes de Apelaciones.

**B. Desierto:** La Corte Suprema declara desierto el recurso basado en que el "(...) recurrente no ha comparecido a seguir la tramitación del recurso de que se trata", en base al artículo 475 del Código del Trabajo en concordancia con los artículos 200 y 201 del Código de Procedimiento Civil, respecto del incumplimiento de la obligación del recurrente de hacerse parte en el recurso. Esta situación no deja de extrañar, considerando que en materia laboral no hay obligación de hacerse parte.

**C. Inadmisible:** Como se observa en el gráfico anterior, la mayor cantidad de recursos es declarado inadmisibles. En esta sección, para efecto del análisis, hemos agrupado bajo 2 criterios comunes las causales de inadmisibilidad: 1) En recursos que se declaran inadmisibles por problemas que presentan las sentencias acompañadas y 2) En recursos que se declaran inadmisibles por la materia en que se funda no es objeto del recurso.



## 1) Problemas con las sentencias acompañadas.

La Corte declara inadmisibles un total de 30 recursos, basado en problemas que presentan las sentencias que acompaña el recurrente como fundamento de su recurso. Los problemas mayores son los siguientes:

- Acompañar sentencias de recursos de protección. Se señala que “(...) *las sentencias de protección, por la naturaleza del procedimiento del cual emanan, en cuanto a plazos, prueba y objeto, no contienen una interpretación de derecho posible de comparar con la interpretación sostenida en la resolución recurrida la que es producto de un procedimiento de lato conocimiento.*”<sup>3</sup>
- Copias de sentencias no autorizadas y materialmente incompletas, razón por la cual el recurso “(...) *en su formalización, no se ha dado debido cumplimiento a los requisitos que la ley establece.*”<sup>4</sup>
- No acompañar copia de sentencia alguna.
- Sentencia impugnada se sustenta en hechos diversos a los que se refieren los fallos acompañados en los cuales se funda el recurso.<sup>5</sup>
- Sentencias acompañadas emanan de un órgano que no tiene el carácter de Tribunal Superior de Justicia.<sup>6</sup>
- Sentencias no se encuentra firme. “(...) *sentencia en cuestión no se encontraba ejecutoriada al momento de recurrir, circunstancia que lleva a este tribunal a estimar que, en su formalización, no se ha dado debido cumplimiento a los requisitos que la ley establece.*”<sup>7</sup>
- Sentencias acompañadas no presentan interpretaciones distintas a la resolución del recurso de nulidad.<sup>8</sup>

---

<sup>3</sup> Corte Suprema, 9 diciembre 2009, N° ingreso: 8460-2009.

<sup>4</sup> Corte Suprema, 19 noviembre 2008, N° ingreso: 5952-2008.

<sup>5</sup> Corte Suprema, 3 agosto 2009, N° ingreso: 4026-2009.

<sup>6</sup> Corte Suprema, 5 noviembre 2009, N° ingreso: 7216-2009.

<sup>7</sup> Corte Suprema, 5 abril 2010, N° ingreso: 9166-2009 y N° 9299-2009 del 24 de marzo 2010.

<sup>8</sup> Son un total de 20 sentencias, cuyos N° de ingreso son: 4645, 4598, 5374, 4596, 4597, 5730, 6022, 7159, 5733, 6635, 8208, 7651, 7813, 8659, 8998, 7813, 8957, 8834, 7866, 8775, todas del año 2009.

- Sentencias acompañadas tienen una discusión diversa de la sostenida en la causa, de modo que no constituye la materia del derecho objeto del juicio.<sup>9</sup>

## **2) La materia en que se funda no es objeto del recurso.**

Esto se refiere a causales de improcedencia del recurso atendido el fundamento que hace valer el recurrente. Hay un total de 18 fallos en esta categoría, en que la Corte Suprema señala que no es materia del juicio, susceptible de revisar y unificar en relación a los siguientes temas:

- El reproche que se hace a Corte de Apelaciones por haber asimilado la hipótesis de omisión de contestar la demanda con la respuesta fuera de plazo.<sup>10</sup>
- Atacar la resolución que acoge excepción de prescripción, pues esta tiene una naturaleza interlocutoria y no una sentencia definitiva como lo exige la ley.<sup>11</sup>
- Las argumentaciones del recurrente se asientan en consideraciones distintas de las abordadas por el fallo recurrido, en relación a no concederse el bono que contempla el artículo 2 transitorio de la ley 20.158, por considerar inexistente la relación laboral y de pleno derecho, por la sola declaración de la salud irrecuperable del profesional de la educación, sin el pronunciamiento del empleador.<sup>12</sup>
- Por el reproche de haberse acogido un recurso de nulidad sin analizarse la prueba rendida.<sup>13</sup>
- No procede el recurso de unificación por la declaración de inadmisibilidad del recurso de nulidad, dado que no se pronuncia por el fondo del asunto.<sup>14</sup>
- No dar cuenta de las distintas interpretaciones en relación al juicio.<sup>15</sup>

---

<sup>9</sup> Corte Suprema, 20 octubre 2009, N° ingreso: 5799-2009, N° 6957-2009 del 3 de noviembre 2009 y N° 796-2010, del 21 abril 2010.

<sup>10</sup> Corte Suprema, 25 marzo 2010, N° ingreso: 1292-2010.

<sup>11</sup> Corte Suprema, 20 abril 2010, N° ingreso: 1878-2010.

<sup>12</sup> Corte Suprema, 25 marzo 2010, N° ingreso: 170-2010.

<sup>13</sup> Corte Suprema, 7 septiembre 2009, N° ingreso: 6023-2009.

<sup>14</sup> Corte Suprema, 2 abril 2009, N° ingreso: 1651-2009 y N° 6020-2009, del 16 noviembre 2009.

<sup>15</sup> Corte Suprema, 2 abril 2009, N° ingreso: 1651-2009.

- Las argumentaciones del recurrente se asientan en consideraciones de carácter fáctico distintas de las abordadas por el fallo recurrido.<sup>16</sup>
- La materia en que se funda el recurso no ha sido objeto de pronunciamiento por parte de la Corte de Apelaciones respectiva, de modo que no habilita a la Corte Suprema a revisar el fundamento jurídico que sustenta lo decidido.<sup>17</sup>
- Se reprocha una facultad no ejercida por los jueces y no una determinada interpretación de derecho, lo que no es materia de esta sede.<sup>18</sup>
- No procede el recurso respecto de la discusión del tipo de plazo que se establece en el artículo 452 inciso primero del Código del Trabajo, referido al plazo para contestar la demanda.
- Por asentarse en consideraciones de carácter fáctico (ej. Gravedad del incumplimiento de las obligaciones respecto de la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo<sup>19</sup>; omisión del análisis de toda la prueba rendida<sup>20</sup>; respecto a no acreditarse la autoría de hurtos y atrasos reiterados<sup>21</sup> y que con el recurso de unificación se busque revisar el análisis de la prueba rendida<sup>22</sup>).
- No procede en contra de la resolución que rechaza un recurso de nulidad por no señalarse en forma manifiesta las infracciones a las leyes reguladoras de la prueba.<sup>23</sup>
- Vulneración en la interpretación y aplicación de la sana crítica.<sup>24</sup>

---

<sup>16</sup> Corte Suprema, 25 marzo 2010, N° ingreso: 1603-2010.

<sup>17</sup> Corte Suprema, 20 octubre 2009, N° ingreso: 6872-2009.

<sup>18</sup> Corte Suprema, 14 diciembre 2009, N° ingreso: 8022-2009.

<sup>19</sup> Corte Suprema, 14 octubre 2009, N° ingreso: 5891-2009.

<sup>20</sup> Corte Suprema, 27 abril 2010, N° ingreso: 725-2010.

