

# COMPILADO ALERTAS LABORALES

ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIA

ENERO – AGOSTO

2024



# **Compilado de Alertas emitidas por Lizama Abogados**

## **Análisis de Jurisprudencia**

**Tomo 1  
Marzo a Agosto 2024**

**Primera edición**

**Agosto 2024 - Todos los derechos reservados.**

Esta publicación no puede ser reproducida en todo, sus partes y registrada o transmitida por un sistema de recuperación de información, en todas sus formas por cualquier medio sea mecanismo, fotoquímico, electrónico, magnético, electroóptico, por fotocopia o cualquier otro sin el permiso previo escrito por el autor

Puede revisar todas las alertas online escaneando el siguiente código.



## Índice

Sentencia Exma. C.S. 40.802-2022: Tribunal supremo resuelve recurso de unificación de jurisprudencia determinando que las asignaciones de traslación y de colación deben ser incluidas en la base de cálculo del artículo 172 del Código del Trabajo cuando se pagan de forma periódica y regular.	07
Sentencia 1° JLT Santiago O-4893-2023: Tribunal declara que el descanso reparatorio de la ley N°21.530 corresponde solamente a aquellos trabajadores que desempeñaron trato o vínculo directo con pacientes.	08
Unificación de Jurisprudencia ROL 137.868-2022: Corte Suprema resuelve que el aviso anticipado de término de la relación laboral de 60 días establecido en Estatuto Docente deviene en ineficaz si es enviado al docente mientras se encuentra con licencia médica, debiendo entenderse como realizado una vez concluida esta última.	10
Sentencia Corte Suprema (Laboral – Queja) N°186.003 – 2023: Corte Suprema declara la posibilidad de prosecución parcial frente a la interposición de una excepción de ineptitud de libelo.	12
Sentencia Causa RIT T-1218-2019 del 2° JLT de Santiago: Tribunal acoge acción de tutela interpuesta por una Trabajadora que recibía una menor remuneración que sus pares masculinos dentro de una empresa por trabajos de igual valor.	14
Sentencia Exma. Corte Suprema 1.110-2023: no procede condenar al empleador al pago de cotizaciones previsionales del trabajador, aun cuando haya sido declarada la relación laboral por resolución judicial, si el trabajador asumió el entero directo del pago mediante una cláusula incorporada en el contrato de honorarios respectivo.	15
Sentencia C.A. Temuco 405-2023: Corte declara aplicable el abandono del procedimiento en un juicio de cobranza laboral	17
Sentencia Exma. c.s. 279-2023: Tribunal Supremo resuelve recurso de unificación de jurisprudencia determinando que no es requisito de procesabilidad de la acción de declaración de declaración de único empleador la interposición conjunta de la acción de subterfugio laboral.	18
Desde las próximas vacaciones escolares, los trabajadores con el cuidado personal de menores de catorce años (o menor de dieciocho con discapacidad) tendrán derecho preferente de tomar su feriado anual en dicha época y ver modificada su jornada laboral.	20
Unificación de Jurisprudencia ROL 14.944-2022: Corte Suprema acoge recurso de Unificación señalando que los presupuestos que el artículo 183-A del Código del Trabajo establece para la concurrencia del trabajo en régimen de subcontratación no incluyen el denominado “elemento locativo”.	22
SENTENCIA EXMA. CORTE SUPREMA ROL 11.140-2022: No procede demandar a una empresa con la cual los trabajadores firmaron finiquito y la empresa se subrogó en sus derechos para accionar en contra del empleador directo, resultando acreedora -al igual que ellos- de las deudas previsionales cuya titularidad cedieron para un futuro cobro por parte de la empresa subrogante.	24
Sentencia Rol N°344-2023 C.A. Rancagua: Corte anula juicio y declara que, si se ha autorizado comparecencia remota de las partes, es deber del tribunal efectuar llamados a la parte que no asistió a audiencia y certificar dicho hecho.	26
SENTENCIA CS 243736-2023: CORTE SUPREMA acoge recurso de queja y ratifica que el plazo para interponer demanda de declaración de relación laboral es de dos años.	27
Sentencia Rol N°383-2023 C.A. Chillan: Corte deja sin efecto multa y declara que no es necesario mantener un vínculo laboral con prevencionista de riesgos.	29
Sentencia Exma. C.S. 2.919-2023: Tribunal Supremo revoca la sentencia de la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, acogiendo en definitiva la demanda de despido indirecto interpuesta por una trabajadora en contra de su ex empleador, declarando que existió un incumplimiento grave por parte de la empresa al no pagar la semana corrida, en circunstancias que procede hacerlo cuando la remuneración variable del empleado está integrada por un bono por venta que se devenga de forma mensual.	30
Sentencia Rol N°325-2023 C.A. Talca: Corte deja sin efecto multa y declara que si no existe notificación al empleador por parte de la entidad administradora de la Asignación Familiar, no corresponde el pago de esta.	32
Sentencia Exma. C.S. 161.167-2022: Los beneficios laborales establecidos en leyes especiales están afectos al plazo de prescripción del artículo 510 del Código del Trabajo cuando derechos mínimos garantizados.	33
Unificación de Jurisprudencia ROL N° 120.495-2022: Corte Suprema Unifica jurisprudencia respecto a si la nulidad del despido por no pago de cotizaciones previsionales produce como efecto la nulidad del finiquito que consta por escrito y fue ratificado ante ministro de fe.	34

SENTENCIA EXMA. C.S. 5.764-2024: Plazo de 15 días hábiles para deducir la reclamación administrativa incluye cómputo de día sábado, en virtud del inciso 3° del artículo 503 del código del trabajo.	36
SENTENCIA TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ROL 14.619-2023: La regla general de que las resoluciones en el procedimiento de cobranza laboral son inapelables, dispuesta en el artículo 472 del código del trabajo, no produce resultados inconstitucionales en el caso donde el ejecutado objetó una liquidación de deuda por desconocer ésta la convalidación del despido declarada en sentencia, y luego, rechazada la objeción, interpuso recurso de reposición con apelación en subsidio, apelación que fue declarada inadmisibles por la corte de apelaciones respectiva.	37
Sentencia Rol N°465-2023 C.A. Temuco: Corte declara que no es necesario ejercer el derecho a información en todos meses que se encuentra vigente una relación de subcontratación, sino solo aquellos en que se cursa un estado de pago.	40
Sentencia Rol N°387-2023 C.A. La Serena: Corte declara que el derecho a información y retención deben ser ejercidos respecto al pago de las indemnizaciones legales por término de contrato por la causal de necesidades de la empresa.	41
SENTENCIA EXMA. C.S. 80.417-2023: Tribunal supremo resuelve recurso de unificación de jurisprudencia determinando que licencias emitidas con vigencia retroactiva constituyen una justificación suficiente frente a despidos fundados en el artículo 160, numeral 3) del código del trabajo.	42
Corte de San Miguel estableció que investigaciones por acoso sexual deben ser concluidas dentro del plazo de 30 días sin excepciones, a pesar de encontrarse con licencia médica.	43
Sentencia Exma. C.S. N°146.918-2023: Corte Suprema Unifica jurisprudencia respecto al correcto sentido y alcance del artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con la determinación de las medidas necesarias que el empleador debe adoptar para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores y su oportunidad, en causa de un docente agredido por dos estudiantes.	44
SENTENCIA ILTMA. C.A. DE CHILLÁN 71-2024 Anula sentencia dictada en base al apercibimiento contenido en el artículo 453 numeral 1° inciso 7° del código del trabajo, por la causal de infracción de ley que influye en lo dispositivo del fallo, delimitando la aplicación procesal de dicha normativa	49
La Corte Suprema en Sentencia Rol N°252.356-2023 señaló, a propósito de un procedimiento de tutela laboral, que el computo de la caducidad se efectúa desde la terminación de la relación laboral, por lo que no resulta jurídicamente procedente excluir antecedentes de hecho que fundan la pretensión.	51
Unificación de Jurisprudencia N° 26.372-2023: incumplimientos del contenido ético jurídico del contrato de trabajo y la causal de despido del artículo 160 N° 7.	52
Sentencia C.A. La Serena Rol N°70-2024: Corte establece que el plazo de 5 días para derivar una denuncia de acoso sexual a la Inspección del Trabajo respectiva, corresponde a días hábiles administrativos. dicho incremento, implicancias y consideraciones a tomar en cuenta.	54
CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO Confirma fallo que acogió demanda por accidente laboral.	55
Sentencia C.A. Antofagasta Rol N°147-2024: Corte confirma que el deber de cuidado del empleador en materia de acoso sexual, contempla el trayecto al domicilio del trabajador.	56
Juzgado de Letras de Quillota deja sin efecto la multa cursada a una empresa por reducir la jornada laboral en minutos diarios.	57
Unificación de Jurisprudencia ROL N° 154.545-23, Corte Suprema unifica jurisprudencia respecto al alcance del artículo 184 del Código del Trabajo.	58
CORTE SUPREMA Acoge demanda de despido indirecto y cobro de prestaciones de funcionaria municipal.	61
CORTE SUPREMA Acoge recurso de queja y ordena tramitar recurso de nulidad laboral que fue declarado abandonado por la corte de apelaciones de Antofagasta.	63
Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena permite al empleador reducir la jornada diaria en 10 o 12 minutos, dependiendo de los días de trabajo pactados, para cumplir con la progresividad proporcional de la Ley 40 horas.	65



03/01/2024

**Sentencia Exma. C.S. 40.802-2022: Tribunal supremo resuelve recurso de unificación de jurisprudencia determinando que las asignaciones de traslación y de colación deben ser incluidas en la base de cálculo del artículo 172 del Código del Trabajo cuando se pagan de forma periódica y regular.**

Con fecha 18 de diciembre de 2023, la Exma. Corte Suprema invalidó parcialmente la sentencia dictada por la ltma. Corte de Apelaciones de La Serena de fecha 17 de junio de 2022, la cual rechazó el recurso de nulidad por la causal de infracción de ley que influye en lo dispositivo del fallo —interpuesto por el trabajador demandante— con respecto a la correcta aplicación del artículo 172 del Código del Trabajo, toda vez que el Juzgado de Letras de San Fernando rechazó su acción de cobro de prestaciones por diferencias en el pago de la indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previo. La referida diferencia correspondería a que su empleador no incluyó en la base de cálculo de la última remuneración mensual las sumas que recibía mensualmente el actor por asignación de traslación y viáticos de colación.

Señala la ICA de Rancagua que aquellos pagos no pueden ser incluidos dentro de la última remuneración mensual del artículo 172 del código del ramo, toda vez que no constituyen contraprestaciones en dinero de carácter permanente por los servicios realizados por el demandante en virtud de su contrato de trabajo, sino que son compensaciones por los gastos en los que incurrió el demandante con ocasión de la prestación de sus servicios.

Resolviendo el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en contra de la sentencia de nulidad referida, el Tribunal supremo descarta el razonamiento de la ICA de Rancagua señalando, sin entrar a distinguir respecto la naturaleza de tales prestaciones, que éstas se establecieron para su pago permanente y periódico, por lo que yerra la Corte de Apelaciones al excluirlas de la base de cálculo de la última remuneración mensual, considerando que estos conceptos fueron pagados en los últimos tres meses íntegramente trabajados por el actor.

De esta forma, la Exma. Corte Suprema adopta un criterio de periodicidad y permanencia en el pago de prestaciones para su inclusión en la base de cálculo contemplada en el artículo 172 del Código del Trabajo, el cual coincide con otras resoluciones de este Tribunal y dictámenes la Dirección del Trabajo<sup>[1]</sup> que se han pronunciado de igual forma sobre la materia. De lo anterior, podemos constatar que el término de “última remuneración mensual” dista de ser entendido de acuerdo al sentido más propio del concepto “remuneración” —en los términos que lo definiría el artículo 41, inciso 1° del Código del Trabajo, el cual distingue claramente entre este concepto y otras asignaciones compensatorias—. Por el contrario, más allá del concepto jurídico-técnico de remuneración, de acuerdo a la jurisprudencia judicial y administrativa señalada, la base de cálculo referida parece tener un concepto propio y especial para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la cual incluye toda suma pagada regularmente al trabajador y que no se encuentra explícitamente excluida por la norma citada.

**Sergio Navarro Galleguillos**  
**Abogado Judicial**  
**Lizama Abogados**

[1] A este respecto pueden consultarse: CS, rol N°3.093-2014, de 14 de agosto de 2014 y dictamen DT N°4.466/308, de 21 de septiembre de 1998 y N°2.745/42, de 9 de julio de 2009.

05/01/2024

**Sentencia 1° JLT Santiago O-4893-2023: Tribunal declara que el descanso reparatorio de la ley N°21.530 corresponde solamente a aquellos trabajadores que desempeñaron trato o vínculo directo con pacientes.**

Con fecha 19 de octubre del 2023, el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, declaró que el beneficio contemplado en la ley N°21.530, correspondiente a 14 días hábiles descanso para trabajadores del sector de la salud privada, no beneficia a trabajadores que estuvieron exentos de un vínculo o trato directo con pacientes en general, sentencia que se encuentra actualmente ejecutoriada.

Conforme al inciso final del artículo 1° de la ley N°21.530, si al momento del término de la relación laboral quedan días pendientes de utilizar, el empleador deberá compensarlos en dinero al trabajador.

Así, en el fallo O-4893-2023 del 1° JLT de Santiago, la trabajadora de un centro de salud privado reclamaba compensación por dichos días, pero el tribunal sostuvo que la procedencia del descanso reparatorio correspondía a los trabajadores que prestaron servicios de atención directa con pacientes, mas no a personal alejado de dichas funciones, por ejemplo, una auxiliar de aseo.