<sup>21</sup> Corte Suprema, 27 abril 2010, N° ingreso: 1565-2010.

<sup>22</sup> Corte Suprema, 14 diciembre 2009, N° ingreso: 8231-2009.

<sup>23</sup> Corte Suprema, 28 julio 2009, N° ingreso: 4425-2009.

<sup>24</sup> Corte Suprema, 13 octubre 2009, N° ingreso: 6312-2009.

## **ANÁLISIS DE FONDO**

En esta sección revisaremos los fallos que han superado la barrera de admisibilidad, siendo estos los recursos de unificación rechazados y acogidos. Este análisis lo haremos basado en las materias de fondo que se unificaron, examinando la línea argumentativa de la Corte Suprema en relación con la del tribunal especializado como también, en el caso de los rechazados, revisaremos los argumentos de la Corte dependiendo si se pronuncia o no por el fondo de la materia objeto del juicio.

Tal como se presenta en el gráfico N° 1 de este trabajo, en el período estudiado existe un total de 11 recursos rechazados y 14 recursos acogidos.

## **RECURSOS RECHAZADOS**

Previo al análisis, debemos tener presente que aún cuando los recursos superaron la barrera de admisibilidad, la Corte Suprema no se pronuncia en todos ellos por el fondo del asunto. En cada uno de los fallos se relatan los hechos, las decisiones de primera y segunda instancia, pero no todos resuelven la controversia de fondo. Por lo anterior, dividiremos las resoluciones que se pronuncian por el fondo y los otros que se pronuncian por la forma.

### **I. Resoluciones que se pronuncian por el fondo.**

En total son cuatro resoluciones que se pronuncian por el fondo del asunto controvertido. Dos de ellos los veremos en esta sección y los siguientes, al tratar de la incompatibilidad de los beneficios establecidos en los artículos 2° transitorios de las leyes N°19.070 y N°20.158, los revisaremos en la sección de recursos acogidos al encontrarse recursos sobre el mismo tema.

## 1) Aplicación de la prueba indiciaria en despidos discriminatorios.<sup>25</sup>

Este caso consiste en que un trabajador demanda tutela de derechos fundamentales, basado en discriminación de su despido por motivos de sindicación. Esta demanda fue acogida en primera instancia, dado que los antecedentes aportados por el demandante constituyeron indicios suficientes para acreditar la vulneración de derechos fundamentales por parte de la empresa. Este es el mismo fundamento que utiliza la Corte de Apelaciones de Valparaíso para rechazar el recurso de nulidad interpuesto por la empresa.

Por lo anterior, la parte demandada recurre de unificación de jurisprudencia, para efectos que de la Corte Suprema se pronuncie sobre la improcedencia de la prueba indiciaria en los despidos discriminatorios, dado que el artículo 493 del Código del trabajo sólo se remite al inciso primero del artículo 485 y no al inciso segundo de esta misma disposición, que es donde se regula la procedencia del procedimiento de tutela en actos discriminatorios.

La Corte Suprema rechaza el recurso, señalando que sí procede la prueba indiciaria en los despidos discriminatorios basado en que *“(…) no hay razón legal que permita dejar de aplicar la norma del artículo 493, cuando se trata del procedimiento de tutela laboral por causa de despido discriminatorio, tanto más si se considera que las motivaciones de esta clase de despido violentan sin duda derechos fundamentales que la ley ha procurado tutelar, desde que atentan contra la igualdad de oportunidades frente al empleo.”*

En efecto, el razonamiento de la Corte es analizar las materias en que es aplicable el procedimiento de tutela (Considerando 4), para posteriormente señalar que en éste no se altera la carga de la prueba sino que se aliviana, exigiendo al denunciante que aporte antecedentes que constituyan indicios suficientes, *“(…) es decir, proporcionar elementos, datos o señales que puedan servir de base para que el acto denunciado pueda presumirse verdadero”*. Estos indicios deben ser apreciados conforme a la sana crítica, por lo que corresponde al denunciado destruir los indicios o justificar las medidas adoptadas junto con su proporcionalidad.

---

<sup>25</sup> Corte Suprema, 14 enero 2010, N° ingreso 7023-2010.

Así, concluye la Corte Suprema que *“la interpretación que postula el recurrente contraría el concepto contenido en el inciso tercero del artículo 485, antes transcrito, en que se enuncian las hipótesis en las cuales el empleador puede incurrir en vulneración de los derechos fundamentales de sus trabajadores, precisando que ello ocurre cuando, en el ejercicio de sus facultades, en forma injustificada, arbitraria o desproporcionada, o sin respetar su contenido esencial, limita el pleno ejercicio de los derechos y garantías a que se refieren sus incisos primero y segundo, lo que incluye tanto las garantías constitucionales enumeradas en el inciso primero, como los actos discriminatorios a que se refiere el inciso segundo, puntualizados en el artículo 2º del Código del Trabajo.”* (Las negritas son nuestras). Por último, agrega que el artículo 489, que regula los casos de despidos efectuados con vulneración de los derechos fundamentales, alude a aquéllos *a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485.*

En síntesis, y a nuestro juicio de manera correcta, la Corte Suprema señala que sí es aplicable el sistema de la prueba indiciaria en los despidos discriminatorios, puesto que los casos del artículo 485 tienen el mismo fundamento, cual es el conflicto entre el poder de dirección de la empresa y los derechos fundamentales del trabajador, lo que se corrobora con el artículo 489 que abarca como derechos fundamentales tanto los del inciso primero como los actos discriminatorios que dispone el inciso segundo del artículo 485.

## **2) Procedencia indemnización artículo 87 Estatuto Docente.<sup>26</sup>**

Este caso consiste en un trabajador, de profesión psicólogo, que demanda a su ex empleador para que se declare improcedente su despido y se le condene al pago de las indemnizaciones legales y la del artículo 87 del Estatuto Docente.

En primera instancia se acoge la demanda, lo que es confirmado por Corte de Apelaciones de Iquique sólo respecto a la correcta aplicación de la indemnización del artículo 87, dado que es un caso establecido en la ley. Ante esta resolución, el demandado recurre de unificación de jurisprudencia a efectos de que se determine los casos en que procede la indemnización ya mencionada. Argumenta que en los hechos no se configuran

---

<sup>26</sup> Corte Suprema, 17 diciembre 2009, N° ingreso: 6637-2009.

los requisitos de procedencia dado que el actor no es un profesional de la educación ni al momento del término de la relación laboral desempeñaba labores de docencia. Así, un psicólogo que no está autorizado para realizar labores docentes, no puede considerarse como un profesional de la educación y, por tanto, no es aplicable la indemnización del artículo 87 del Estatuto Docente.

La Corte Suprema rechaza el recurso, atendido que dos de las tres sentencias acompañadas mantienen la línea jurisprudencial que ha sostenido la Corte, “(...) *en cuanto se atienden a la **función cumplida por el trabajador**, esto es, si cumplía o no la función de docente de aula al término de la relación laboral para decidir sobre la procedencia de la indemnización en estudio.*” (Considerando 7º) El tercer fallo no se analiza por no tener relación con la materia debatida. Por tanto, al no existir interpretaciones contrarias, se rechaza el recurso de unificación.

## **II. Resoluciones que no se pronuncian por el fondo.**

Como señalábamos anteriormente, de los 11 recursos rechazados, en 7 de ellos no se resuelve el fondo del asunto, sino que se rechaza el recurso por motivos formales. Los temas que no se resuelven son los siguientes:

- Artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, respecto a la gravedad de concurrir en estado de ebriedad.<sup>27</sup>
- Artículo 161 del Código del Trabajo. Efecto liberatorio finiquito.<sup>28</sup>
- Desafuero sindical, obra faena y contrato indefinido.<sup>29</sup>
- Base de cálculo de las Indemnización por años de servicio. Concepto de última remuneración para efectos indemnizatorios. Artículos 41 y 172 del Código del Trabajo. Si

---

<sup>27</sup> Corte Suprema, 11 marzo 2009, N° ingreso: 7355-2008.

<sup>28</sup> Corte Suprema, 14 julio 2009, N° ingreso: 2714-2009.

<sup>29</sup> Corte Suprema, 24 septiembre 2009, N° ingreso: 4810-2009.

la asignación de colación y movilización forma parte de la base de cálculo de las Indemnización por años de servicio.<sup>30</sup>

- Subterfugio y condena solidaria.<sup>31</sup>
- Descuento de remuneraciones y artículo 58 del Código del Trabajo.<sup>32</sup>

Las razones principales de rechazo son: por acompañar sentencias que establecen hechos distintos a la materia de derecho, razón por la cual no se ha realizado ninguna interpretación diferente<sup>33</sup>; por contradicción en la fundamentación, por una parte solicita unificación de un tema, pero posteriormente solicita el rechazo total de la demanda; porque la resolución del recurso de nulidad no emitió pronunciamiento sobre la materia de derecho hecha valer por la demandada, por lo que no existe una línea jurisprudencial que unificar; y, por último, dado que la resolución objeto del recurso no se pronunció por el fondo, sino que sólo rechazó el recurso por aspectos formales, no hay interpretaciones distintas de una materia, por tanto, no hay nada que unificar.

En consecuencia, las causales de rechazo son similares e incluso idénticas a las causales de admisibilidad revisadas anteriormente, lo que puede ser respuesta a dos situaciones: 1) Que el recurso nunca debió superar la barrera de admisibilidad ó 2) Que la Corte Suprema buscó razones formales para no pronunciarse sobre el fondo del asunto.

---

<sup>30</sup> Corte Suprema, 15 marzo 2010, N° ingreso: 9410-2009 y Corte Suprema, 12 noviembre 2009, N° ingreso: 3448-2009.

<sup>31</sup> Corte Suprema, 20 abril 2010, N° ingreso: 9503-2009.

<sup>32</sup> Corte Suprema, 21 abril 2009, N° ingreso: 8027-2009.

<sup>33</sup> Corte Suprema, 14 julio 2009, N° ingreso: 2714-2009.

## RECURSOS ACOGIDOS

A continuación, se analizarán los temas en que se ha unificado la jurisprudencia, señalando la línea argumentativa de la Corte Suprema y la posición contraria de los tribunales especializados.

Los temas acogidos son los siguientes:

### 1. Incompatibilidad de los beneficios establecidos en los artículos 2° transitorios de las leyes N°19.070 y N°20.158<sup>34</sup>.

N° Ingreso CS	Unificación	interpuesto por	Recurso nulidad	Tribunal de origen
9024-2009	Acogido	Municipalidad	Acoge recurso interpuesto por trabajador	RIT N° O-188-2009, del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción
7930-2009	Acogido	Municipalidad	Acoge recurso interpuesto por trabajador	RIT N° O-147-2009, del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique
212-2010	Acogido	Municipalidad	Acoge recurso interpuesto por trabajador	RIT N° O-201-2009, del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción
8809-2009	Rechazado	Trabajadores	Acoge recurso interpuesto por empresa	RIT N° O-76-2009, del Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia
627-2010	Rechazado	Trabajadores	Acoge recurso interpuesto por empresa	RIT N° 27-2009, del Juzgado de Letras del Trabajo de San José de la Mariquina

La situación de hecho en estos casos es bastante similar. Consiste en profesionales de la educación que demandan el cobro de las indemnizaciones que regula el artículo 2° transitorio de la ley 20.158, atendida la compatibilidad que existe con el beneficio establecido en el artículo 2° transitorio de la ley 19.070. Uno de los requisitos de éste último es presentar la renuncia voluntaria. ¿Son compatibles ambos beneficios?

#### a) Posición Corte Suprema: Incompatibilidad de los beneficios establecidos en los artículos 2° transitorios de las leyes N°19.070 y N°20.158.<sup>35</sup>

<sup>34</sup> Este tema ha sido tratado en diversos recursos de unificación que han sido tanto rechazados como acogidos, razón por la cual abordaremos este tema en el análisis de los recursos acogidos, pues en ellos la Corte Suprema se pronuncia sobre el fondo del asunto.

<sup>35</sup> Los recursos señalados en el cuadro anterior son los que presentan la posición de la Corte Suprema.

Se señala que los profesionales de la educación no tienen derecho a la indemnización por años de servicios, pues el término de la relación laboral se produjo por la renuncia voluntaria (situación prevista en el artículo 2° transitorio de la ley N°20.158), contemplada en la letra a) del artículo 72 de la ley 19.070<sup>36</sup>, la que no es asimilable a las necesidades de la empresa, prevista en el artículo 161 del Código del trabajo, de modo que no da derecho a las indemnizaciones por años de servicio, establecidas en el artículo 2° transitorio del Estatuto Docente.<sup>37</sup>

Así, la renuncia constituye un acto jurídico unilateral del trabajador sin que concurra la voluntad del empleador, situación que no ocurre en las necesidades de la empresa, en que se requiere una manifestación por parte del empleador para terminar la relación laboral producto de determinadas circunstancias.<sup>38</sup>

Sostiene la Corte que el sentido del artículo 2 transitorio del Estatuto Docente fue *“(…), por una parte, precisar que el cambio de régimen jurídico que experimentaron los profesionales de la educación al pasar a quedar afectos al Estatuto fijado por la misma ley N°19.070, no constituía ni podría ser invocado como término de la relación laboral para reclamar indemnización por años de servicios ni para ningún otro efecto.*

*Por la otra, limitar el cómputo del desempeño cumplido en la administración municipal, antes de la vigencia de esa ley, disponiendo que el tiempo útil para el cálculo de las indemnizaciones que eventualmente pudiera percibir ese personal al cesar por una causal similar a las indicadas en el artículo 3 de la Ley N 19.010, sería únicamente el servido en el sector municipal antes de la entrada en vigor del nuevo régimen previsto en la Ley*

---

<sup>36</sup> Artículo 72 letra a) Estatuto Docente: Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:

a) Por renuncia voluntaria;

<sup>37</sup> Artículo 2 transitorio Ley 19.070: La aplicación de esta ley a los profesionales de la educación que sean incorporados a una dotación docente, no importará término de la relación laboral para ningún efecto, incluidas las indemnizaciones por años de servicio a que pudieran tener derecho con posterioridad a la vigencia de esta ley.

Las eventuales indemnizaciones solamente podrán ser percibidas al momento del cese efectivo de servicios, cuando éste se hubiere producido por alguna causal similar a las establecidas en el artículo 3° de la ley N° 19.010. En tal caso, la indemnización respectiva se determinará computando sólo el tiempo servido en la administración municipal hasta la fecha de entrada en vigencia de este estatuto y las remuneraciones que estuviere percibiendo el profesional de la educación a la fecha de cese.

<sup>38</sup> Corte Suprema, 31 marzo 2010, N° ingreso: 8809-2009. (C.11).

*N°19.070 sobre Estatuto Docente, cálculo que debía hacerse en relación con las remuneraciones que se percibían a la fecha del cese.”*<sup>39</sup>

En cuanto a la compatibilidad del beneficio contemplado en el artículo 2 transitorio de la Ley 20.158 con otro tipo de beneficio, se *“requiere para ello: ‘que se origine en una causal de similar otorgamiento’, situación que, por los razonamientos expuestos precedentemente, no concurren en la especie (...)”*<sup>40</sup>. En consecuencia, procede la indemnización por años de servicios en la eventualidad que el término de la relación laboral se genere por la causal necesidades de la empresa, siendo incompatible con la renuncia voluntaria.