*Que en cuanto al descanso reparatorio reclamado [...] tiene la finalidad de reparar, esto es, restablecer las fuerzas, dar aliento, revigorizar, pues busca recuperar al trabajador.*

*[...]*

*En tal sentido, **para la procedencia del beneficio, exige la norma que el trabajador se haya desempeñado en una función asistencial o de servicio y gestión en el vínculo con el paciente, de manera directa, pues el beneficio busca constituirse en un reconocimiento a su labor durante la pandemia covid -19, cuyas condiciones, según la moción parlamentaria, apuntaban a riesgo sicosocial atendida la presión constante debido a las condiciones en que desempeñaron sus labores, el riesgo de contagio, la estigmatización, el aislamiento, el uso de equipos de protección personal, el constante estado de alerta, entre otros factores, del entorno laboral que tales trabajadores de la salud debieron enfrentar.***

*De este modo, el beneficio de descanso reparatorio, constituye un acto de gratitud hacia quienes se desempeñaron en directa relación con personas, especialmente pacientes, que requirieron durante el periodo de pandemia, atención y servicios directos de salud.*

*En la especie, del mérito de Contrato de trabajo de fecha 02 de mayo de 2017, unida a información contenida en Acta de comparendo de conciliación de fecha 12 de julio de 2023, en que la actora declara haberse desempeñado en **calidad de auxiliar de limpieza**, concordantes con información contenida en liquidaciones de sueldo del periodo comprendido desde enero a junio de 2023, **que dan cuenta que la demandante se desempeñó en dicha calidad, funciones que no alcanzan el estándar exigido por la norma para la procedencia del beneficio, sino en una labor lejana a aquellas establecidas en la ley que exigen un vínculo o trato con pacientes en general**, situación que la demandada no acreditó, por lo que la demandante no detenta la calidad de beneficiaria del descanso reparatorio contemplado en el art. 1ro de la ley 21.530 de 2 de febrero de 2023, debiendo ser rechazada la pretensión de pago de dicho beneficio a su respecto”*



Finalmente, consideramos que la interpretación del tribunal es correcta toda vez que el espíritu de la ley es retribuir el esfuerzo y desgaste del personal de salud durante la pandemia del Covid-19, por lo que no podría alcanzar a cargos que no atendieron de forma directa a pacientes, a pesar de pertenecer a un centro de salud privado. En consecuencia, no es el espíritu de la ley equiparar a una enfermera que efectuaba intubaciones con el personal administrativo de los centro de salud, que no se vieron expuestos a dicho estrés

**Gonzalo Doren Avalos**  
**Abogado Corporativo**  
**Lizama Abogados**

10/01/2024

**Unificación de Jurisprudencia ROL 137.868-2022: Corte Suprema resuelve que el aviso anticipado de término de la relación laboral de 60 días establecido en Estatuto Docente deviene en ineficaz si es enviado al docente mientras se encuentra con licencia médica, debiendo entenderse como realizado una vez concluida esta última.**

Con fecha 18 de diciembre de 2023, la Exma. Corte Suprema rechazó el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en contra del fallo de la Corte de Apelaciones de Concepción del 4 de octubre del 2022, el cual rechazó el recurso de nulidad interpuesto por la demandada en contra de la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

Dicho recurso de nulidad se fundamentaba en que la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción habría sido dictada con infracción a la ley, influyendo sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con los artículos 161 inc. 8° del Código del Trabajo y artículo 87 inciso 2° del Estatuto Docente, toda vez que el tribunal de primera instancia acogió la demanda de despido improcedente y condenó a la demandada al pago de la indemnización del artículo 87 inciso 2°, concluyendo que el aviso de término de la relación laboral -que invoca la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo- enviado a la demandante mientras se encontraba con licencia médica devino en ineficaz, debiendo entenderse realizado una vez concluida esta última, concluyendo que no se dio el aviso con la antelación que exige el artículo 87 del Estatuto Docente.

Al respecto, resolvió la ICA de Concepción que no existió un error de derecho en la sentencia impugnada en relación con los artículos 162 inciso 8° del Código del Trabajo y 87 inciso 2° del Estatuto Docente. Destaca, además, que en el caso concreto la comunicación de despido de la actora no adoleció de errores u omisiones en los términos del artículo 162 del Código del Trabajo, sino que por expresa disposición del artículo 161 del Código del Trabajo, no se puede invocar por el empleador la causal de necesidades de la empresa mientras el trabajador se encuentra con licencia médica, razón por la cual solo podía invocarse dicha causal una vez terminada esta última.

En ese orden de ideas, concluye la ICA de Concepción que la demandada no cumplió con los requisitos copulativos que establece el Estatuto Docente para eximirse del pago establecido en el artículo 87 inciso 2°, es decir: (i) que el aviso de término del contrato por desahucio o por necesidades de la empresa se otorgue con 60 días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases, y (ii) que el término del contrato se haga efectivo el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente. Todo lo anterior, ya que la comunicación del despido realizada resultó ineficaz, por haber estado a la fecha de su realización la demandante con licencia médica, no cumpliéndose con la anticipación de 60 días. Por su parte, la Exma. Corte Suprema, resolviendo el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en contra de la resolución ya descrita, señala que si bien no fue controvertido en la demanda que se haya remitido oportunamente la carta de despido a la trabajadora, no es posible desatender lo establecido en el inciso final del artículo 161 del Código del Trabajo, que establece que las causales señaladas en dicho artículo no podrán ser invocadas respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional.

Agrega que el período en que un trabajador o trabajadora hace uso de licencia médica constituye una de aquellas situaciones que libera a las partes del cumplimiento de las obligaciones contraídas en el contrato de trabajo, sin que se produzca el término del mismo, estando en presencia de lo que se denomina “suspensión de la relación laboral”.

Continúa su análisis señalando que el despido de un trabajador acogido a licencia médica por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo se encuentra prohibido mientras dure esta, de manera que el aviso enviado a la demandante estando con reposo médico deviene en ineficaz, por lo que solo debe entenderse realizado una vez concluida la suspensión de la relación laboral, es decir, al término de la licencia.

Concluye indicando que al ser un hecho probado que el 28 de diciembre de 2021 -fecha en que se envió la carta de despido- la actora se encontraba con licencia médica, y que esta concluyó el 16 de enero de 2022, no se dio el aviso con la antelación del artículo 87 del Estatuto Docente, rechazando finalmente el recurso de unificación interpuesto.

En resumen, la Exma. Corte Suprema considera que el razonamiento e interpretación de la normativa en comento realizado por la Corte de Apelaciones de Concepción es el correcto, debiendo entenderse que en razón del artículo 161 inciso final del Código del Trabajo, el aviso de término de la relación laboral con 60 días de anticipación -establecido en el estatuto docente- enviado a un trabajador que se encuentra con licencia médica deviene en ineficaz, debiendo entenderse que este se realizó al término del respectivo descanso médico.

**Juan Pablo Mendoza**  
**Abogado – Equipo judicial**  
**Lizama Abogados**

12/01/2024

## **Sentencia Corte Suprema (Laboral – Queja) N°186.003 – 2023: Corte Suprema declara la posibilidad de prosecución parcial frente a la interposición de una excepción de ineptitud de libelo.**

Con fecha 10 de enero de 2024, la Cuarta Sala de la Corte Suprema declaró que en virtud de el principio pro operario, es procedente la prosecución parcial de un juicio en caso de que una excepción dilatoria de ineptitud de libelo se acoja parcialmente respecto de las pretensiones del demandante.

Conforme al número 1° del artículo 453 del Código del Trabajo, dentro de la audiencia preparatoria y en caso de presentarse excepciones dilatorias de ineptitud de libelo, se suspende la audiencia por el plazo más breve posible y se otorga un plazo de 5 días para subsanar los defectos del escrito de la demanda, bajo el apercibimiento de no continuarse adelante con el juicio.

Así, en la sentencia N°186.003 – 2023 de la Cuarta Sala de la Corte Suprema, el trabajador interpuso recurso de queja en contra de los integrantes de la Segunda Sala de la Corte de Apelaciones de Concepción, por haber dictado con falta o abuso grave la resolución de 28 de julio de 2023, que confirmaba la decisión del JLT de la misma ciudad de hacer efectivo dicho apercibimiento.

De esta manera, la Cuarta Sala de la Corte Suprema acogió el recurso de queja, estableciendo lo siguiente:

*Que, en materia laboral, las normas procesales deben interpretarse integrando de manera concreta los principios inspiradores que justifican la existencia de la disciplina, y uno de tales basamentos se relaciona con la garantía de las personas a acceder libremente a un tribunal de justicia para la protección de sus prerrogativas, como consecuencia evidente del reconocimiento constitucional del derecho a la tutela judicial efectiva [...]*

*[...]*

*Que, de este modo, toda interpretación que limite de alguna manera el acceso a la posibilidad de obtención de un pronunciamiento judicial de fondo que adjudique un derecho dubitado, aparece despojada de la razonabilidad y justificación que precisaría para ser aceptada como admisible a la luz de lo dispuesto en el número 26 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, más aún en el contexto del Derecho del Trabajo por la especial relevancia que su rol protector impone, por lo que se deben evitar, en lo posible, salidas incidentales que impidan un pronunciamiento de mérito, que, en consecuencia, deben estar expresamente permitidos, [...]*

*[...]*

*Que, en los términos razonados, la expresión “**En los casos en que ello sea procedente**” contenida en el párrafo cuarto del número 1 del artículo 453 del Código del Trabajo, cobra un particular sentido que condiciona la sanción “**de no continuarse adelante con el juicio**”, puesto que la misma tendrá lugar sólo si el incumplimiento es compatible con su imposición, distinción que **admite, por tanto, su prosecución parcial**.*

*Que, en consecuencia, la interpretación efectuada por la magistratura restó al trabajador toda posibilidad de accionar judicialmente, puesto que se impidió su derecho a someter al conocimiento del tribunal especializado sus legítimas pretensiones derivadas del término de la relación laboral, concluyéndose, de lo expuesto, que el artículo 453 número 1 del Código del ramo fue interpretado sin considerar los principios que informan al Derecho del Trabajo, en particular el de protección, cuya manifestación concreta es el “in dubio pro operario”, incorrecto*

*análisis de los antecedentes del proceso y de la normativa aplicable que privó al demandante de la tutela judicial efectiva de los derechos que afirma lesionados.”*

Por tanto, la Corte Suprema interpreta el apercibimiento contenido en el número 1 del artículo 453 del Código del Trabajo a la luz del principio in dubio pro operario, priorizando de esta manera el derecho de acceso a la justicia del trabajador, y permitiendo la prosecución parcial de sus legítimas pretensiones en aquellas que no fueron objetadas por la excepción dilatoria del demandado.

**Scarlett Zavala Toledo**  
**Asociada Corporativa**  
**Lizama Abogados**

15/01/2024

## **Sentencia Causa RIT T-1218-2019 del 2º JLT de Santiago: Tribunal acoge acción de tutela interpuesta por una Trabajadora que recibía una menor remuneración que sus pares masculinos dentro de una empresa por trabajos de igual valor.**

Con fecha 21 de abril de 2020, el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, acoge demanda laboral en procedimiento de tutela laboral fundada en la infracción al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, previsto en el artículo 62 bis del Código del Trabajo y derecho a la no discriminación consagrado en el artículo 2º del Código del Trabajo en relación al artículo 19 N°16 de Constitución Política de la República.

Se debía determinar si la empresa demandada había infringido el principio de igualdad de remuneraciones que establece la no discriminación y si concretamente había existido una vulneración a lo establecido en el artículo 19 N°16 inciso tercero de la Constitución la establecer esta última que se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal. La discusión se daba por el hecho de que una mujer trabajadora de la empresa tenía una remuneración inferior en relación a compañeros de trabajo de sexo masculino que desarrollaban igual labor.

En el presente caso, el Tribunal acoge la acción de tutela laboral interpuesta. Se concluye que se produjo una infracción al principio de igualdad de remuneraciones, establecido en el artículo 62 bis del Código del Trabajo que consagra el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, el artículo 19°16 de la Constitución Política de la República, el artículo 2º inciso 3 del Código del Trabajo, que consagran el derecho a la no discriminación en el trabajo y el artículo 5º del Código del Trabajo, respecto a que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tienen como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores y trabajadoras, determinando que existía en la empresa una diferencia salarial injustificada entre una mujer trabajadora respecto de sus compañeros de sexo masculino que realizaban funciones equivalentes.

El Tribunal avala su decisión remitiéndose a la perspectiva de género en la aplicación del Derecho del Trabajo, entendiendo que la relación asimétrica que se genera dentro de la relación laboral se ve acentuada cuando quien trabaja es de sexo femenino. La mujer se ve expuesta a situaciones y condiciones de mayor opresión que sus pares masculinos en razón de su sexo. Una de las formas de manifestación de este fenómeno son los tratos desiguales en las condiciones de trabajo, como lo sería una remuneración inferior respecto de sus pares hombres, tal como sucede en el presente caso.

Es importante tener en cuenta las normas contenidas en este fallo, tomando en cuenta la importancia de establecer una política de remuneraciones que garantice efectivamente la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres dentro de una empresa. Se debe tener presente que criterios como la antigüedad o el uso de bandas salariales, no resultan justificación suficiente para determinar que las diferencias salariales entre hombres y mujeres, que desempeñen un mismo cargo o cargos equivalentes, son justificadas. Tal como se ve en este caso, el Tribunal va más allá, analizando todas las aristas y consideraciones pertinentes para determinar la existencia o no de discriminación salarial.

**Antonia Morales Alemparte**  
**Abogada Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**

17/01/2024

**Sentencia Exma. Corte Suprema 1.110-2023: no procede condenar al empleador al pago de cotizaciones previsionales del trabajador, aun cuando haya sido declarada la relación laboral por resolución judicial, si el trabajador asumió el entero directo del pago mediante una cláusula incorporada en el contrato de honorarios respectivo.**

Con fecha 05 de enero del presente año, la Exma. Corte Suprema confirmó la sentencia dictada por la ltma. Corte de Apelaciones de Santiago de fecha 07 de diciembre de 2022, en la parte en que rechazó el recurso de nulidad impetrado por la parte demandante en contra de la sentencia definitiva de primera instancia, expresando que comparte el razonamiento del Tribunal de base para no otorgar la demanda en aquella parte que dice relación con las cotizaciones de salud, por existir un enriquecimiento sin causa respecto a la institución de salud, pues se trata de prestaciones que ya no se otorgaron y porque además en el caso de autos, se acreditó el pago de las mismas por parte del demandante.

Previo a analizar lo razonado en la respectiva sentencia de unificación, es preciso hacer presente que la parte demandante en el caso de autos era una persona contratada a honorarios en la Dirección General de Aguas del Ministerio de Obras Públicas, por lo que la figura del empleador corresponde a la persona jurídica del Fisco. Sin embargo, es interesante el razonamiento que se hace en la sentencia de análisis, ya que en varios pasajes se refiere al trabajador y al empleador, sin distinguir si es público o privado, respecto del pago de cotizaciones, por lo que la unificación de jurisprudencia realizada en este fallo puede constituir un precedente de interpretación aplicable a las entidades privadas que contraten la prestación de servicios de una persona a honorarios y luego se declare relación laboral por medio de un juicio.

Para concluir la no procedencia del pago de cotizaciones ya referido, nuestro máximo tribunal parte señalando lo siguiente: “Que, por otra parte, sin perjuicio que la legislación impone al empleador el entero de las cotizaciones de salud, previo descuento al trabajador, asignándole el rol de agente retenedor, lo cierto es que cuando éste las paga directamente en las instituciones pertinentes, sea porque así lo ha decidido en forma voluntaria o porque lo ha acordado con su empleador, incorporando una cláusula en tal sentido en el contrato a honorarios mediante el cual se formalizó la contratación en su origen, se trata de una conducta a la que debe darse valor, pues beneficia su situación previsional, permitiéndole acceder a prestaciones de salud”[1].

Continúa razonando que “en ambos casos, esto es, pago voluntario de las cotizaciones por parte del trabajador o existencia de una cláusula en el contrato que así lo disponga, este tribunal se ha pronunciado previamente reconociendo los efectos jurídicos de tales acciones, al entender que por su intermedio se cumple la finalidad perseguida por la norma, en cuanto a que el trabajador pueda acceder a las prestaciones que le garantiza la Constitución Política de la República en su artículo 19 N°18 (derecho a la seguridad social)”[2].

En ese sentido, en el mismo considerando esboza un argumento clave al declarar lo siguiente:

“En efecto, tratándose de la primera posibilidad, cuando el trabajador paga directamente sus cotizaciones [...] se ha sostenido la improcedencia de condenar al pago de las cotizaciones previsionales de salud, cuando el trabajador las ha enterado ante los organismos respectivos. Para ello se ha considerado que el objetivo perseguido a través de la obligación consagrada en el artículo 58 del Código del Trabajo, también puede ser alcanzado por esa vía, pues tal

conducta del dependiente evita la existencia de las denominadas “lagunas” en su cuenta de capitalización individual y lo habilita para acceder a los beneficios que financian, de manera que no hay un daño previsional que reparar, lo que torna en improcedente ordenar un doble pago de la prestación que se trata, y sólo procedería la condena cuando las referidas cotizaciones no hayan sido previamente enteradas y sólo en la parte que se adeude. En el segundo caso, esto es, cuando el trabajador asumió el entero directo del pago mediante una cláusula incorporada en el contrato de honorarios respectivo, sea que haya cumplido con la obligación o no, se ha decidido lo mismo, que aparece como una consecuencia de lo razonado a propósito de la aplicación de la sanción de la nulidad del despido a este tipo de casos, dado el origen de la contratación y la presunción de legalidad que lo amparó, lo que permite dar valor también a este tipo de cláusulas que no serían procedentes en un contrato de trabajo ordinario, nacido a partir del acuerdo de voluntades de las partes que aceptan obligarse en los términos descritos en el artículo 7° del Código del Trabajo.”[3] (el subrayado y destacado es nuestro)

Si bien, en el considerando recién citado se refiere en particular a las cotizaciones de salud y a un contrato de prestación de servicios suscrito con un órgano de la Administración del Estado, amparado por la presunción de legalidad, luego en el considerando noveno expresa que habiéndose comprobado que la relación laboral fue formalizada a través de una sucesión de contratos de prestación de servicios a honorarios, mantiene su postura de la no procedencia en el pago de las cotizaciones previsionales al establecer que en el caso particular consta que en todos ellos se incorporó una cláusula en virtud de la cual el prestador asumió la obligación de cotizar voluntariamente en materia previsional y de salud, además de haberse acreditado que pagó particularmente su plan de salud en la Isapre respectiva.

En definitiva, la Exma. Corte Suprema, por un lado, reafirma que la regla general en materia de cotizaciones previsionales es la vigencia de la obligación de pago por parte del empleador; por el otro establece una excepción cuando se trata de contrataciones originadas en un contrato de prestación de servicios a honorarios suscrito con un órgano de la Administración del Estado, amparado en origen por la presunción de legalidad, en que el prestador de servicios tuvo durante su vigencia la apariencia de trabajador independiente, y las partes hayan hecho de su cargo el cumplimiento de la obligación o, sin tal pacto, que el prestador las haya enterado directamente, sea en forma total o parcial

Como se puede apreciar, aun cuando se limita esta excepción a los contratos suscritos con el Estado, no deja de ser un precedente que podría extenderse a contratos de prestación de servicios a honorarios suscritos entre privados, en los cuales se establezca una cláusula donde el prestador asuma la obligación de cotizar voluntariamente en las respectivas entidades previsionales, manteniendo la apariencia de trabajador independiente, siendo por tanto una posibilidad que las entidades privadas no deben dejar de tener presente si quieren evitar, o al menos, disminuir riesgos ante una demanda de declaración de relación laboral respecto de quienes están contratados a honorarios.

**Dyan Kelly Pong Rodríguez**  
**Abogada del Área Judicial**  
**Lizama Abogados**



23/01/2024

## **Sentencia C.A. Temuco 405-2023: Corte declara aplicable el abandono del procedimiento en un juicio de cobranza laboral**

Con fecha 22 de enero del 2024, la Corte de Apelaciones de Temuco estableció la procedencia del abandono del procedimiento respecto a un juicio de cobranza laboral. Al respecto, la Corte declaró que la institución era procedente debido a la supletoriedad del Código de Procedimiento Civil, conforme al artículo 465 del Código del Trabajo.

En ese sentido, la Corte señaló que la norma contenida en el artículo 429 del Código del Trabajo que no permite la aplicación del abandono de procedimiento, solo es aplicable a procedimientos declarativos. Así, en considerando sexto se señaló:

*“Que esta Corte estima que la norma contenida en el artículo 429 del Código del Trabajo, disposición que forma parte del Libro V, Capítulo II De los principios formativos del proceso y del procedimiento del juicio del trabajo de acuerdo con la cual, no es “aplicable el abandono del procedimiento”, está referida a los procedimientos declarativos laborales, lo que se puede claramente concluir, tanto del título del citado capítulo, como del mismo artículo, el que se refiere, precisamente, a actuaciones propias de dichos procedimientos”*

A mayor abundamiento, la Corte señaló que la improcedencia del abandono del procedimiento puede llegar a constituir un injusto procesal, debido a que prolonga de forma indefinida el juicio de cobranza laboral. Por lo anterior, entiende que procede el abandono del procedimiento al transcurrir un plazo de 3 años desde la última gestión útil destinada a obtener el cumplimiento forzado de la obligación.

*“Que, finalmente no es lógico entender que el legislador pretenda amparar la prolongación indefinida de los procedimientos ejecutivos de cobranza laboral, alternativa que se encuentra en abierta contradicción con la necesidad de consolidar situaciones de hecho que, de prolongarse indefinidamente el tiempo, pueden llegar a constituirse en injustos procesales.”*

Finalmente, consideramos que el fallo del tribunal es correcto toda vez que interpreta el correcto sentido del artículo 429 del Código del Trabajo y la especialidad de su aplicación en los procedimientos regulados por el Código de Trabajo. También, consideramos que se comienza a sentar una línea jurisprudencial, cuyos antecedentes se pueden encontrar en fallos 310-2020 de la C.A. de Temuco y 81-2023 de la C.A. de Antofagasta.

**Gonzalo Doren Avalos**  
**Abogado Corporativo**  
**Lizama Abogados**

**14/02/2024****Sentencia Exma. c.s. 279-2023: Tribunal Supremo resuelve recurso de unificación de jurisprudencia determinando que no es requisito de procesabilidad de la acción de declaración de declaración de único empleador la interposición conjunta de la acción de subterfugio laboral.**

Con fecha 24 de enero de 2024, la Exma. Corte Suprema confirmó la sentencia dictada por la ltma. Corte de Apelaciones de Puerto Montt de fecha 13 de diciembre de 2022, la cual rechazó el recurso de nulidad por la causal de infracción de ley que influye en lo dispositivo del fallo — interpuesto por las demandadas de la causa— con respecto a la correcta aplicación del artículo 3 y 507 del Código del Trabajo, atendido que el Juzgado de Letras de Puerto Varas acogió en su contra la acción subsidiaria de despido injustificado, cobro de prestaciones laborales y declaración de único empleador, sin que fuese interpuesta conjuntamente una acción de subterfugio laboral. Reprochan los recurrentes que la acción de declaración de único empleador debe ser presentada conjuntamente con la de subterfugio laboral, siendo esto un requisito de procesabilidad, junto con la indicación de los perjuicios laborales o previsionales causados, que deben ser acreditados en la causa para determinar la procedencia de las referidas acciones, atendiendo el fin sancionatorio contemplado por la ley N°20.760 que modificó el artículo 507 del Código del Trabajo.

Señala la ICA de Puerto Montt, en lo pertinente, que la acción de subterfugio laboral es una sanción agravada a la figura de la unidad económica, toda vez que significa la existencia de “[...] un entramado societario para perjudicar los derechos laborales con el fin de defraudarlos”, en consecuencia, la declaración de único empleador se puede ejercer con independencia de la interposición y eventual acreditación de un subterfugio laboral.

Resolviendo el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en contra de la sentencia de nulidad referida, el Tribunal supremo respalda el razonamiento de la ICA de Puerto Montt señalando que, de acuerdo a la evolución histórica de la normativa relacionada a la definición legal del concepto de empresa y empleador, y a la sanción de la estructuración de grupos empresariales que buscan defraudar la ley laboral<sup>[1]</sup>, la declaración de unidad económica aparece como una acción que “[...] anticipa la protección de los derechos y evita el perjuicio que se produciría al encontrarse impedidos los trabajadores de ejercer —como en este caso— sus derechos referidos a quienes son en los hechos sus empleadores”. Concluye que la declaración de único empleador no requiere un perjuicio derivado de un subterfugio laboral para ser acogida, sino meramente que (i) se configuren los supuestos normativos del artículo 3 del Código del Trabajo y (ii) que el actor considere en abstracto que sus prerrogativas laborales han sido afectadas.

De esta forma, la Exma. Corte Suprema a través de la interpretación histórica de la ley, determina que la declaración de un único empleador no necesariamente implicará la existencia de un subterfugio, y en consecuencia, la primera acción es independiente de la segunda.

Relacionado con ello, y a juicio del autor, se estima pertinente prevenir que, a fin de que el trabajador o sindicato cuente con legitimación activa para interponer la acción de unidad económica —entre otros presupuestos—, éstos deben poder señalar de forma fundada y circunstanciada que —y como— sus derechos previsionales o laborales se han visto afectados por su empleador y su estructura organizativa.

Lo anterior se colige de una interpretación armónica entre el artículo 507 del Código del Trabajo que señala en su inciso primero “Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales **han sido afectados**” y lo dispuesto en el artículo 446 n°4 del código del ramo que

exige que la demanda contenga una “**exposición clara y circunstanciada de los hechos** y consideraciones de derecho en que se fundamenta”. Se puede apreciar, al mismo tiempo, que la semántica utilizada por el artículo 507 no es hipotética en cuanto a la afectación que se alega, sino que concreta y corresponde a un hecho ya ocurrido (en atención a la conjugación verbal del verbo “hacer” en su pretérito perfecto).

La indicación clara y circunstancia señalada parece necesaria para evitar que la acción de único empleador se desnaturalice en cuanto a los fines para los que fue concebida y, en ese sentido, no se transforme en un mero recurso para ejercer presión en contra del empleador en casos o circunstancias que las pretensiones vertidas en un litigio no se ven o se han visto afectadas por la estructura organizativa de la empresa empleadora.

Así, se estima que la mera alegación “en abstracto” de un perjuicio relacionado con lo anterior, aparece como una exigencia demasiado laxa considerando que la ley procesal laboral exige la relación clara y circunstanciada —en este caso— de los perjuicios sobre los derechos laborales y previsionales que **han** sido afectados por el empleador.

**Sergio Navarro Galleguillos**  
**Abogado Judicial**  
**Lizama Abogados**

19/02/2024

**Desde las próximas vacaciones escolares, los trabajadores con el cuidado personal de menores de catorce años (o menor de dieciocho con discapacidad) tendrán derecho preferente de tomar su feriado anual en dicha época y ver modificada su jornada laboral.**

La Ley N°21.645, que entró en vigencia el pasado 29 de enero de 2024, introdujo dos nuevos derechos para los trabajadores con el cuidado personal de menores de catorce años o adolescentes menores de dieciocho años con discapacidad, esto es, que tengan derecho preferente a tomar su feriado anual en el periodo de vacaciones definida por el Ministerio de Educación (de verano, de invierno y Fiestas Patrias) y que puedan ver modificados transitoriamente sus turnos o la distribución de su jornada laboral en dicha época.

En primer lugar, la referida norma introdujo un nuevo inciso final del artículo 67 del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

*“Del mismo modo, el feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones. Para estos efectos, la persona trabajadora hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.”*

A su vez, creó un nuevo artículo 76 bis del Código del Trabajo, a saber:

*“Artículo 76 bis.- Durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible, las personas trabajadoras señaladas en el inciso final del artículo 67 tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.*

*La persona trabajadora deberá acompañar los documentos señalados en el inciso final del artículo 67, según corresponda, y efectuará una propuesta al empleador con treinta días de anticipación, a lo menos, a fin de que se pronuncie respecto de dicha circunstancia. El empleador dará su respuesta dentro de los diez días siguientes a su presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo caso, deberá acreditar la o las circunstancias que la justifican.*

*El empleador deberá dejar constancia en un documento anexo al contrato de trabajo, de la modificación transitoria, la que en ningún caso implicará una alteración en la duración de la jornada de trabajo semanal, la naturaleza de los servicios prestados y en la remuneración de la persona trabajadora, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones de otros trabajadores.”*

En conclusión, podemos indicar:

1. Desde las próximas vacaciones escolares de invierno, los trabajadores con el cuidado personal de un menor de catorce años (o menor de dieciocho con discapacidad) tendrán el derecho preferente de tomar su feriado anual en dicha época y podrán ver modificada transitoriamente sus turnos o la distribución de su jornada diaria y semanal.

2. Para hacer efectivos ambos derechos, el trabajador deberá hacer una solicitud, con treinta días de anticipación, acompañando i) el certificado de nacimiento o la resolución judicial que otorgue el cuidado personal y ii) certificado de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad (si corresponde).
3. Respecto a la modificación de la jornada, luego de la solicitud del trabajador, el empleador deberá responder en los diez días siguientes, ofreciendo una fórmula alternativa o rechazando justificadamente. En caso de modificación, se suscribirá el respectivo anexo individual, que no podrá significar un perjuicio en sus condiciones de trabajo existentes.

**José Tomás Erenchun**  
**Abogado de Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**

21/02/2024

## **Unificación de Jurisprudencia ROL 14.944-2022: Corte Suprema acoge recurso de Unificación señalando que los presupuestos que el artículo 183-A del Código del Trabajo establece para la concurrencia del trabajo en régimen de subcontratación no incluyen el denominado “elemento locativo”.**

El 30 de enero recién pasado, la Corte Suprema acogió el recurso de Unificación de Jurisprudencia interpuesto por la parte demandante en contra de la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Valdivia -que rechazó el recurso de nulidad deducido en contra de la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno-, unificando jurisprudencia respecto a los presupuestos que el artículo 183-A del Código del Trabajo establece para la concurrencia del trabajo en régimen de subcontratación, determinando que estos no comprenden el “**elemento locativo**”, resolviendo finalmente que la sentencia de primera instancia era parcialmente nula, dictando sentencia de reemplazo que estableció que en el caso concreto concurría el régimen de subcontratación y que la responsabilidad de la empresa mandante era solidaria.