**b) Posición contraria: Compatibilidad de los beneficios establecidos en los artículos 2° transitorios de las leyes N°19.070 y N°20.158.**

Se dice que la renuncia voluntaria no cumple con los requisitos del artículo 177 del Código del trabajo, en atención a que el beneficio que contempla la ley 20.158, se trata de un sistema especial de retiro voluntario dirigido a obtener la jubilación de la demandante, por lo que se induce a la formalización de la renuncia del trabajador al total de las horas que servía en la dotación docente, de modo tal que resulta compatible con las indemnizaciones que se establecen en el artículo 163 del Código del Trabajo.

Es así que el inciso 7 del artículo 2° transitorio de la ley 20.158 dispone la compatibilidad de beneficios. Y, en efecto, éste es compatible con la indemnización por años de servicios, pues el espíritu de la norma ha sido mejorar las condiciones de cesación de los profesionales de la educación.

Siguiendo la idea anterior, se ha sostenido su compatibilidad, porque *“los beneficios contenidos en ambos cuerpos legales reseñados son compatibles, causados y motivados en la jubilación, siendo la renuncia voluntaria sólo la causa para obtener los pagos de los derechos correspondientes, lo que no puede impedir su goce conjunto. Agregan, que el referido motivo de cese de los servicios es asimilable a las causales de desvinculación*

---

<sup>39</sup> Corte Suprema, 31 marzo 2010, N° ingreso: 8809-2009. (C.7).

<sup>40</sup> Corte Suprema, 31 marzo 2010, N° ingreso: 8809-2009. (C.15).

*contenidas en las letras e) y h) del artículo 72 del Estatuto Docente, puesto que todas suponen el deterioro de las condiciones psíquicas o físicas del docente, lo que influye en el adecuado funcionamiento del establecimiento en que laboran.”*

En el fondo, responden a los imperativos de modernización o racionalización de la entidad empleadora de los que habla el artículo 161 del Código del Trabajo, por lo que la bonificación que ella consagra es un estipendio homologable y, por lo tanto, compatible con la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo.

## **2. Procedencia o improcedencia de aplicar la causal prevista en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo a los contratos de naturaleza indefinida.<sup>41</sup>**

En este caso, un grupo de dieciséis trabajadores deducen demanda de despido injustificado, por considerar improcedente la causal contemplada en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, vale decir, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, porque la relación laboral que los vinculaba a la empresa era de naturaleza indefinida.

La demanda es acogida en primera instancia, razón por lo cual los demandados (principal y subsidiario) recurren de nulidad, el cual es acogido por la Corte de Apelaciones de Punta Arenas (solo respecto del demandado subsidiario), señalando que la causal invocada sí puede aplicarse a los contratos de naturaleza indefinida, ya que en este caso ha desaparecido la materialidad de la fuente laboral de los demandantes, lo cual obedece a razones no imputables al empleador.

En contra de la resolución, los demandantes dedujeron recurso de unificación de jurisprudencia con el objeto que se resuelva la controversia acerca de la procedencia o improcedencia de aplicar a los contratos de naturaleza indefinida la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo.

---

<sup>41</sup> Corte Suprema, 14 julio 2009, N° ingreso 2886-2009.

Los recurrentes fundamentan su postura señalando que la finalización de la fuente que dio origen al contrato no constituyó una decisión arbitraria del empleador o de un tercero sino que, por el contrario, se trataba de una circunstancia ajena al empleador y, además, conocida por los actores, ya que se encontraba establecida en sus contratos de trabajo. Sostienen además que la procedencia de la causal del N°5 del artículo 159 no se ve aplacada por el hecho de tratarse de contratos de naturaleza indefinida, ya que no existe limitación para aplicar esta disposición cuando la obra o faena concluya por hechos no imputables al empleador, ya que todo contrato de trabajo puede verse afectado por hechos ajenos a la voluntad de las partes.

Por otra parte, la Corte Suprema, en conocimiento del recurso de unificación, señala que la causal del artículo 159 N°5 es de aquellas calificadas como objetivas y, como tal, debe establecerse expresamente en el contrato, para que sea plenamente conocida por las partes que lo suscriben. Además, esta causal presenta como elemento esencial la transitoriedad del trabajo, así como la especificidad y determinación de las laborales que deben desarrollarse.

Asimismo, se expresa que, atendido que el sistema consagrado en nuestra legislación laboral es el de la estabilidad del empleo, la terminación de los contratos de trabajo debe fundamentarse a las causales expresamente establecidas en la ley, las cuales constituyen situaciones excepcionales que deben acreditarse en forma fehaciente. Sostienen también que, al momento pactar un contrato de trabajo, el empleador genera ciertas contingencias de las cuales debe hacerse responsable, es decir, debe asumir el denominado “riesgo de la empresa”, que fundamenta que el pago de las indemnizaciones sea de su cargo si ocurren dichas eventualidades.

De esta manera, interpretando armónicamente nuestra legislación, la Corte Suprema concluye que la causal establecida en el artículo 159 N°5 del Código del Trabajo es improcedente cuando estamos en presencia de contratos de trabajo de naturaleza indefinida, en los cuales no se puede considerar la temporalidad como elemento para fundamentar su finalización.

### **3. Aplicación del Código del Trabajo en contratos convenidos en virtud del artículo 3 de la Ley 18.883.<sup>42</sup>**

En este caso, una trabajadora demanda a su ex empleadora, la Municipalidad de Iquique, a fin de que se declare injustificado su despido y se paguen las indemnizaciones correspondientes. La demandante se desempeñó en sus labores en forma ininterrumpida en virtud de veintidós contratos de trabajo. Este contrato, si estuviera regido por el Código del Trabajo, sería calificado indudablemente de naturaleza indefinida. No obstante, en este caso, la controversia se plantea en determinar si el Código del Trabajo resulta aplicable a los contratos de trabajo pactados en conformidad al artículo 3° de la Ley 18.883, que establece el Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales.

La sentencia de primera instancia acogió la demanda y en su contra la parte demandada interpuso recurso de nulidad, argumentando que la relación laboral no pudo haberse transformado en indefinida por cuanto ésta queda sujeta al Código del Trabajo únicamente en lo que no es contrario al Estatuto Municipal y establecer la existencia de un contrato de trabajo de carácter indefinido se opone a lo establecido en dicho cuerpo legal.

La Corte de Apelaciones de Iquique rechazó el recurso de nulidad dado que, de acuerdo al Código del Trabajo, el contrato de trabajo se transformó en indefinido y no obsta a ello que se haya celebrado en conformidad al artículo 3 de la Ley 18.883, ya que en situaciones como ésta recibe plena aplicación el Código del Trabajo y, en particular, las normas de terminación del contrato de trabajo, sin excepciones. En definitiva y en atención a que la ley no ha hecho distinción en cuanto a la aplicación de la normativa del Código del Trabajo, ésta no se debe restringir a determinadas materias ni efectuarse en forma supletoria, sino que por el contrario, debe aplicarse íntegramente.

En contra de esta resolución, la demandada deduce recurso de unificación de jurisprudencia. Conociendo de este recurso, la Corte Suprema razona en forma opuesta a cómo lo hicieron el tribunal especializado y la Corte de Apelaciones de Iquique, señalando que a los contratos de trabajo celebrados en virtud del artículo 3 de la Ley 18.883 se les aplica en forma restringida el Código del Trabajo, atendido que la empleadora en estos

---

<sup>42</sup> Corte Suprema, 25 marzo 2010, N° ingreso 6778-2009.

casos posee una naturaleza distinta. Este tipo de relaciones laborales se rigen principalmente por el Estatuto de los Funcionarios Municipales, el cual establece el sistema jurídico en que se pueden prestar servicios a la Municipalidad, determinando los requisitos de postulación, el procedimiento de nombramiento y los demás aspectos de estos contratos de trabajo.

Particularmente, de conformidad a la ley señalada, no es procedente suscribir contratos de carácter indefinido por tratarse de labores transitorias. Esto no corresponde a una actitud arbitraria o antojadiza por parte de la empleadora, sino que responde a la necesidad del municipio de contratar personas por lapsos o faenas determinadas, lo que justifica la excepcionalidad de aplicar la normativa laboral.

Además, lo anterior se fundamenta jurídicamente en el propio Código del Trabajo, cuyo inciso tercero del artículo 1 dispone expresamente que sus normas se aplicarán supletoriamente a los funcionarios de la Administración Centralizada o Descentralizada del Estado, del Congreso Nacional y del Poder Judicial en los aspectos o materias no reguladas en los respectivos estatutos a que ellos estén sujetos, siempre que no fueren contrarios a tal normativa. El artículo 3° del Estatuto Municipal regula específicamente la relación laboral del caso en comento, por consiguiente –de acuerdo al razonamiento de los ministros de la Corte Suprema- no corresponde transformar la relación laboral en una vinculación de carácter indefinida.

**4. Procedencia de la nulidad de despido cuando ha sido la sentencia la que ha determinado que la remuneración del trabajador era superior a la estipulada en el contrato y respecto de cuya diferencia establecida en su favor, no se han retenido ni enterado cotizaciones previsionales.<sup>43</sup>**

En este caso, un trabajador dedujo demanda contra su ex empleadora por despido injustificado y nulidad de despido. El demandado rechazó la acción argumentando que el despido se produjo por necesidades de la empresa y que no es procedente la nulidad de la desvinculación porque las cotizaciones previsionales estaban íntegramente pagadas,

---

<sup>43</sup> Corte Suprema, 8 de abril de 2010, N° ingreso 9265-2009.

tomando como referencia la remuneración base y la gratificación. La ex empleadora negó la existencia de un bono de nivelación y hora de apoyo.

La sentencia definitiva declaró que el despido fue injustificado y acogió la nulidad del despido, pues el juez consideró que la remuneración era mayor a la que se había considerado como base para efectos del pago de las cotizaciones previsionales, ya que no se había tomado en cuenta el bono señalado y, por tanto, debía enterarse el saldo de las cotizaciones adeudadas. Por esta razón, la parte demandada interpuso recurso de nulidad, porque consideró que se infringieron normas sobre apreciación de la prueba y, en subsidio, el artículo 162 del Código del Trabajo, expresando que no procede que se le sancione *“con la nulidad del despido porque ha sido la sentencia la que ha establecido que el monto de la remuneración que le correspondía al actor era superior a la pactada en el contrato de trabajo, motivo por el cual dicho fallo ha tenido el carácter de constitutivo”*. El recurso de nulidad fue rechazado en todas sus partes por la Corte de Apelaciones de Rancagua, compartiendo el mismo criterio que el juez de la instancia utilizó en la interpretación del artículo 162 del Código del Trabajo.

En contra de esta sentencia, la empresa dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, argumentando que dicha resolución contiene un razonamiento distinto al que ha sostenido siempre la Corte Suprema. En este sentido, se ha señalado que la sanción que contempla el artículo 162 del Código del Trabajo se ha aplica a aquel empleador que retiene pero no paga completamente las cotizaciones previsionales. En cambio, lo que ha ocurrido en este caso es que el empleador ha retenido y enterado en los organismos previsionales el monto correspondiente a lo acordado como remuneración en el contrato de trabajo. Además, argumenta que dicha omisión debe producirse al momento del despido y no una vez dictada una sentencia definitiva en que se establezca que la remuneración es superior a la estipulada en el contrato de trabajo.

La Corte Suprema declaró admisible el recurso de unificación de jurisprudencia, pues estimó que en la materia de derecho del caso en comento existen variadas interpretaciones. No obstante, la admisibilidad fue acordada con el voto disidente de los abogados integrantes señores Benito Mauriz y Patricio Figueroa, quienes sostuvieron que debía rechazarse el recurso de unificación porque la situación de hecho debatida y la

materia de derecho objeto del juicio es distinta a la planteada en la sentencia de que se trata de unificar. Resulta interesante reproducir una de las consideraciones que señalaron para reafirmar su postura: *“...En la especie, no se está en presencia de un empleador que ha actuado de buena fe sino que éste mediante un ardid, que reviste las características de un acto ilícito, no enteró las imposiciones sobre un bono que estuvo pagando al trabajador durante nueve meses, encubriéndolo bajo la forma de honorarios, cuando indudablemente tenía la naturaleza de remuneración, razón por la cual, no corresponde que este empleador quede eximido de la sanción establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo”* (Considerando tercero)

Distinto fue el razonamiento de los ministros de la Corte Suprema, quienes en la sentencia de reemplazo determinaron que, si bien el bono entregado mensualmente al trabajador formaba parte de su remuneración, ello no es motivo para considerar que el empleador incumplió con la obligación de retener los fondos correspondientes de la remuneración para efectos de enterar las cotizaciones previsionales, pues no se ha efectuado ninguna retención por este concepto. Por lo tanto, no es procedente aplicar la sanción prevista en el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, sin perjuicio que el empleador debe enterar el saldo correspondiente.

## **5. Aplicación de la presunción de derecho del Artículo 4° del Código del Trabajo.<sup>44</sup>**

En este caso, una trabajadora deduce demanda, en contra de la Corporación Hospital Alemán de Valparaíso, solicitando en forma principal la declaración de despido injustificado, nulidad de éste y cobro de prestaciones. En subsidio, en el caso de que no se califique se esa forma la desvinculación, demanda la indemnización pactada a todo evento en el contrato de trabajo. En este último punto es en el cual se centra la controversia del juicio, ya que la parte demandada se opone a la acción objetando la autenticidad y eficacia del anexo de contrato en que se hubiere pactado la indemnización convencional que exige la demandante.

---

<sup>44</sup> Corte Suprema, 28 enero 2010, N° ingreso 4595-2009.

La sentencia definitiva acoge parcialmente la demanda principal, sólo en cuanto al feriado legal y proporcional reclamado, y rechaza la demanda subsidiaria. Ante esto, la demandante interpuso recurso de nulidad en base a que en el motivo por el cual se rechazó su petición subsidiaria fue que se concluyó que quienes firmaron el anexo de contrato de trabajo en que se pactó la indemnización a todo evento no podían obligar a la empleadora, no obstante, haber estado facultados para que sus decisiones fueren vinculantes.

La Corte de Apelaciones de Valparaíso, rechazó el recurso de nulidad básicamente por los mismos fundamentos que el tribunal especializado, pero además *“destacó la gravedad que para dichos efectos tuvieron la situación económica del Hospital y las labores que ejercía la demandante y concluyeron que ésta, al suscribir el instrumento de que se trata, no podía sino tener pleno conocimiento de la nula eficacia del mismo y que su contenido implicaba un grave perjuicio a la demandada.”* Además, se señala que en virtud de las pruebas rendidas no es posible presumir que quienes suscribieron la convención representaban a la empleadora ni tenían facultades para obligarla, por lo que no procede aplicar el artículo 4° del Código del Trabajo.