Dando contexto a lo señalado, debemos mencionar que en la sentencia de primera instancia, el Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno rechazó la demanda por despido injustificado respecto de la demandada solidaria/subsidiaria, determinando que:

**“TRIGÉSIMO CUARTO:** *“Que así las cosas, y tal como lo alega la demandada JUNAEB, no se ha acreditado que ésta sea dueña de la obra, empresa o faena en la que se desarrollaban los servicios que prestaba DIPRALSA a través de trabajadores de su dependencia; trabajadores demandantes que realizaban labores de distinta naturaleza y en diversos lugares físicos (manipuladoras y administrativos) (...)*

*Por otro lado, se ha establecido que los demandantes que prestaban servicios como administrativos de empresa Dipralsa, realizaban su labor en bodegas de la empresa, ubicadas en cada zona de la región; o bodegas que eran arrendadas por Dipralsa.*

*Por lo anterior y a la luz de lo dispuesto en el artículo 183-A del Código del Trabajo **no es posible establecer, con la prueba rendida, que Junaeb sea dueña de la obra, empresa o faena en la que los trabajadores demandantes prestaban sus servicios. Por lo que la demanda, en lo que a JUNAEB se refiere, será rechazada**”.* (destacado es nuestro).

Por su parte, la Corte de Apelaciones de Valdivia, resolviendo el recurso de nulidad deducido por la parte demandante en contra la sentencia ya individualizada, lo rechazó argumentando que:

*“(...) la estimación de la sentenciadora, consignada en los considerandos trigésimo tercero y trigésimo cuarto, en cuanto se desecha la acción contra Junaeb por no ser dueña de la obra, faena o empresa donde se prestan los servicios, lo que es efectivo, no es sino una conclusión que dimana de la literalidad de la disposición en comento, apareciendo como una interpretación plausible y razonada (...)”*

Respecto a este último fallo, los demandantes interpusieron recurso de Unificación de Jurisprudencia, solicitando que se unifique **la correcta interpretación de la norma que consagra el régimen de subcontratación y sus presupuestos**, es decir, el artículo 183-A del Código del Trabajo, con la finalidad de determinar si el **elemento locativo** resulta determinante para su configuración.

En ese contexto, y resolviendo el recurso señalado, la Corte Suprema sentenció que la expresión empleada por la legislación al establecer que el trabajo en régimen de subcontratación: *“es el que desarrollan dependientes del contratista en favor de otra empresa que se vincula contractualmente con aquel, quien es el dueño de la obra, empresa o faena **en la***

que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas”[1], no establece una exigencia relativa a que los servicios sean prestados física o materialmente en instalaciones de la empresa mandante, ya que lo necesario es que se trate de una obra o faena que se encuentre bajo el dominio de dicha empresa; o sea, que se trate de actividades que pertenezcan a su organización y que se encuentren sometidas a su dirección.

Llevando lo anterior al caso concreto, el fallo señala que el personal administrativo de la demandada principal (respecto al cual se mantenía el procedimiento), pese a no ejercer sus funciones en dependencias de la demandada solidaria/subsidiaria, realizaba labores conexas, logísticas o preparativas, proveyendo las condiciones necesarias para que se pudieran prestar los servicios y cumplir con el objeto del contrato entre las demandadas, aportando continuidad a la consecución de un mismo fin o propósito, por lo que de no mediar su colaboración no podría haber sido ejecutado el contrato que vinculaba a ambas demandadas.

Destaca como elemento adicional que no existieron antecedentes en el caso respecto a que la demandada principal y su personal administrativo (demandantes) ejecutaran labores referidas a contratos con otros mandantes distintos a la demandada solidaria/subsidiaria; por lo que se podría presumir que todas sus actividades perseguían un solo propósito, que era el cumplimiento de las obligaciones adquiridas por su empleador, teniendo como beneficiaria a la empresa principal.

**Finalmente, y en razón de todo lo anterior, la Corte Suprema unifica jurisprudencia declarando que los presupuestos que el artículo 183-A del Código del Trabajo establece para la concurrencia del trabajo en régimen de subcontratación no comprenden el “elemento locativo”, no siendo de la esencia de dicho régimen, ya que lo determinante es que las obras en que se desempeñan los trabajadores del contratista se encuentren bajo el control, dominio o dirección de la empresa principal, o que pertenezcan a su organización.**

**Juan Pablo Mendoza Hernández.  
Abogado Judicial  
Lizama Abogados**

28/02/2024

**SENTENCIA EXMA. CORTE SUPREMA ROL 11.140-2022: No procede demandar a una empresa con la cual los trabajadores firmaron finiquito y la empresa se subrogó en sus derechos para accionar en contra del empleador directo, resultando acreedora -al igual que ellos- de las deudas previsionales cuya titularidad cedieron para un futuro cobro por parte de la empresa subrogante.**

Con fecha 05 de enero del presente año, la Exma. Corte Suprema revocó la sentencia dictada por la Itma. Corte de Apelaciones de Santiago de fecha 10 de marzo de 2022, que reconoció sólo parcialmente los efectos del pago por subrogación, acogiendo solo la excepción de finiquito opuesta por la empresa subrogante, y no declaró que producto del pago del finiquito se subrogó legalmente en la titularidad de los derechos y acciones de los demandantes, no correspondiendo que estos demandaran a las demás empresas tampoco, lo que también había sido solicitado mediante recurso de nulidad interpuesto por aquella empresa en contra de la sentencia de primera instancia que acogió de forma parcial la demanda de los trabajadores en contra de las empresas demandadas,

condenando a su ex empleador Inmar Fachadas SpA y MTCA SpA (Martifer Metal Chile SpA) al declarar que el despido fue injustificado y nulo, que prestaron sus servicios en régimen de subcontratación respecto de las demandadas MTCA SpA, **VCGP Astaldi Ingeniería y Construcción Limitada (empresa subrogante)**, Sociedad Concesionaria Nuevo Pudahuel S.A. y el Fisco de Chile- Ministerio de Obras Públicas-, haciendo responsable a MTCA SpA de manera solidaria, y a las restantes en carácter subsidiario.

Para un mayor entendimiento, cabe precisar que la materia de derecho a unificar propuesta por la empresa subrogante se refiere a que los efectos del pago por subrogación deben reconocerse íntegramente y no sólo en uno de sus aspectos, como sería la extinción de la obligación respecto de ella, y sostiene que la Corte de Apelaciones al acoger el recurso de nulidad que dedujo en contra del fallo de la instancia, reconoció sólo parcialmente los efectos del pago por subrogación, por cuanto no advirtió que, producto de tal solución, se subrogó legalmente en la titularidad de los derechos y acciones de los demandantes, lo que les impide seguir adelante con la acción deducida, resultando contrario a derecho mantener la condena al resto de los codemandados en favor de aquéllos, pese a reconocer que transmitieron su acreencia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 183-C del Código del Trabajo y artículos 1608, 1609, 1610 números 3 y 5, y 1612 del Código Civil, por lo que no es correcto el reconocimiento incompleto contenido en el dictamen impugnado en relación a los efectos que produce el pago, ya que es la única legitimada para continuar el cobro de las acreencias insolutas, acompañando sentencias de contraste que así lo declararon.

De esta forma, y para concluir la no procedencia de accionar en contra de una empresa con la cual los trabajadores firmaron finiquito y esta se subrogó en sus derechos para accionar en contra del empleador directo, nuestro máximo tribunal parte tuvo presente el hecho de que la demandada principal (empleador directo) comunicó a los trabajadores demandantes el fin de la relación contractual a contar del 04 de marzo de 2019 por la causal de necesidades de la empresa, pero no concurrió al entero de las indemnizaciones que nacían como consecuencia de dicho término, constatándose que se encontraban impagas las cotizaciones de seguridad social de aquéllos, y que luego, con fecha 05 de abril de 2019, los demandantes suscribieron un finiquito y pago por subrogación con la empresa contratista Astaldi Limitada, en cuya cláusula tercera las partes efectuaron la siguiente declaración: *“luego del pago realizado en virtud de la*



*cláusula anterior nada se le adeuda por concepto alguno, sea de origen legal o contractual derivado de la prestación de sus servicios para INMAR Fachadas SpA [...]*”.

Considerando lo anterior, la Excm. Corte Suprema señala lo siguiente: “Que la citada disposición (inciso cuarto del artículo 183-C del Código del Trabajo) permite a la empresa principal o contratista, en su caso, pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora, por lo que los derechos del dependiente acreedor se transmiten al tercero que paga por el sólo ministerio de la ley, según lo disponen los artículos 1608 y 1610 número 3 del Código Civil. La doctrina sobre la materia señala que: “En la subrogación el crédito pasa al nuevo acreedor exactamente igual como era antes. Involucra todos los accesorios de la deuda. En consecuencia, consiste en sustituir una persona o cosa por otra persona o cosa, en términos tales que la nueva pasa a ocupar la misma situación jurídica que la anterior” (René Abeliuk M., “Las Obligaciones”, pp. 528 y 783).”

En ese sentido, en el considerando octavo esboza un argumento clave y concluyente para admitir que los demandantes no tenían legitimación activa para demandar a ninguna empresa, al declarar que: “De lo expuesto, se derivan dos consecuencias que inciden en las materias de derecho controvertidas, puesto que los demandantes transmitieron los derechos y acciones que tenían en contra de las empresas deudoras a Astaldi Ingeniería y Construcción Limitada, en los términos contenidos en el finiquito suscrito por las partes, por lo que no pueden sostener, en tales circunstancias, una pretensión en contra de aquéllas y el Fisco de Chile, precisamente porque la empresa recurrente se convirtió en acreedora en los mismos términos que los trabajadores, obteniendo incluso sus privilegios, de lo que sigue que ésta lleva la razón al sostener que el fallo de nulidad incurre en un error al no dar lugar a esta alegación que, en consecuencia, resultaba procedente, tal como se resuelve en el de contraste acompañado.”

En definitiva, la Exma. Corte Suprema, acoge una pretensión que si bien se menciona en el artículo 183-C inciso cuarto del Código del Trabajo, referente al pago por subrogación a los trabajadores por la empresa mandante o contratista, es una figura que no está reglada en nuestro código laboral, sino que en el Código Civil, en los artículos 1608 y siguientes, siendo un modo de extinguir las obligaciones aplicable al caso de autos por ser Derecho Común, y por tanto, la empresa subrogante al ejercer el derecho a pagar por subrogación a los demandantes, extinguió el vínculo jurídico existente entre ellos y su empleadora, y se subrogó en sus derechos para exigir al último el reembolso de lo pagado.

Como se puede apreciar, este fallo constituye un antecedente jurisprudencial importante, que sirve de guía para empresas mandantes que se encuentren en régimen de subcontratación, en el sentido de que podrían evitar una demanda futura de los trabajadores de la contratista, en el caso de que esta última, en calidad de empleador directo, incumpla con sus obligaciones laborales y/o previsionales, y de esta manera tener otra herramienta para paliar los efectos de un mal contratista, mediante el pago del finiquito por subrogación, convirtiéndose finalmente en el único legitimado activo para demandar las prestaciones pagadas a su ex empleador.

**Dyan Kelly Pong Rodríguez**  
**Abogada del Área Judicial**  
**Lizama Abogado**

01/03/2024

**Sentencia Rol N°344-2023 C.A. Rancagua: Corte anula juicio y declara que, si se ha autorizado comparecencia remota de las partes, es deber del tribunal efectuar llamados a la parte que no asistió a audiencia y certificar dicho hecho.**

Con fecha 12 de febrero del 2024, la Corte de Apelaciones de Rancagua dejó sin efecto la audiencia única en causa I-19-2023 del 1° Juzgado de Letras de Rengo, al establecer que se vulneró el derecho a defensa del reclamante, pues no se cumplió con el deber de efectuar avisos y llamados que establece el artículo 427 bis del Código del Trabajo.

Al respecto, la Corte señaló que los llamados y avisos debían ser efectuados por el tribunal de instancia a la parte que no compareció. En ese sentido, afirmó que *“si el Tribunal autorizó la comparecencia a través de medios tecnológicos, y la parte no se conectó a la audiencia, la ley exige que el tribunal trate de comunicarse con la parte, en tres ocasiones, para poder descartar una imposibilidad y tenerla como rebelde. En este caso, de la certificación del ministro de fe, de folio 33, y de la resolución que rechazó entorpecimiento, no se vislumbra en forma alguna que el tribunal haya cumplido con la exigencia legal de tratar de comunicarse con la parte en tres ocasiones”*.

Consideramos que la sentencia en comento corresponde a un acertado entendimiento del artículo 427 bis del Código del Trabajo, puesto que la certificación de los llamados y avisos pesaba sobre el tribunal, debiendo constar la certificación de los llamados en el acta de audiencia.

**Gonzalo Doren Avalos**  
**Abogado Corporativo**  
**Lizama Abogados**

06/03/2024

**SENTENCIA CS 243736-2023: CORTE SUPREMA acoge recurso de queja y ratifica que el plazo para interponer demanda de declaración de relación laboral es de dos años.**

Con fecha 16 de febrero del presente año, la Excm. Corte Suprema, acogió recurso de queja deducido por la parte demandante en autos N° Ingreso Corte 243736-2023, dejando sin efecto la resolución dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago, que a su vez, confirma la resolución dictada por el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que no se pronuncia sobre la declaración de relación laboral y declara la caducidad de la acción de despido injustificado de un trabajador a honorarios, en virtud del artículo 168 del Código del Trabajo.

Previo a analizar, lo razonado por nuestro máximo Tribunal, la parte demandante ingreso a prestar servicios a la Ilustre Municipalidad de Providencia el 2 de enero del año 2020 al 31 de diciembre de 2022, bajo la apariencia de un contrato de honorarios. Posteriormente y después de 9 meses se interpuso la demanda donde solicita la declaración de existencia de relación laboral, despido injustificado nulidad del despido y cobro de prestaciones.

La discusión planteada, busca determinar si constituyó o no, una falta o abuso grave por parte de la Corte de Apelaciones de Santiago pasar por alto que la acción demandada a priori, es la declaración de la existencia de la relación laboral y las indemnizaciones que derivan de esta declaración, en atención a que no existe una relación laboral reconocida por el empleador, si no que el empleador solo reconoce un servicio a honorarios.