En contra de esta resolución, la demandante interpuso recurso de unificación de jurisprudencia, pues es evidente que existen diferentes interpretaciones respecto al contenido y extensión del artículo 4° del Código del Trabajo. La Corte Suprema se pronunció, declarando que las conclusiones anteriores claramente desconocen la operativa de las presunciones de derecho, *“En efecto, una vez probado el hecho que determina la presunción, esto es que el anexo del contrato de trabajo fue suscrito por un representante de la demandada -cuestión sobre la que no hay discusión-, sólo cabe aplicar la norma quedando vedado considerar cualquier circunstancia fáctica para preterir la disposición legal que libera de la obligación de probar. Atendido este mecanismo de convicción,... para inaplicar la presunción de poder que obliga a la empleadora la defensa debe generar antecedentes relacionados con la calidad de la persona que suscribe el contrato..., cual no es lo ocurrido en autos.”*

Según nuestro parecer, los ministros de la Corte de Apelaciones fundamentan su análisis en dos hechos que no son suficientes para desvirtuar la presunción de derecho que establece el precepto legal. En primer lugar, sostienen que los suscriptores del documento

en cuestión, no obstante ser representantes de la Corporación y mandatarios, ellos no pueden obligar a la empleadora pues el acuerdo fue excepcional, por lo que era necesario que además fuera aprobado por el directorio. En segundo lugar, señalan que el pacto fue excesivamente oneroso, lo que carece de relevancia para los efectos de dicha presunción. Se olvida que en estos casos el legislador presume de derecho, es decir, sin que proceda recibir prueba en contrario, que aquéllos que representan a la empresa y cuya característica esencial es que habitualmente ejercen funciones de dirección o administración del empleador, lo obligan para con el trabajador. Precisamente el objeto de esta norma es evitar que el demandante deba probar las complejas estructuras de organización que tiene la empresa en que trabaja.

La Corte Suprema concluye de la misma manera al señalar en la sentencia de reemplazo procede acoger la acción de cobro de la indemnización convencional a todo evento, pactada en el anexo de contrato, porque quien lo suscribió representaba a la empleadora de la forma establecida en el artículo 4° del Código del Trabajo.

La resolución que declaró admisible el recurso de unificación fue acordada contra el voto de la ministra señora Maggi, quien estimó que no se cumplía un presupuesto básico cual es la identidad de la materia de derecho objeto del juicio, con la resuelta en las sentencias anteriores invocadas, ya que no sólo se discute en este caso el alcance del artículo 4° del Código del Trabajo, es decir, el asunto de los representantes que suscribieron el anexo, sino que se debe debatir además la legitimidad de la cláusula establecida en él, en cuanto no fue aprobada por el directorio y se mantuvo en secreto por mucho tiempo, circunstancias que a su juicio hacen que el documento carezca de validez.

## **6. Procedencia de aplicar lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo cuando la sociedad empleadora ha sido declarada en quiebra.<sup>45</sup>**

En este caso, seis trabajadores deducen demanda en contra de su empleador, a fin que se declare la nulidad de sus despidos y se condene al pago de las sumas correspondientes por dicho concepto. La parte demandada, si bien no desconoce la relación

---

<sup>45</sup> Corte Suprema, 28 enero 2010, N° ingreso 7076-2009.

laboral, esgrime que se encuentra imposibilitada para pagar las cotizaciones previsionales y demás sumas adeudadas por haber sido declarada su quiebra. En primera instancia, se acogió la demanda en su totalidad, por lo que la demandada interpuso recurso de nulidad contra dicha resolución, pues en base al artículo 66 del Código de Comercio la quiebra fija los derechos de los acreedores y la ley fija el orden en que deben pagarse los créditos, por lo tanto, el síndico no podría realizar pagos a los trabajadores en perjuicio de los otros acreedores, aún cuando la normativa del Código del Trabajo u otra ley imponga esa obligación al fallido. Existiría una imposibilidad en este caso de aplicar el artículo 162 del Código del Trabajo una vez declarada la quiebra de la empresa, pues de lo contrario se produciría una desigualdad entre los acreedores de la masa, lo cual es ilegal.

El recurso de nulidad fue rechazado, ya que –según el criterio de la Corte de Apelaciones de Punta Arenas- el artículo 162 del Código del Trabajo contiene una norma especial que debe primar sobre el Libro IV del Código de Comercio. La Municipalidad de Punta Arenas solicitó a la Corte Suprema unificar esta materia, interponiendo recurso de unificación de jurisprudencia.

La Corte Suprema, desconociendo la especialidad de las normas laborales, dictó sentencia de reemplazo en la que sostuvo que *“la deuda previsional que mantenga una empresa con sus trabajadores y la entidad previsional o de salud, debe tener un tratamiento diferente según si continua funcionando normalmente o si ha caído en quiebra, ya que en esta última situación rigen las normas que le son propias al procedimiento concursal pues los acreedores deben ser pagados en la forma y orden de preferencia que la ley establece”*.

## **7. Eficacia del finiquito laboral.<sup>46</sup>**

En este caso, una trabajadora demanda a la Municipalidad de San José de la Mariquina, con la finalidad de que se declare su despido carente de causal legal y se concede a su ex empleadora al pago de una indemnización compensatoria consistente en la totalidad de las remuneraciones que debió percibir hasta el vencimiento del plazo pactado.

---

<sup>46</sup> Corte Suprema, 27 octubre 2010, N° ingreso 5816-2009.

La demandada reconoce la relación laboral, pero sostiene que primero acordaron un contrato de naturaleza indefinida, el cual terminó por la causal del artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo, esto es, mutuo acuerdo de las partes; y que posteriormente suscribieron un contrato a plazo fijo, el cual fue dejado sin efecto por decreto alcaldicio, adecuando el Alcalde su conducta a derecho. No obstante, no se rindió ninguna prueba que acreditara la comunicación de la causal legal por la cual se ponía término al contrato de trabajo y, por otra parte, la demandada probó que siguió prestando los mismos servicios que efectuaba en virtud del primer contrato. Por lo anterior, en la sentencia definitiva se declaró que el despido era injustificado, pues debía primar el principio de la realidad en atención a que había continuidad en el desarrollo de las labores.

La parte demandante interpuso recurso de nulidad, argumentando que el finiquito del primer contrato de trabajo fue legalmente celebrado y no fue impugnado, por lo que en la sentencia definitiva se le ha restado el poder liberatorio que posee en virtud de la ley. La Corte de Apelaciones de Valdivia sosteniendo que, atendiendo a lo verdadera relación laboral existente entre las partes, se puede deducir que el segundo contrato de trabajo no es sino continuación del primeramente convenido.

En contra de la resolución que falla el recurso de nulidad, la demandante deduce recurso de unificación de jurisprudencia, ya que respecto a la eficacia del finiquito laboral, existen distintas interpretaciones, siendo necesaria el análisis y la interpretación de la norma contenida en el artículo 177 del Código del Trabajo.

La Corte Suprema acogió las pretensiones de la demandante, sosteniendo que reunido los requisitos legales el finiquito invocado y no habiendo sido objetada su autenticidad y validez, *“corresponde otorgarle pleno poder liberatorio en relación con los derechos y obligaciones que pudieron emanar de la relación laboral”*.

Una vez más, los ministros de la Corte Suprema razonan sobre la base de principios generales del derecho, olvidando principios de materia laboral como el principio de realidad, que a nuestro juicio deben primar cuando se trata de este tipo de conflictos.

**8. Alcance de la regla contenida en el artículo 168 inciso 3° del Código del Trabajo para efectos de la procedencia del resarcimiento contemplado en el artículo 87 de la ley N°19.070, que consagra el Estatuto Docente o de los Profesionales de la Educación<sup>47</sup>.**

En Iquique, una trabajadora deduce demanda de despido injustificado y la demandada solicita el rechazo de la acción argumentando que el término de la relación laboral se produjo por las causales establecidas en los numerales 3 y 7 del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, esto es, la incomparecencia a sus labores sin causa justificada y el incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales, de acuerdo a los antecedentes que refiere.

En la sentencia definitiva del tribunal de primera instancia se acogió la demanda, declarando injustificado el despido, condenando a la empresa a las indemnizaciones legales correspondientes, más la adicional contemplada en el artículo 87 de la Ley N°19.070.