En este sentido, el considerando séptimo de la sentencia resulta relevante al disponer: “Que, como consta de la resolución impugnada y de los antecedentes del proceso, la demanda tiene por objeto que se declare la relación laboral. Tal precisión resulta relevante, porque yerra al separar la acción de despido injustificado de la anterior, por cuanto es evidente que no puede solicitarse la aplicación de lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, ni de ninguno de sus preceptos, respecto de un período cuya naturaleza laboral está controvertida y que aún no ha sido asentada por la judicatura del ramo. Por consiguiente, la acción de despido injustificado derivada de un vínculo cuya real naturaleza forma parte del conflicto sometido al conocimiento de la judicatura laboral, queda supeditada, en los aspectos sustantivos y adjetivos, incluido el plazo para su interposición, a la acción de declaración de relación laboral, pues no puede existir en forma independiente de aquella.”<sup>[1]</sup>

La Corte reafirma esta postura en considerando octavo siguiente, sosteniendo: “Que, a mayor abundamiento, esta Corte se ha pronunciado en reiteradas oportunidades sosteniendo que el plazo de prescripción de la acción para la declaración de una relación laboral es de dos años y que se contabiliza desde el término del vínculo (...) Por consiguiente, el derecho a reclamar el reconocimiento de una relación laboral que es desconocida por el empleador puede ser impetrada no sólo durante toda su vigencia, sino también después de su finalización, pero en ambos casos, el plazo de prescripción de la acción sólo puede comenzar a correr desde la época en que se le puso término, ello, según la correcta interpretación del inciso primero del artículo 510 del cuerpo legal citado”<sup>[2]</sup>

Finalmente, la Cuarta Sala de la Corte Suprema, decide acoger el recurso de queja, considerando que la resolución dictada y confirmada por los tribunales ad quo transgrede “ (...) lo dispuesto en el artículo 510 del Código del Trabajo y aplicar el plazo de caducidad de la acción de despido injustificado del artículo 168 del Código Laboral, sin considerar que, en la especie, su ejercicio se encuentra supeditado a aquella que tiene por objeto una declaración judicial relativa a la verdadera naturaleza del vínculo, respecto de la cual se desprende que el

término para plantearla era el de dos años desde la conclusión de los servicios, mismo que, por consiguiente, debe extenderse a la acción de despido injustificado que tiene como fundamento y antecedente esa controversia previa.”<sup>[3]</sup>

En definitiva, la Excm. Corte Suprema, consolida como criterio jurídico que la acción de declaración de relación laboral tiene un plazo de prescripción y de no caducidad, que es de dos años. Este criterio es fundamental porque de esta forma se logra obtener certeza judicial, al momento de solicitar indemnizaciones que deriven de la declaración de existencia de una de relación laboral.

[1] Considerando séptimo de sentencia del recurso de queja dictado por la Corte Suprema

[2] Considerando octavo de sentencia del recurso de queja dictado por la Corte Suprema

[3] Considerando noveno de sentencia del recurso de queja dictado por la Corte Suprema

**Natalia Ávila Wende**  
**Abogada Coordinadora del Área Judicial**  
**Lizama Abogados**

22/03/2024

**Sentencia Rol N°383-2023 C.A. Chillan: Corte deja sin efecto multa y declara que no es necesario mantener un vínculo laboral con prevencionista de riesgos.**

Con fecha 13 de marzo del 2024, la Corte de Apelaciones de Chillán dejó sin efecto una multa cursada por la Inspección Provincial del Trabajo de Ñuble al constatar que la empresa no contaba con un departamento de prevención de riesgos profesionales, habiéndose verificado que la empresa ocupa más de 100 trabajadores.

Al respecto, el Tribunal de instancia rechazó el reclamo señalando que *“En efecto se advierte que no incurre en error de hecho y de derecho la fiscalizadora, desde que atendido el número de trabajadores que se desempeñan en la empresa el objetivo es proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, labor que se desarrolla diaria y permanentemente en una faena, de ahí entonces, que por el número de trabajadores la exigencia sea contar con un prevencionista con contrato de trabajo”*.

Pues bien, la Corte de Apelaciones de Chillan al dejar sin efecto la multa sostuvo *“Que, en lo que atañe a esta causal de nulidad, la magistrada en la dictación del fallo incurrió en una evidente infracción de ley que influyó sustancialmente en su parte dispositiva, al efectuar una errónea interpretación del artículo 66 de la Ley 16.744 y el artículo 8° del D.S. 40 del año 1969, puesto que dichas normas legales, si bien obligan a una empresa de más 100 trabajadores de contar con un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, dirigido por un experto en la materia, sin embargo, en ninguna de sus partes refieren que se requiere que se cuente con un prevencionista de riesgo, que tenga contrato de trabajo, por lo que al rechazar la multa impuesta a la empresa Cecinas Chillán, la magistrada, le está a la reclamante haciendo una exigencia, que no está contemplada en la ley”*

El fallo nos parece interesante pues vela por la aplicación de los principios del derecho administrativo sancionatorio en materia laboral, en especial, el *principio de juricidad* en relación a los requisitos establecidos por la ley para dar cumplimiento a la obligación de mantener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales.

**Gonzalo Doren Avalos**  
**Abogado Corporativo**  
**Lizama Abogados**

27/03/2024

**Sentencia Exma. C.S. 2.919-2023: Tribunal Supremo revoca la sentencia de la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, acogiendo en definitiva la demanda de despido indirecto interpuesta por una trabajadora en contra de su ex empleador, declarando que existió un incumplimiento grave por parte de la empresa al no pagar la semana corrida, en circunstancias que procede hacerlo cuando la remuneración variable del empleado está integrada por un bono por venta que se devenga de forma mensual.**

Con fecha 06 de marzo del presente año, la Exma. Corte Suprema acogió un recurso de unificación de jurisprudencia y revocó la sentencia dictada por la Itma. Corte de Apelaciones de Puerto Montt de fecha 20 de diciembre de 2022, que desestimó el recurso de nulidad presentado en contra del fallo de primera instancia, que rechazó una demanda por despido indirecto y cobro de prestaciones interpuesta por una trabajadora que se desempeñaba como consultora de ventas para la empleadora, cuya remuneración era mixta, integrada por estipendios fijos y una parte variable, compuesta esta última parte por un bono mensual por venta y un bono de cobranza, reclamando el incumplimiento grave de su ex empleador al no pagar la semana corrida durante el período entre agosto de 2018 y julio de 2020, excusándose en el pago de la comisión por venta, el cual era pagado de forma mensual y no diaria.

Para un mayor entendimiento, cabe precisar que la materia de derecho a unificar propuesta por la ex trabajadora consistía en determinar la calificación jurídica del concepto de la semana corrida, de conformidad con lo dispuesto en el actual artículo 45 del Código del Trabajo, arguyendo que no existen razones justificativas plausibles para estimar como un requisito del instituto de la semana corrida que a los trabajadores que poseen remuneración mixta, compuesta de sueldo fijo y variable, este último tenga obligatoriamente que devengarse diariamente.

De esta forma, y para concluir la procedencia del pago de semana corrida aun cuando se acredite que la parte variable de la remuneración de un trabajador se devenga de forma mensual, nuestro máximo tribunal tuvo presente lo dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo, el cual prescribe que *“El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones”* (el subrayado es nuestro).

Al respecto, en el considerando quinto esboza un argumento clave al razonar que la institución de semana corrida “posee su génesis en la Ley 8.961, de 31 de julio de 1948, y que fue modificada por la Ley 20.281 agregando esta última una oración final a su inciso primero, confiriéndole también este derecho al trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones, por lo que **la norma parece haber modificado el supuesto básico sobre el cual se sustentaba el beneficio de semana corrida, al conferirlo también a los trabajadores remunerados con un sueldo mensual y remuneraciones variables, es decir, ya no exclusivamente por días.** Luego, alude a la doctrina que afirma que la frase introducida por la Ley N° 20.281 indica explícitamente “igual derecho”, sin expresar diferencia alguna. Así, lo correcto sería interpretar dicha frase haciendo referencia al beneficio del pago de los días domingos y festivos, es decir, a una remuneración

por semana corrida sin distinción. Podemos de esta manera entender la reforma como un avance en la búsqueda de la igualdad de remuneraciones, teniendo así todos los trabajadores un pago por los períodos de descanso. Es de esta manera que se debe entender la intención del legislador al introducir esta frase y no como lo hace la jurisprudencia limitando este beneficio a quienes tengan remuneraciones variables devengadas día a día tales como en la situación existente antes de la reforma.” (el destacado es nuestro).

Posteriormente, finaliza su razonamiento citando la siguiente doctrina: “la Ley N°20.281 tuvo un efecto inesperado, sobre todo en trabajadores pagados esencialmente por comisión y con sueldos irrisorios para excluirlos del beneficio de semana corrida según la antigua redacción del artículo 45 del CT. En efecto, aplicar el nuevo tenor literal conllevaba en ciertos casos un aumento considerable de las remuneraciones de algunos dependientes, sobre todo en el retail [...] En la actualidad, **los beneficios de la Ley N°20.281 prácticamente son letra muerta con algunas de las interpretaciones que se ha dado a la redacción del artículo 45, al considerar que la remuneración variable debe devengarse en forma diaria.**” (el destacado es nuestro).

En definitiva, la Exma. Corte Suprema, si bien ha tenido diversas interpretaciones al respecto, viene unificando jurisprudencia estos últimos años en el sentido de declarar que el devengamiento diario que compone la remuneración variable de un trabajador no es requisito para la procedencia del beneficio de la semana corrida, estimando que ese es el verdadero espíritu de la Ley N°20.281, ya que de no ser así, los dependientes recibirían una remuneración irrisoria, como ocurría comúnmente, por ejemplo, con los trabajadores de retail previo a la reforma.

Ahora, si bien este fallo refleja la postura mayoritaria de nuestro máximo tribunal en la actualidad, lo que deben tener presente los empleadores de trabajadores con remuneraciones mixtas a la hora de pagar sus sueldos, no implica que este no siga siendo un tema controversial entre los juristas (si el devengamiento diario es requisito o no de la semana corrida respecto de la parte variable de las remuneraciones mixtas), lo que se observa en el simple hecho de que esta sentencia fue dictada con el voto en contra de tanto de la ministra Sra. Gajardo como del abogado integrante Sr. Munita, quienes estuvieron por rechazar el recurso de unificación de jurisprudencia, por lo que podemos concluir que es posible un cambio de criterio jurisprudencial en un futuro, tal como ha ocurrido antes, existiendo un camino de interpretación oscilante de la Corte Suprema respecto de la reforma del artículo 45 referido a lo largo de los años.

**Dyan Kelly Pong Rodríguez**  
**Abogada del Área Judicial**  
**Lizama Abogado**

05/04/2024

**Sentencia Rol N°325-2023 C.A. Talca: Corte deja sin efecto multa y declara que si no existe notificación al empleador por parte de la entidad administradora de la Asignación Familiar, no corresponde el pago de esta.**

Con fecha 3 de abril del 2024, la Corte de Apelaciones de Talca dejó sin efecto una multa cursada por la Inspección Provincial del Trabajo de Talca que estimó infringido el artículo 28 del DFL N°150 del 27 de agosto de 1981 del Ministerio de Trabajo y Previsión, por considerar que el empleador no pagaba la Asignación Familiar en conjunto con las remuneraciones.

Al respecto, el tribunal de instancia estimó que el empleador tomó conocimiento del deber de pagar las asignaciones con posterioridad a la fiscalización del organismo laboral, por lo cual no era exigible efectuar el pago de la Asignación Familiar.

Así, la Corte de Apelaciones declaró *“en efecto, la propia entidad administradora reconoció las fechas en las que se notificó la autorización de pago de las correspondientes asignaciones familiares, siendo éstas posteriores al período reclamado y por el cual se cursó la multa. Luego, pierde relevancia el hecho de haberse acreditado las cargas familiares ante la empleadora, pues no es, sino, la autorización aludida el presupuesto requerido por el legislador, la que da origen a la obligación de pago”*

El fallo en comento vela por la aplicación de los principios del derecho administrativo sancionatorio en materia laboral, en especial, el principio de juricidad en relación a los requisitos establecidos por la ley para dar cumplimiento a la obligación de pago de la Asignación Familiar.

**Gonzalo Doren Avalos**  
**Abogado Corporativo**  
**Lizama Abogados**



10/04/2024

## **Sentencia Exma. C.S. 161.167-2022: Los beneficios laborales establecidos en leyes especiales están afectos al plazo de prescripción del artículo 510 del Código del Trabajo cuando derechos mínimos garantizados.**

Con fecha 04 de abril de 2024, la Exma. Corte Suprema revocó la sentencia dictada por la Itma. Corte de Apelaciones de La Serena de fecha 07 de noviembre de 2022, la cual rechazó el recurso de nulidad interpuesto por la Ilustre Municipalidad de Ovalle por la causal de infracción de ley que influye en lo dispositivo del fallo con respecto a la correcta aplicación del artículo 510 del Código del Trabajo, por la aplicación de la prescripción respecto de dos bonos demandados (el bono de desempeño laboral, el Bono de Menores Rentas y las asignaciones establecidas en el artículo 46 de la Ley 21.126 y artículo 67 de la Ley N°21.306) señalando que estos corresponden a obligaciones civiles y, por lo tanto, están sujetos a los plazos de prescripción del Código Civil y no a los del Código del Trabajo.

Señala la ICA de La Serena, para fundamentar su decisión, que “[...] el artículo 510: ‘de los derechos regidos por este Código’ se entiende que excluye al resto de los beneficios que se conceden a los trabajadores en leyes especiales, como las invocadas en autos, por lo que se entiende que no se cumple el que sea un ‘derecho regido por este Código’, ya que se trata de normas, leyes especiales, y en el mismo sentido excluye de aplicación para este caso la prescripción alegada.”.

Resolviendo el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en contra de la sentencia de nulidad referida, el Tribunal supremo se distancia del razonamiento de la ICA de La Serena, concluyendo que los beneficios reclamados, aun cuando provienen de leyes especiales, siguen estando amparados por el Código del Trabajo.

Para sostener lo anterior, la Exma. Corte Suprema despeja el sustrato fundamental de la definición de remuneración del artículo 41 del Código del Trabajo y señala que lo esencial es que la percepción de las contraprestaciones que recibe el trabajador sea a causa o con ocasión de las labores realizadas, con independencia de su fuente legal.

Así, luego de analizar la naturaleza de los bonos reclamados y determinar que son devengados a causa y con ocasión de las labores ejecutadas por los trabajadores, concluye que se subsumen en la definición de remuneración y, por lo tanto, son parte de los derechos mínimos irrenunciables de todo trabajador. En razón de ello, al ser la remuneración parte de los derechos regidos por el Código del Trabajo, determina que necesariamente debió aplicarse el plazo de prescripción del artículo 510 del texto citado, acogiendo en definitiva el recurso de nulidad de la demandada.

De esta forma, la Exma. Corte Suprema establece un criterio claro —y correcto, a juicio del autor— relativo al plazo de prescripción mencionado el cual “se aplica a las condiciones básicas que la legislación garantiza como **derechos mínimos garantizados a favor del trabajador**, incluyéndose, entre ellas, por cierto, a las remuneraciones, las que se deben someter al plazo de prescripción de dos años, contados desde que aquellas se hacen exigibles”.

**Sergio Navarro Galleguillos**  
**Abogado Judicial**  
**Lizama Abogados**

17/04/2024

## **Unificación de Jurisprudencia ROL N° 120.495-2022: Corte Suprema Unifica jurisprudencia respecto a si la nulidad del despido por no pago de cotizaciones previsionales produce como efecto la nulidad del finiquito que consta por escrito y fue ratificado ante ministro de fe.**

El 26 de marzo del presente año, la Corte Suprema acogió el recurso de Unificación de Jurisprudencia interpuesto por la parte demandada en contra la sentencia de la Corte de Apelaciones de Talca (Ilustrísimo Tribunal que rechazó los recursos de nulidad deducidos por ambas partes), unificando jurisprudencia respecto a si la nulidad del despido por no pago de cotizaciones previsionales produce además la nulidad del finiquito que consta por escrito y fue ratificado ante ministro de fe, señalando finalmente que la nulidad del despido solo produce la ineficacia del finiquito en relación a la acción y sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo, dictando sentencia de reemplazo que acogió la excepción de finiquito que había interpuesto la parte demandada respecto a lo solicitado por indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio, feriado legal y feriado proporcional.

Dando contexto a lo señalado, debemos mencionar que, en la sentencia de primera instancia, el Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó rechazó la excepción de finiquito interpuesta por la demandada en contra de la demanda por despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones, señalando que:

“Así las cosas, el finiquito celebrado entre las partes el 30 de junio de 2020, a esa fecha, no cumplió con las exigencias legales del inciso 3° del art. 177 del C. del Trabajo, considerando que no estaba al día el empleador en las cotizaciones de seguridad social mencionada, reflejando que este finiquito adolece de un vicio de nulidad que además de declararse como tal, hace además imposible considerar el efecto liberatorio pretendido en él con un fin transaccional o de cosa juzgada, pues no se cumplió con la exigencia mínima impuesta por ley.

Por ende, el tribunal desestimaré la excepción de finiquito, transacción o cosa juzgada alegada por la parte demandada, y del mismo modo, declarará la nulidad del finiquito por no cumplir con todas las exigencias legales que el art. 177 ya citado le exige”. Resolviendo finalmente dicho tribunal que:

*“III.- Que se rechaza, sin costas, la excepción de finiquito, transacción o cosa juzgada alegada por la parte demandada en contra de la parte demandante. (...)  
5.- Que se declara la nulidad del finiquito suscrito por las partes de fecha 30 de junio de 2020”.  
En razón de lo anterior, se condenó a la demanda al pago de: (i) indemnización sustitutiva del aviso previo, (ii) indemnización por años de servicios, (iii) feriado legal, y (iv) feriado proporcional, pese a que el demandante no había realizado la respectiva reserva de derechos en el finiquito firmado y ratificado ante ministro de fe.*

En contra de dicha sentencia definitiva recurrieron de nulidad tanto la parte demandante como la demandada.

Al respecto, la Corte de Apelaciones de Talca resolvió, en lo relativo al poder liberatorio del finiquito y la nulidad del despido (objeto de esta alerta), que el no pago de cotizaciones genera como sanción que el finiquito no produciría el efecto de poner término del contrato de trabajo; razón por la cual, si subsiste el contrato, también lo haría la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en el Código del ramo, por lo que no podría darse validez a aquellas

cláusulas del finiquito que impliquen una renuncia de derechos, rechazando finalmente el recurso interpuesto por la demandada.

En ese sentido, el Ilustrísimo Tribunal resolvió:

*“Que el tenor literal del artículo precedentemente citado da cuenta de que el no pago de las cotizaciones previsionales genera como sanción, que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo. Si el contrato de trabajo, subsiste también la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrados en nuestro Código laboral. Razón por la cual, al no haberse terminado la relación laboral en modo alguno podría darse validez a todas aquellas cláusulas del finiquito que el recurrente pretende hacer sobrevivir, debido a que implican renuncia de derechos que, dentro del contrato de trabajo, el cual no ha terminado no es posible legalmente validar. Por tal razón aparece que la interpretación del artículo 170 del Código del Trabajo que ha efectuado el juzgador es correcta, y acorde a lo establecido en el artículo 19 del Código Civil”.*

En contra de dicha resolución, la demandada interpuso recurso de Unificación de Jurisprudencia, solicitando que se unifique: “si la nulidad del despido por no pago de cotizaciones previsionales y de salud, produce como efecto la nulidad del finiquito laboral que consta por escrito y ha sido ratificado ante ministro de fe, o en cambio, produce como efecto la ineficacia del referido acto solo en relación con la acción y sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo”.

Al respecto, argumenta la Corte Suprema que el finiquito y el despido son dos cuestiones diversas y con distintas consecuencias. Precisa que el finiquito es una convención cuya finalidad es dejar constancia del término de la relación laboral, así como del cumplimiento de las obligaciones que quedaron pendientes al término de dicha vinculación. Recalca en este sentido que no es el finiquito el que pone término a la relación laboral, pues las causales para el despido se contemplan en los artículos 159 a 162 del Código del Trabajo. En razón de lo anterior, señala que los requisitos del finiquito son distintos de los exigidos para el término de la relación laboral, y que la validez del primero es independiente de la eficacia de la terminación del contrato de trabajo.

Concluye su argumentación señalando que es erróneo sostener que el requisito contenido en el artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo para la validez de ciertos despidos -es decir, el pago de cotizaciones previsionales-, sea también uno de eficacia de cualquier finiquito, independiente de la causal de término de los servicios. Determina, acto seguido, que la correcta interpretación del artículo 177 es aquella que entendido que constatado el no pago de cotizaciones previsionales será procedente la nulidad del despido, no obstante la suscripción del finiquito; en otros términos, la nulidad del despido produce la ineficacia del finiquito solo en relación con la acción y sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo, acogiendo el recurso de unificación interpuesto.

En conclusión, la Corte Suprema, mediante la descrita sentencia de Unificación de Jurisprudencia, lo que hace es determinar el alcance de la sanción de nulidad del despido en lo que respecta a la nulidad del finiquito celebrado ante ministro de fe, estableciendo que esta solo produce la ineficacia de dicho instrumento en relación a la acción y sanción del artículo 162 del Código del Trabajo.

**Juan Pablo Mendoza Hernández**  
**Abogado del Área Judicial**  
**Lizama Abogados**

19/04/2024

**SENTENCIA EXMA. C.S. 5.764-2024: Plazo de 15 días hábiles para deducir la reclamación administrativa incluye cómputo de día sábado, en virtud del inciso 3° del artículo 503 del código del trabajo.**

*Con fecha 16 de abril de 2024, la Cuarta Sala de la Exma. Corte Suprema acogió el recurso de queja deducido por el reclamante, dejando sin efecto la sentencia de 07 de febrero de 2024, dictada por la Corte de Apelaciones de Concepción en autos Rol Laboral-Cobranza N°43-2024, que confirmó la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de esa misma ciudad en causa RIT I-274-2023, que resolvió la caducidad de la reclamación, declarando, en su lugar, que la acción fue interpuesta dentro de plazo.*

A mayor abundamiento, la Exma. Corte Suprema estima que la discusión en la causa rol 5.764-2024 se centra en establecer la correcta interpretación de los artículos 503, 508 y 511 inciso final del Código del Trabajo (en adelante, “CdT”), este último en relación con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley N°19.880, en particular, en cuanto a la determinación de la naturaleza jurídica del plazo de tres días en que se entiende practicada la notificación que efectúa la Inspección respectiva por correo electrónico de la resolución que contiene la multa administrativa.

Al respecto, los magistrados razonan que, “[d]écimo: Que tales disposiciones contienen un mandato específico en materia de notificaciones y cómputo del plazo para efectuar la reclamación correspondiente, por cuanto no considera hábiles los sábados, a diferencia de lo dispuesto en el artículo 59 del Código de Procedimiento Civil, aplicable por remisión que efectúa el artículo 432 del Código del Trabajo, que reputa inhábiles sólo los feriados, reglamentación especial que resulta procedente y de aplicación preferente en aquellos casos en que concurran sus presupuestos.”

Por otro lado, en cuanto al término que disponía el recurrente para deducir la reclamación administrativa (15 días hábiles), la Exma. Corte Suprema, señala que “[d]uodécimo: Que, establecido lo anterior, el término del que disponía la recurrente para deducir la reclamación administrativa, de quince días hábiles, se contiene en el inciso tercero del artículo 503 del Código del Trabajo, que, por su ubicación en el título II del Libro V, hace aplicable la regla general ya referida, incluyéndose en el cómputo los sábados, por lo que su vencimiento se verificó el viernes 22 de diciembre de 2023, coligiéndose, por tanto, que la presentación de la acción fue oportuna”.

Así pues, en el caso de marras, la Corte concluye que la reclamación administrativa fue deducida de forma oportuna, por lo que la decisión de no dar curso a la acción privó a la recurrente de la potestad de reclamar sus derechos ante la sede jurisdiccional competente, constituyendo esta decisión una falta o abuso grave que impidió el amparo judicial y la obtención de un pronunciamiento oportuno y efectivo relacionado con la pertinencia de sus alegaciones, razón por la cual acogió el recurso interpuesto en contra de la Corte de Apelaciones de Concepción.

De esta manera, se establece que la notificación de la resolución de multa mediante correo electrónico se considera efectuada al tercer día hábil contado desde el envío, excluyendo los sábados (inhábil). Por su parte, en cuanto al plazo de 15 días hábiles para reclamar la multa judicialmente, se aplican las reglas generales, esto es, contando los sábados dentro del cómputo correspondiente (hábil).

**Valentina Basualto Catalán**  
**Abogada Corporativa**  
**Lizama Abogados**

24/04/2024

**SENTENCIA TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ROL 14.619-2023: La regla general de que las resoluciones en el procedimiento de cobranza laboral son inapelables, dispuesta en el artículo 472 del código del trabajo, no produce resultados inconstitucionales en el caso donde el ejecutado objetó una liquidación de deuda por desconocer ésta la convalidación del despido declarada en sentencia, y luego, rechazada la objeción, interpuso recurso de reposición con apelación en subsidio, apelación que fue declarada inadmisibles por la corte de apelaciones respectiva.**

Con fecha 14 de marzo del presente año, el Tribunal Constitucional rechazó el requerimiento de inaplicabilidad del artículo 472 del Código del Trabajo deducido por una empresa ejecutada en procedimiento de cobranza, alegando que en el caso específico la aplicación de dicho precepto (el cual establece que: Las resoluciones que se dicten en los procedimientos regulados por este Párrafo serán inapelables, salvo lo dispuesto en el artículo 470) vulnera la garantía del debido proceso contenida en el artículo 19 N°3, inciso sexto, de la Carta Política, en particular el derecho al recurso al limitar el uso del recurso de apelación en contra de las resoluciones dictadas en procedimiento de cobranza laboral.

Para un mayor entendimiento, cabe precisar que el requirente solicitó que se declare inaplicable el artículo 472 del Código del Trabajo en la gestión pendiente ante la Corte de Apelaciones para así evitar su aplicación al momento de resolverse el recurso de reposición interpuesto en contra de la resolución que declaró inadmisibles el recurso de apelación, puesto que el efecto derivado de la aplicación del precepto legal por el tribunal de alzada provocará un impedimento para que se pueda conocer la apelación, vulnerando consecuentemente con ello el artículo 19 N°3, inciso sexto, de la Constitución Política de la República, y los artículos 8.2, letra h) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 14.5 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. las garantías que dan forma al “procedimiento racional y justo” en su dimensión constitucional,

especialmente en aquella faz conocida como “derecho al recurso”, que es entendida por quien acciona como la facultad que debe resguardar el Estado para que las personas puedan solicitar a un tribunal superior que revise lo resuelto por un tribunal inferior.

Es necesario contextualizar que el recurso de apelación, declarado inadmisibles por la Corte respectiva, se había interpuesto de forma subsidiaria en contra de la resolución que rechazó la objeción de la liquidación de deuda de fecha 18 de julio de 2023, la cual no contempló la limitación del artículo 183 B del Código del Trabajo, y que además, aplicó la sanción de nulidad del despido, haciendo caso omiso a la convalidación del mismo establecida en el considerando quinto de la sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago que al fallar recurso de nulidad de la sentencia declarativa hizo presente que la “a la luz de lo preceptuado en el artículo 183 B del Código del Trabajo, la recurrente deber cumplir las obligaciones laborales y previsionales a que fue condenada en la sentencia, pero acotado al período de vigencia de la subcontratación, esto es, de 1 de noviembre de 2020 al 17 de marzo de 2021, según se desprende de los antecedentes allegados al proceso.” De esta forma, la liquidación objetada incluyó en la suma total a pagar, la remuneración de todos los meses posteriores a la desvinculación del trabajador hasta el mes de julio de 2023 inclusive.

Aclarado lo anterior, y en el entendido que el ejecutado requirió inaplicabilidad por estimar que agravia a sus intereses el hecho de que no sea posible la revisión por un tribunal superior de la resolución que rechazó la objeción de liquidación, vulnerando el derecho al recurso, nuestra autoridad constitucional razonó lo siguiente en su considerando 35°: “[...] el alcance

del derecho al recurso no es equivalente a un “derecho a la segunda instancia”, por lo que está justificada por el legislador la limitación de los medios de impugnación disponibles para las partes en el procedimiento de cobranza, y no queda el requirente en indefensión debido a dicha restricción procedimental. Esto se evidencia al apreciar que en la gestión pendiente invocada para acudir ante esta magistratura se han respetado las garantías del debido proceso durante el procedimiento, toda vez que el requirente ha podido ejercer diversas herramientas procesales para presentar sus cuestionamientos ante el juez de fondo, como fue el ejercicio de su derecho a defensa y a presentar un recurso de nulidad en el proceso laboral declarativo, así como también la posibilidad de deducir excepciones contra el título ejecutivo, presentar objeciones a las liquidaciones e incluso presentar recursos de reposición frente a la disconformidad de una decisión. Por ello, no queda más que descartar la supuesta vulneración al debido proceso y al derecho al recurso alegada, considerando esta magistratura que, per se, la exclusión del recurso de apelación en materia de ejecución laboral no atenta contra la garantía establecida en el artículo 19 N° 3, inciso sexto, de la Constitución Política, al estar suficientemente justificado el carácter racional y justo de la decisión, conforme al principio de procedimiento adecuado e idóneo respecto de los fines que persigue específicamente el procedimiento de cobranza laboral.” Conforme lo anterior, se concluye finalmente que no se logra apreciar cómo en el caso concreto el artículo 472 del Código del Trabajo produciría un efecto inconstitucional en la gestión pendiente por ser contrario a la garantía del debido proceso en relación al derecho al recurso, por lo que, por mayoría, se rechazó el requerimiento.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que el conflicto jurídico analizado en esta sentencia no fue resuelto de forma pacífica, generando gran controversia entre los ministros encargados de resolver el requerimiento de autos, existiendo prevenciones y votos derechamente en contra de resolución final por ministros que optaban por declarar inaplicable el artículo 472 del Código del Trabajo en el caso particular. A mayor abundamiento, la ministra Sra. MARCELA PEREDO ROJAS, previno que estuvo por rechazar el requerimiento porque el precepto legal posee un fin legítimo en el contexto del procedimiento laboral especial de ejecución, en que el legislador ha regulado el ejercicio de ambos derechos, esto es, del derecho al recurso limitado y del derecho a la previsión social de los trabajadores, sin necesidad de suponer una medida arbitraria para las partes en su aplicación, toda vez que el objetivo del Legislador, a través del principio de celeridad, fue el aseguramiento del pago oportuno y efectivo de los créditos laborales y la norma impugnada, en el caso concreto, cumple la función de ser un medio razonable para lograr dicho fin.