Contra esta sentencia, la empleadora interpuso recurso de nulidad, el cual fue acogido por la Corte de Apelaciones, en razón de que los sentenciadores otorgaron la indemnización sustitutiva del aviso previo sin que el demandante la haya reclamado.

En contra del referido fallo, la parte demandada dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, pues estima que se ha infringido el artículo 87 del Estatuto Docente, en relación al artículo 168 inciso penúltimo del Código del Trabajo, ya que los sentenciadores, al determinar que el despido se produjo por necesidades de la empresa y que por esto era procedente la indemnización adicional del Estatuto de los Profesionales de la Educación, constituyeron una ficción que no es aplicable al artículo 87 de este estatuto, debido a que es la propia empleadora la que ha invocado causales de terminación diferentes a las del mencionado artículo 161.

Es necesario tener presente que el artículo 87 del Estatuto Docente dispone que *“Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo Código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a*

---

<sup>47</sup> Corte Suprema, 17 marzo 2010, N° ingreso 8550-2009.

*percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso...Si el juez estableciera que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores...”. No obstante, en este caso no ha sido el empleador quien ha concluido el contrato de trabajo por necesidad de la empresa, sino que esta causal ha sido determinada por el juez y en base a este argumento el demandado sostiene que no procede la indemnización adicional que dicho precepto establece, sin que sea válido asimilar ambas situaciones, ya que es la propia norma la que exige la voluntad del empleador.*

La Corte Suprema dictó sentencia de reemplazo y tomando en consideración el criterio del recurrente sostuvo: *“Que, tratándose, como se dijo, de una ficción legal, ella no puede aplicarse en sentido amplio... Que de acuerdo a lo razonado, fuerza acoger la presente nulidad sustantiva, también en lo pertinente al yerro explicado, unificándose la jurisprudencia relativa a la incidencia de la asimilación o ficción que dispone el inciso 3° del aludido artículo 168 del Código del ramo para efectos del pago de la indemnización adicional contemplada por el artículo 87 de la ley N°19.070, en orden a que aquél efecto no constituye un presupuesto de aplicación de la segunda norma cuando la causal invocada por el empleador para la desvinculación no ha sido alguna de las previstas en el artículo 161 del primer cuerpo legal citado”* (Considerando Octavo).

## **9. Inexistencia relación laboral funcionario municipal.**<sup>48</sup>

Son frecuentes los fallos en que la Corte Suprema declara que no resulta aplicable el Código del Trabajo a los funcionarios que trabajan para Municipalidades en virtud de contratos a honorarios pactados en conformidad al artículo 4° de la Ley N° 18.883. Por la vía del recurso de unificación de jurisprudencia les ha correspondido a los ministros de la

---

<sup>48</sup> Corte Suprema, 10 noviembre 2009, N° ingreso 6335-2009 y Corte Suprema, 10 diciembre 2009, N° ingreso 6781-2009

Corte Suprema pronunciarse respecto a dos casos en que se plantea esta controversia. En atención a que el principal objeto de este recurso es unificar criterios en aquellas materias de derecho laboral en que existen diferentes interpretaciones, resulta determinante la postura que se adopte, pues aunque los fallos no tienen efecto general sí establecen precedentes importantes.

En esta materia, la Corte Suprema ha seguido una línea argumentativa reiterada, aunque no por ello acertada. Los argumentos más frecuentes invocados a propósito de los recursos de unificación deducidos por las Municipalidades son:

En primer lugar, el principio de legalidad establecido en la Constitución Política en los artículos 6° y 7°, según los cuales el Municipio, como órgano del Estado, sólo puede hacer aquello que expresamente le está permitido.

Derivado de lo anterior, en segundo lugar, se argumenta que las Municipalidades están facultadas para contratar personal a través de contratos de prestación de servicios a honorarios, de acuerdo al artículo 3° de la Ley N° 18.883 y, por el contrario, no están autorizadas para hacerlo de conformidad al Código del Trabajo. Por esta misma razón, no recibe aplicación en estas situaciones la regla del inciso tercero del artículo 1° del Código del Trabajo, de acuerdo a la cual las entidades señaladas –entre ellas las que integran la Administración del Estado- se regirán por las normas del Código del Trabajo excepcionalmente sólo cuando determinadas materias no estén contempladas en sus respectivos estatutos y siempre que no resulten contrarios a éstos, porque los demandantes en estos casos no tienen la calidad de funcionarios municipales, sino de contratados sobre la base de honorarios, lo que los somete exclusivamente a lo estipulado en los respectivos contratos de prestación de servicios.

En tercer lugar, se argumenta que si bien se pueden observar en algunos casos elementos constitutivos de un vínculo de subordinación y dependencia, de ello no es posible deducir que se debe aplicar necesariamente el Código del Trabajo, pues estas características pueden estar presentes también en contratos a honorarios.

En cuarto lugar, no es procedente invocar el principio de realidad, pues la ley es clara y es necesario cuestionarse si existe buena fe de parte de aquél que demanda despido injustificado, desde el punto de vista de la doctrina de los actos propios, pues las partes

desde los inicios de la convención decidieron voluntariamente que la vinculación fuera a honorarios.

En consecuencia, la Corte Suprema ha unificado la jurisprudencia en lo relativo a la regulación que se aplica a los contratos de prestación de servicios a honorarios, celebrados entre un particular y una Municipalidad. Así, presentando una postura opuesta a la de los tribunales especializados, ha fallado que este tipo de vínculos se regulan por las normas contenidas en los propios contratos, de conformidad a lo establecido en el artículo 4° de la Ley N° 18.883, sin que resulten aplicables el Estatuto Administrativo o el Código del Trabajo.

A nuestro juicio, los argumentos señalados por la Corte Suprema son excesivamente legalistas y, lo que es más grave aún, se basan en instituciones o principios propios del derecho civil o de otras ramas del derecho y no atienden a las características particulares de las relaciones laborales. Diariamente se intenta que las empresas cumplan la normativa laboral, por lo que es legítimo cuestionarse si el Estado está actuando como un buen empleador o no. Si bien es explicable que las decisiones jurisprudenciales se fundamenten en la ley, no resulta comprensible que en materia laboral ellas se basen teorías como la de los actos propios o bien que se argumente que han sido las partes las que han convenido “voluntariamente” que el contrato sea a honorarios, cuando en realidad es la ley y la fuerza de las circunstancias las que lo imponen de esa forma.

#### **10. Naturaleza del fallo que establece existencia de una relación laboral: ¿declarativa o constitutiva? Procedencia de aplicar la sanción contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo.**<sup>49</sup>

Este caso consiste en que un trabajador demanda a su empleador por despido injustificado y nulidad del despido. El demandado se defiende argumentando la inexistencia de la relación laboral y, en consecuencia, la improcedencia de la aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo.

---

<sup>49</sup> Corte Suprema, 20 abril 2010, N° ingreso: 852-2010.

En primera instancia se acoge la demanda, declarando la existencia de la relación laboral y sancionando al empleador con las indemnizaciones correspondientes junto con la nulidad del despido, en virtud del efecto declarativo de la sentencia. El demandado recurre de nulidad basado en que la sentencia tiene un efecto constitutivo, razón por la cual no se puede establecer la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo, dado que en su concepto se encontraba ante una relación de naturaleza civil. Dicho recurso fue rechazado por la Corte de la Serena, ante lo cual el demandado deduce recurso de unificación de jurisprudencia.

La Corte Suprema acoge el recurso de unificación, señalando que la sentencia que declara la existencia de una relación laboral tiene un efecto constitutivo y no declarativo. Sostiene que la sanción de nulidad se aplica al empleador que ha retenido y no enterado las cotizaciones previsionales del trabajador en los organismos correspondientes, situación que no ocurre en este caso en la cual no hubo retención, pues para la demandada existió sólo vínculo civil y la existencia de vinculación laboral se estableció en el fallo, el que es constitutivo.