Por su parte, los ministros Sres. JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ, MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, y HÉCTOR MERY ROMERO, ejercieron su voto en contra, quienes estuvieron por acoger el requerimiento en atención a que en el caso específico de autos, existe una sustancial afectación al derecho a defensa, al obstruir al ejecutado plantear una excepción fundamental como lo es la de prescripción y poder acreditar, por los medios de prueba adecuados, y así tener la posibilidad de revertir la ejecución, eventualmente, privación que finalmente configura el resultado contrario a la Constitución. Si bien reconocen que el precepto reprochado tiene como fin contribuir a la celeridad para que los créditos se satisfagan prontamente a los trabajadores, siendo una finalidad loable, no necesariamente resulta compatible con las exigencias de racionalidad y justicia que emanan de la garantía N°3, inciso 6°, del artículo 19 constitucional, al impedir en este caso al requirente recurrir de la sentencia que rechazó un incidente promovido con ocasión de la liquidación del crédito que consta en la sentencia definitiva; causándole así un gravamen o perjuicio, y en consecuencia tendría que conformarse con lo resuelto por el Tribunal laboral, sin la posibilidad de someter dicha a la revisión de otro tribunal, deviniendo la resolución primigenia, en inamovible, lo que resulta del todo contrario a la Constitución.

En el mismo sentido, pero por diferentes argumentos, destacamos el voto en contra del ministro Sr. RAÚL MERA MUÑOZ, quien estuvo por acoger el requerimiento de inaplicabilidad en el entendido que la incidencia que propone ejecutada, con su objeción a la liquidación del crédito y el consiguiente reclamo respecto de su aprobación, no se refiere a un aspecto meramente

procedimental, por importante que ello también pueda resultar, sino directamente al corazón del título ejecutivo y a la existencia o extinción de la obligación, en cuanto se reclama que la liquidación contradice, desobedece, infringe derechamente, a la sentencia firme; tanto en cuanto contenida en la de instancia, como en cuanto contenida en los considerandos con que la Corte rechazó el recurso de nulidad, en su momento. Señala lo siguiente: “[...] el caso es que lo planteado por la demandada, y aquí requirente, es que se le está ejecutando por cantidades sin título, más allá del título, cuando lo debido ya estaba pagado (al menos en lo que se refiere a las cotizaciones previsionales), lo que equivale a afirmar que lo realmente adeudado, siquiera respecto de la convalidación del despido, está pagado y por ende extinguido. Adviértase entonces que lo que se reclama podría caer en los términos de una excepción de pago, al menos en cuanto a lo relacionado con las remuneraciones post despido, excepción que permite oponer el artículo 470 del Estatuto Laboral, y la decisión sobre tal defensa sí sería apelable, de modo tal que la parte ejecutada queda aquí privada del recurso en una situación homologable a otra en que sí podría disponer de apelación, lo que parece afectar la garantía de igualdad ante la ley.”

Como se puede apreciar, la discusión sobre si el artículo 472 del Código del Trabajo en ciertas ocasiones genera efectos inconstitucionales depende totalmente del caso en particular, y aun en un caso concreto dentro de los Ministros del Tribunal Constitucional hay desacuerdos, puesto que en el mismo voto en contra se reconoce que en numerosos pronunciamientos dicha Magistratura ha declarado la inaplicabilidad de este precepto legal, por lo que a juicio de esta abogada no es una batalla perdida presentar el requerimiento de inaplicabilidad de la norma referida, valiendo la pena la jurisprudencia resultante.

Destacamos el argumento del ministro Sr. RAÚL MERA MUÑOZ, quien asimiló la alegación de fondo del requirente a una excepción de pago en el sentido de que se entienden “pagadas” las remuneraciones por concepto de nulidad de despido consideradas en la liquidación objetada, toda vez que en sentencia se declaró convalidado el despido, por lo que se enmarcaría dentro de las resoluciones apelables en virtud de que el artículo 470 del Código del Trabajo permite apelar una resolución que haya rechazado una excepción de pago de la deuda, argumento que recomendamos tener presente si se pretende requerir de inaplicabilidad del artículo 472 del código referido.

**Dyan Kelly Pong Rodríguez**  
**Abogada del Área Judicial**  
**Lizama Abogado**

29/04/2024

**Sentencia Rol N°465-2023 C.A. Temuco: Corte declara que no es necesario ejercer el derecho a información en todos meses que se encuentra vigente una relación de subcontratación, sino solo aquellos en que se cursa un estado de pago.**

---

Con fecha 23 de abril del 2024, la Corte de Apelaciones de Temuco declaró nula la sentencia de instancia y se pronunció sobre el ejercicio del derecho a información para efectos de modificar la responsabilidad de la empresa principal en el régimen de subcontratación, estableciendo que *“no es necesario ejercerlo en cada uno de los meses durante los cuales está vigente el régimen de subcontratación entre la empresa principal y la contratista”*.

Al respecto, la Corte señaló que el artículo 183-D del Código del Trabajo no se pronuncia respecto a la periodicidad por la cual el ejercicio del derecho a información deberá ser ejercido. Además, la Corte hace suyos los argumentos vertidos en su sentencia rol 138-2023 del 24 de agosto de 2023, y sostiene que del artículo 183-D se colige *“que el efecto útil de esta regla es que cuando al cursar un estado de pago, de verificarse que existen obligaciones laborales y previsionales impagas de cargo del contratista, el mandante debe retener lo que corresponda a ellas y -en caso de no hacerlo-, resulta solidariamente obligado”*.

Asimismo, la Corte argumenta que el sentido del artículo 12 del Decreto N°319/2006 de 20.01.2007 del Ministerio del Trabajo, que aprueba el Reglamento a que se refiere el artículo 183-C, inciso 2°. Incorporado por la ley N°20.123, sobre acreditación de cumplimiento de obligaciones laborales, corresponde a que *“solo es posible entender que las normas citadas suponen, necesariamente, que se está en trámite de cursar un estado de pago para que el mandante ejerza su derecho a la información, de manera tal que, si así no lo hace, en esa etapa, surge su responsabilidad con carácter de subsidiaria”*.

En consecuencia, nos parece que la interpretación sostenida por la Corte es correcta puesto que mira a la utilidad de la norma que permite verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales de la empresa contratista.

**Gonzalo Doren Avalos**  
**Abogado Corporativo**  
**Lizama Abogados**



06/05/2024

**Sentencia Rol N°387-2023 C.A. La Serena: Corte declara que el derecho a información y retención deben ser ejercidos respecto al pago de las indemnizaciones legales por término de contrato por la causal de necesidades de la empresa.**

Con fecha 12 de abril del 2024, la Corte de Apelaciones de La Serena declaró nula la sentencia de instancia y se pronunció sobre el ejercicio del derecho a información y retención en relación con las indemnizaciones pagadas con ocasión del término de contrato por la causal de necesidades de la empresa.

El tribunal reitera que conforme al artículo 169 del Código del Trabajo, al empleador le es imperativo pagar las indemnizaciones legales –por años de servicio y sustitutiva de aviso previo, si correspondiere–, las que pueden ser controladas bajo el derecho de información y retención, de acuerdo a los artículos 183 letra B y D, puesto que las normas aluden expresamente a “las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral”

En ese sentido, se desprendería de los artículos 183 letra B y D del Código del Trabajo que “no cabe duda que las indemnizaciones legales por término del contrato de trabajo, constituyen obligaciones laborales cuyo cumplimiento puede y debe ser objeto de control por parte de la dueña de la obra o servicio, en régimen de subcontratación”.

Lo anterior, en palabras de la Corte, supondría una obligación de efectuar un control sobre el pago y puesta a disposición en plazo de los finiquitos de los trabajadores desvinculados por necesidades de la empresa, al sostener que “Si el legislador establece un plazo perentorio para que el empleador ponga a disposición de la persona trabajadora el correspondiente finiquito, bien puede la empresa principal ejercer el derecho de información exigiendo a la empresa contratista que exhiba mensualmente los finiquitos de aquellos trabajadores que se les haya puesto término a su contrato por necesidades de la empresa. Y si se detecta que no se ha efectuado el pago que se ofertó de manera irrevocable dentro del plazo de 10 días hábiles dispuesto por la ley, corresponde ejercer el derecho de retención”.

En consecuencia, la Corte establece una interpretación extensiva de los derechos de información y retención, debiendo la empresa principal controlar el cumplimiento íntegro de las indemnizaciones por años de servicio por la contratista. La interpretación de la Corte debe ser considerada por las empresas para efectos de evitar responder solidariamente de las obligaciones laborales.

**Gonzalo Doren Avalos**  
**Abogado Corporativo**  
**Lizama Abogados**

21/05/2024

**SENTENCIA EXMA. C.S. 80.417-2023: Tribunal supremo resuelve recurso de unificación de jurisprudencia determinando que licencias emitidas con vigencia retroactiva constituyen una justificación suficiente frente a despidos fundados en el artículo 160, numeral 3) del código del trabajo.**

Con fecha 23 de abril de 2024, la Exma. Corte Suprema invalidó la sentencia dictada por la Itma. Corte de Apelaciones de Antofagasta, la cual confirmó la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta que rechazó la demanda de despido injustificado en el caso de una trabajadora desvinculada por inasistencias injustificadas conforme al artículo 160, numeral 3) del Código del Trabajo. Al momento del despido, la trabajadora no contaba con licencia médica, sino que esta fue emitida 8 días después, con vigencia retroactiva que cubría las inasistencias imputadas en la carta de despido. El tribunal razona que, más allá de que no es una exigencia legal para el trabajador dar aviso de su imposibilidad de asistir a sus labores, sí debe ponderarse el tiempo transcurrido y la posibilidad de efectuar una comunicación en ese sentido, dado que de lo contrario se pondría al empleador frente a una exigencia imposible frente a la decisión del despido.

Habiéndose acreditado que el despido fue adoptado 6 días después de la primera ausencia y que la licencia médica retroactiva fue emitida con tres días de posterioridad a la desvinculación, concluye el sentenciador que no existía justificación para las inasistencias imputadas en la misiva de despido.

Conociendo del recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante, señala la ICA de Antofagasta que si bien “[...]una licencia médica extendida con posterioridad a la inasistencia que motiva el despido que la afectó, puede justificar en forma suficiente la no concurrencia a sus labores, dicha alternativa no puede quedar al arbitrio o simple acto de voluntad de la dependiente”, advirtiendo los sentenciadores el riesgo de que “cualquier trabajador desvinculado por tal motivo, podría concurrir ante un facultativo sin padecer una enfermedad para pedir que le otorgue una licencia con efecto retroactivo y, con tal instrumento, requerir su reincorporación o accionaren contra de aquél”.

Resolviendo el recurso de unificación de jurisprudencia, el Tribunal supremo, limitándose a un razonamiento técnico-jurídico, desestima la procedencia de ponderar el tiempo transcurrido entre las ausencias y la decisión del despido, así como la necesidad de comunicar al empleador el motivo de dichas ausencias —ni siquiera en un tiempo razonable—. Lo anterior dado que la única exigencia legal para el trabajador en estas circunstancias es que las razones de sus inasistencias sean injustificadas y, habiéndose acreditado que la trabajadora se encontraba efectivamente enferma durante las ausencias imputadas, el despido se torna necesariamente injustificado por la causal invocada. Requerir cualquier tipo de aviso por parte del trabajador, según los sentenciadores, añadiría requisitos adicionales no contemplados en el artículo 160, numeral 3) del Código del Trabajo.

**Sergio Navarro Galleguillos**  
Abogado Judicial  
Lizama Abogados

24/05/2024

## **Corte de San Miguel estableció que investigaciones por acoso sexual deben ser concluidas dentro del plazo de 30 días sin excepciones, a pesar de encontrarse con licencia médica.**

La Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel dejó establecido que las investigaciones por acoso sexual deben ser concluidas dentro del plazo de 30 días sin excepciones, aun cuando el trabajador denunciante no se encuentre prestando servicios en la Empresa con ocasión de una licencia médica.

En primera instancia, el Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel acogió el reclamo deducido en contra de la Resolución de Multa dictada por la Inspección del Trabajo Santiago Sur mediante la cual se impusieron 2 multas en contra de la Sociedad de Profesionales CDAR SpA. En contra de la sentencia, el órgano fiscalizador dedujo recurso de nulidad solicitando dejar sin efecto la sentencia impugnada en cuanto a la segunda multa impuesta por haber concluido una investigación por denuncia de acoso sexual fuera del plazo legal de 30 días, habiéndose excedido dicho plazo.

La Empresa reclamante recibió una denuncia por acoso sexual con fecha 27 de enero de 2022, concluyendo la investigación con fecha 3 de marzo de 2022, fecha esta última en que la Empresa notificó las conclusiones de la investigación a la trabajadora denunciante, indicando que se encontraba imposibilitada de notificarla con anterioridad por encontrarse la trabajadora con reposo laboral por licencia médica. De esta manera, la investigación realizada por la Empresa excedió en 5 días el plazo 30 días establecido en el artículo 211-C del Código del Trabajo.

La Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel estimó que el fallo de primera instancia incurrió en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo al haberse dictado con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en particular lo dispuesto en el artículo 211-C del Código del Trabajo, esto, toda vez que la norma infringida no dispone un plazo especial para notificar al denunciante por acoso sexual, sino que dispone que la investigación completa, incluyendo dicha notificación, debe ser realizada en un plazo de 30 días, sin excepciones.