Cabe destacar el voto en contra del Ministro señor Sergio Muñoz Gajardo, quien señala que la sentencia que determina la existencia de la relación laboral es declarativa, razón por la cual la sanción de nulidad opera tanto a los que han retenido y no han enterado como a los empleadores que no han retenido en lo absoluto las cotizaciones de seguridad social. *“Se constató o declaró su existencia, pero en ningún caso se constituyó, puesto que ésta no registra su nacimiento desde que quede ejecutoriada la decisión en que el tribunal la reconoció, sino desde la fecha que en cada caso se indica, que corresponde a la oportunidad en que las partes la constituyeron. Cosa distinta es que una de ellas se resista a dar cumplimiento a las prestaciones que de esa relación jurídica de desprenden, las que el tribunal especificará en su sentencia, condenando al demandado a su pago; condena que tiene por antecedente el reconocimiento del derecho que le asiste al actor, el cual también ha sido declarado. Se conjugan las acciones declarativas y de condena. De*

*estimarse que se constituye el derecho en la sentencia, nada ha existido con anterioridad y no procedería hacer lugar a la demanda.*”<sup>50</sup>

Sin duda, esta última es la posición que consideramos correcta puesto que lo contrario permite a empleadores eludir los efectos de un contrato de trabajo a través de simulaciones de contrato de carácter civil, lo que ‘puede resultar lesivo a los derechos de los trabajadores, toda vez que bastaría que el empleador negare la existencia de un vínculo laboral para sustraerse de la aplicación de las normas tutelares de la legislación laboral’.

**Forma de determinación de la base de cálculo de las indemnizaciones ordenadas por el término de la relación laboral. Concepto remuneración para efectos indemnizatorios. Artículos 41 y 172 del Código del Trabajo.**<sup>51</sup>

Este caso consiste en que un trabajador demanda despido injustificado, el cual es acogido en primera instancia y confirmado por la Corte de Valparaíso, que rechaza el recurso de nulidad deducido por la empresa. Ante esta resolución, la parte demanda recurre de unificación para efectos de uniformar el criterio respecto a la base de cálculo de la remuneración para efectos indemnizatorios.

La discusión de fondo consiste en determinar si en la base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicios, se incluyen o no las asignaciones de colación y movilización. Estas últimas, de acuerdo al inciso segundo del artículo 41 del Código no constituyen remuneración, sin embargo, son percibidas en forma periódica por el trabajador.

La Corte Suprema argumenta que tales asignaciones se deben excluir dado que no tienen el carácter de remuneración, tal como lo sostiene expresamente el artículo 41 del Código del Trabajo. Así, siguiendo el artículo 22 del Código Civil, se debe interpretar de manera sistemática y conjunta el artículo 41 y 172 del Código citado, “(...) *pues de lo contrario se incurriría en una incoherencia respecto de un mismo instituto, ya que los pagos de que se trata no constituirían remuneración durante la vigencia del contrato de*

---

<sup>50</sup> Corte Suprema, 20 abril 2010, N° ingreso: 852-2010. (C.4 voto disidente).

<sup>51</sup> Corte Suprema, 21 abril 2010, N° ingreso: 9603-2009.

*trabajo, pero sí tendrían ese carácter al momento de la terminación del vínculo laboral.”* Sostiene, además, que lo anterior *“tiene su fundamento en la propia naturaleza de los ítems indicados, pues no son más que reembolsos, es decir, una contraprestación cuyo fin es compensar al trabajador los gastos de movilización y alimentación en que incurra durante su desempeño.”*<sup>52</sup>

Esto es contrario a la posición del tribunal especializado, en el cual se sostiene que el concepto de remuneración del artículo 172, para efectos indemnizatorios, tiene un sentido más amplio, de modo que debe incluirse todas aquellas prestaciones que tiene un carácter constante y periódico, condiciones que sí cumplen las asignaciones de movilización y colación.

Lo anterior, coincide con el voto disidente de las ministras señoras Maggi y Egnem quienes señalan *“En efecto, el concepto ‘última remuneración mensual’ que utiliza el legislador en el artículo 172 del Código del Trabajo, reviste un contenido y naturaleza especial, eminentemente fáctico o pragmático, ya que alude a ‘toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador’ siendo, por tanto, la regla general, la consideración de toda suma de dinero que al momento del término de la relación laboral cumpla ese mandato, excepcionándose, solamente, las exclusiones de carácter taxativo que la misma norma establece y entre las que se cuenta una de orden genérico referida a los beneficios que revisten el carácter de esporádicos o anuales. De este modo, teniendo las asignaciones reclamadas la naturaleza de permanente, es decir, constituyendo beneficios que revisten el carácter de fijeza que la ley requiere, toda vez que su pago se efectuaba en forma mensual, ellas deben ser incluidas al momento de determinar la base de cálculo de las indemnizaciones que corresponde pagar al empleador, como, en opinión de la disidente, resolvieron acertadamente en la especie los jueces del fondo.”*

---

<sup>52</sup> *Ibíd*, Sentencia de reemplazo, (C.4).

## CONCLUSIÓN

Del análisis de las resoluciones antes vistas, se puede constatar el poco uso de este recurso por parte de los abogados. Esto puede tener diversas explicaciones: porque procede solo contra la resolución que falla el recurso de nulidad, por las dificultades prácticas de interposición del recurso (por ejemplo, el certificado de ejecutoria de las sentencias que se acompañan).

Un tema relevante a considerar es determinar si la resolución que falla el recurso de unificación de jurisprudencia es vinculante o no a los tribunales especializados. Si bien los jueces deben atender los precedentes establecidos a través de las vías de unificación jurisprudencial, esto no implica en ningún sentido que se afecte su independencia, ya que los criterios jurisprudenciales uniformes no son los únicos elementos a los cuales los jueces deben atender al momento de interpretar las normas en el caso que están conociendo. Por consiguiente, a pesar de las sentencias de la Corte Suprema, los jueces de los tribunales especializados en materia laboral pueden continuar efectuando interpretaciones e integraciones normativas variadas, siempre que los argumentos de sus decisiones respondan a criterios suficientes, razonables y fundados.

Al efectuar una mera lectura de los fallos en que la Corte Suprema, conociendo de los recursos de unificación, es posible observar que constituyen minoría los casos en que los ministros se pronuncian sobre las materias de fondo objeto de los juicios. No obstante, esto no es necesariamente algo negativo si se analizan los criterios sostenidos en la mayoría de los casos, en los que predominan la aplicación de los principios civiles por sobre los laborales.

Resulta que el recurso de unificación de jurisprudencia se presenta así como un arma de doble filo, en que los recurrentes esperan que la Corte Suprema se pronuncie sobre la materia de derecho en controversia y, sin embargo, cuando lo hace, esto no resulta coherente en la mayoría de los casos con los principios que rigen el derecho laboral. Funciona de esta manera como un control de los tribunales superiores de justicia por sobre los inferiores jerárquicos, pudiendo modificar radicalmente las decisiones de estos

tribunales especializados. Esto importa, a nuestro juicio, una importante restricción a los principios que rigen la reforma procesal laboral.

Así, para terminar, podemos decir que predomina en las resoluciones del recurso de unificación de jurisprudencia criterios mayoritariamente formalistas, poca pronunciación sobre el fondo de la controversia jurídica, en las cuales se da una aplicación de doctrinas civiles por sobre los principios laborales, lo que acompañado a la independencia de los jueces de fondo, nos lleva a concluir que las resoluciones de este recurso no tienen un carácter vinculante.