Tomando en consideración este fallo, es recomendable que todas las comunicaciones (notificación por término de una investigación por acoso sexual, una amonestación, una instrucción particular, etc.) que deban ser realizadas a un trabajador que no se encuentre prestando servicios, ya sea por reposo laboral por licencia médica, permiso sin goce de remuneraciones, o feriado legal, sean efectuadas por carta certificada a su domicilio registrado en su contrato de trabajo, todo con el objetivo de cumplir los plazos legales y tener constancia escrita de la comunicación al trabajador para efectos probatorios.

**Sebastián Micco**  
**Área Corporativa**  
**Lizama Abogados**

29/05/2024

**Sentencia Exma. C.S. N°146.918-2023: Corte Suprema Unifica jurisprudencia respecto al correcto sentido y alcance del artículo 184 del Código del Trabajo, en relación con la determinación de las medidas necesarias que el empleador debe adoptar para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores y su oportunidad, en causa de un docente agredido por dos estudiantes.**

Con fecha 06 de mayo de 2024, la Exma. Corte Suprema acogió el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante -un docente agredido por dos alumnos, al que se le declaró una enfermedad profesional relacionada con esos hechos- en contra del fallo de la C.A. de Rancagua, que rechazó el recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia dictada por el Primer Juzgado de Letras de Rengo -tribunal que rechazó la demanda de indemnización de perjuicios por daño moral por enfermedad profesional deducida por el docente-, anulando la sentencia del tribunal de primera instancia, al considerar que infringía lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Lo anterior, en atención a que la Exma. C.S. determinó que **la obligación de seguridad del empleador en el caso concreto consistía en precaver la ocurrencia de los hechos dañosos causados por dos alumnos del establecimiento en el que prestaba servicios el demandante**, debiendo responder por apartarse del mandato normativo contenido en el artículo 184 del Código del Trabajo, ya que de los hechos asentados se constata que ninguna medida tomada por el demandado fue adoptada para evitarlos, debiendo entenderse que resulta razonable exigir al empleador una constante vigilancia y capacitación a alumnos y docentes, la cual va más allá de simplemente conocer el procedimiento de denuncia y sanción de las conductas consideradas gravísimas.

Respecto a los hechos de la causa, y para entender el contexto de la decisión de la Exma. Corte Suprema, debemos señalar que el Juzgado de Letras de Rengo estableció como hechos acreditados -destacando los más relevantes para el presente artículo- los siguientes:

*“(...) 2.- En agosto y septiembre de 2018, el demandante sufrió agresiones de dos alumnos del liceo, consistentes en actos de acoso virtual y amenaza de agresión física.*

*3.- El 9 de agosto de 2018, se decidió la expulsión del primer alumno, medida que fue dejada sin efecto por la Superintendencia de Educación; mientras que el segundo fue suspendido, reincorporándose al establecimiento en forma condicional.*

*4.- Ambos alumnos pidieron disculpas al demandante, sin que volvieran a incurrir en actos ofensivos contra él u otro docente.*

*5.- El actor no tuvo más contacto con aquellos dos alumnos, de quienes se hicieron cargo otros profesores (...)*

*7.- Durante 2019, se efectuaron charlas en el establecimiento relacionadas con la convivencia escolar.*

*8.- Mediante resolución pronunciada el 12 de marzo de 2020 por la Superintendencia de Seguridad Social, se determinó que la neurosis laboral diagnosticada al actor es de carácter laboral, estableciéndose que se produjo mientras se desempeñaba como dependiente de la demandada, que fue provocada por los dos hechos ejecutados por los referidos alumnos” (...)*

En consideración a dichos hechos, el tribunal ya individualizado determinó que la demandada **cumplió con su deber de cuidado en los términos exigidos por el artículo 184 del Código de Trabajo**, en atención a que el establecimiento, después de los actos ejecutados por los alumnos, a quienes impartía clases el demandante: (i) activó los protocolos establecidos, citando al comité de convivencia escolar e investigando los hechos; (ii) se propusieron y

ejecutaron las sanciones respectivas, realizando reuniones con los implicados, quienes pidieron disculpas públicas y privadas al afectado; (iii) y el docente recibió apoyo por el liceo, el que instó por medidas preventivas para que no se viera expuesto a los agresores y hechos similares no volvieran a ocurrir; concluyendo el sentenciador que las medidas adoptadas fueron eficaces, en cuanto a que los hechos no se mantuvieran ni se repitieran, lo cual evidenciaría la voluntad del director de ayudar al trabajador. Por dichos motivos, **se rechazó la demanda interpuesta**, ya que según el señalado tribunal no se habría acreditado la relación de causalidad entre el actuar del empleador y los padecimientos alegados por el docente.

Contra dicha sentencia, la parte demandante interpuso recurso de nulidad, **el cual fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Rancagua**. Dicho tribunal determinó que, según los hechos establecidos en la instancia, no existirían vulneraciones al artículo 184 del Código del Trabajo, ya que la demandada habría cumplido de la mejor manera con su obligación de cuidado -desvirtuando la presunción que pesaba en su contra-, por cuanto tomó las medidas posibles y necesarias para apoyar al actor, a quien asistió en su enfermedad, previniendo que las conductas de los alumnos no se volvieran a repetir, aplicando correctamente los protocolos establecidos en el liceo, y aumentando las actividades destinadas a guiar a los alumnos en el comportamiento adecuado, destacando además que la parte demandada contaba con mecanismos para precaver y atender situaciones de indisciplina, los cuales habrían operado en el caso concreto.

En contra de dicho fallo, se interpuso recurso de unificación de jurisprudencia, el cual fue acogido por la Exma. Corte Suprema, la cual constató que existían interpretaciones divergentes sobre la materia propuesta, **unificando jurisprudencia respecto al correcto sentido y alcance del artículo 184 del Código del Trabajo, en particular la determinación de las medidas necesarias que el empleador debe adoptar para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, y su oportunidad**.

Dicho Tribunal Supremo parte su análisis destacando que es un hecho acreditado de la causa que la “neurosis laboral” diagnosticada al demandante fue causada por la agresión sufrida por dos alumnos que realizaron actos de acoso virtual y amenazas de agresión física en su contra, la cual fue posteriormente declarada como enfermedad profesional.

Continúa señalando que del inciso primero del artículo 184 se desprende que el empleador es deudor de la seguridad de los trabajadores que dependen de él, **por lo que debe tomar todas las medidas necesarias destinadas a proteger la vida y salud de estos**, destacando que el cabal e íntegro cumplimiento de dicha obligación es de transcendencia superior a la de una simple contraprestación, ya que es un elemento de esencia del contrato.

Por lo anterior, entiende la C.S. que las normas de seguridad, ordenadas por imperativo social al empleador, no se agotarían con la sola existencia formal de un reglamento de seguridad o mediante anuncios y prevenciones dejadas a voluntad de los trabajadores, sino que **deben entenderse por cumplidas cuando el empleador mantiene elementos materiales constantes y supervigilancia auténtica referida a la forma como se debe desarrollar la actividad de los dependientes**.

En ese orden de ideas, y en razón de los hechos establecidos en la sentencia de primera instancia, advierte la C.S. que todas las medidas adoptadas por el empleador del demandante **fueron posteriores y sobrevinientes a la comisión de los actos imputados a los alumnos** a quienes se les atribuyó la autoría de las agresiones, siendo uno de ellos expulsado y el otro suspendido, en conformidad al reglamento interno del establecimiento y el protocolo que describe las faltas que se reputan gravísimas y el castigo asignado a estas. Asimismo, la Exma. C.S. determinó que **no adquiere una cualidad precautoria** la separación del docente de los estudiantes o que de estos se hicieran cargo otros profesores para evitar el contacto entre ellos, ya que sería una disposición tardía y reactiva a los hechos ocurridos, al igual que las disculpas y la no reincidencia en el comportamiento ofensivo contra el docente u

otros trabajadores, junto a las charlas sobre convivencia escolar que se efectuaron al año siguiente de ocurridos los hechos.

En ese sentido, y considerando el origen de la enfermedad diagnosticada al demandante, **la Exma. C.S. determinó que en el caso concreto se requería que la demandada acreditara su diligencia a través de medidas dispuestas en forma previa a los hechos ocurridos, y no solo que acreditara las desarrolladas con posterioridad**, ya que solo se habría rendido prueba destinada a comprobar reglas que no tenían por finalidad prevenir, sino la de imponer un castigo determinado; por lo tanto, se desconocería cómo la jefatura del demandante veló anticipadamente para impedir que los maltratos de los estudiantes afectaran la integridad de los profesores del establecimiento.

Por todo lo anterior, señala la Exma. C.S. que la protección del empleador hacia sus dependientes en esta materia **debe ser la necesaria y eficaz para impedir la ocurrencia de hechos que lesionen su integridad**, las que solo pueden valorarse en la medida que sean oportunas y previas a la comisión de éstos, ya que las medidas sobrevinientes sólo deben entenderse adecuadas como una reacción ex post, no siendo suficientes las amenazas contenidas en un reglamento interno y/o protocolo escrito respecto a las consecuencias de las acciones disruptivas de la convivencia escolar, **debido a que en el ámbito educativo los alumnos deben ser sujetos de formación permanente en su vinculación con el resto de los alumnos y los docentes**, lo cual, en el caso concreto, se realizó tardíamente, mediante reuniones llevadas después de las agresiones sufridas por el demandante.

Por lo tanto, concluye la Exma. Corte Suprema que **la obligación de seguridad del empleador consistía -en el caso concreto- en precaver la ocurrencia de los hechos dañosos causados por los alumnos del establecimiento**, de los que debe responder el empleador por apartarse del mandato legal contenido en el artículo 164 del Código del Trabajo, habiéndose constatado que ninguna medida fue adoptada para evitarlos; asimismo, pese a que la demandada habría instado por su aplicación, esto no tendría el carácter de eficacia necesaria para eximirla de la responsabilidad que se le atribuye, ya que el actuar de los dos estudiantes fue la causa directa de la enfermedad laboral diagnosticada al actor, no siendo suficientes las medidas coercitivas y reparativas, ya que la obligación de seguridad importa la de previsibilidad de su ejecución, **debiendo exigirse al empleador una constante vigilancia y capacitación de los alumnos y docentes**, más allá de conocer el procedimiento de denuncia y la sanción de las conductas consideradas gravísimas.

En consecuencia, el fallo de la Exma. Corte Suprema determinó que la demandada no cumplió con la carga de demostrar que actuó con diligencia, por lo que la C.A. de Rancagua habría incurrido en un error de derecho, razón por la cual acogió el recurso de unificación interpuesto, anulando la sentencia del Juzgado de Letras de Rengo, por infracción al artículo 184 del Código del Trabajo, dictando la respectiva sentencia de reemplazo que acogió la demanda por daño moral interpuesta.

Finalmente, es importante destacar el voto de minoría del Ministro Muñoz P., **quien consideró que debía desestimarse el recurso interpuesto**, ya que de la sentencia impugnada se podría desprender que los mecanismos con que contaba el empleador del demandante operaron correctamente, ya que frente a las agresiones se activaron los protocolos y procedimientos referidos a su denuncia; se investigaron y sancionaron los hechos, y dichos episodios no volvieron a ocurrir. En ese sentido, **considera que el propósito del artículo 184 del Código del Trabajo fue alcanzado**, desde el momento en que sería un hecho acreditado en la causa que se trató de los únicos hechos que afectaron la integridad del demandante en toda su carrera, lo que permitiría sostener que la recurrida veló permanentemente por el bienestar y salud del docente, impidiendo la comisión de eventos como los descritos, razones suficientes para entender cumplido el deber de cuidado contenido en esa norma.

En conclusión, podemos apreciar que en el presente fallo la Exma. Corte Suprema consideró especialmente las medidas que debería haber tomado la parte demandada para **prevenir** los daños sufridos por el demandante, determinando que no serían suficientes (i) las medidas coercitivas y reparativas tomadas por el establecimiento, (ii) las posteriores charlas realizadas, y (iii) contar con procedimientos y protocolos frente a agresiones, ya que bajo el criterio de Supremo Tribunal, el demandante debió acreditar medidas eficaces para prevenir las agresiones y una constante vigilancia y capacitación tanto de alumnos como de docentes para tener por cumplida la obligación contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo, estableciendo requisitos más exigentes que los que consideró tanto el Juzgado de Letras de Rengo como la Corte de Apelaciones de Rancagua.

**Juan Pablo Mendoza Hernández**  
**Abogado del área judicial.**  
**Lizama Abogados**

31/05/2024

**Sentencia Exma. Corte Suprema Rol N°68.702-2023: Corte declara que procede el recargo por despido injustificado respecto a una indemnización por años de servicio pactada convencionalmente.**

Con fecha 20 de mayo del 2024, la Corte Suprema declaró que el recargo por declaración de un despido injustificado, que se efectúa sobre la indemnización por años de servicio, puede ser aplicado sobre una indemnización pactada convencionalmente.

Que de conformidad con el contrato colectivo al que se encontraba suscrito la demandante, en caso de término del contrato de trabajo por necesidades de la empresa, la indemnización por años de servicio no se encontraría sujeta al límite máximo del artículo 163 del Código del Trabajo, esto es 330 días de remuneración.

Al respecto la Corte interpreta que la frase “según correspondiera” del artículo 168 del Código del Trabajo, importa que el recargo se pueda aplicar ya sea sobre la indemnización convencional o legal.

El recurso fue acogido con dos votos en contra, tanto de la ministra María Cristina Gajardo como el abogado integrante Eduardo Morales, quienes fueron del parecer de rechazar el recurso, adoptando una interpretación del principio de la norma más favorable en conjunto con la técnica del englobamiento. En efecto, señalan que el recargo legal por despido injustificado tiene un origen legal por lo que solo se puede estar a la indemnización por años de servicio contemplada legalmente para efectuar el cálculo de ella.

A mayor abundamiento, sostienen que ante una antinomia normativa se debe optar por una de los regímenes de forma íntegra, en conjunto con las demás normas que la dotan de sentido a la disposición legal. Luego, *“para los disidentes el incremento del 30% concedido por la sentencia recurrida –sustentado sobre la hipótesis de ausencia de justificación no obstante la existencia de la convencionalidad– solo que puede ser aplicado teniendo como base de cálculo a la última remuneración mensual devengada, con tope de 330 días de remuneración mensual devengada y 90 Unidades de Fomento, porque este es el incremento legal aplicado a una indemnización también de origen legal, para quien no da cumplimiento a una obligación legal, cuando el despido se declara improcedente.”*

Consideramos que la interpretación del voto de minoría es la correcta, puesto que como bien apunta, las normas del Código del Trabajo deben ser interpretadas sistemáticamente para efectos de resolver contiendas jurídicas que importan antinomias normativas, toda vez que el legislador ha dispuesto una *“coherencia interna, una estructura, un juego de balances en los que se suelen compensar provechos y requisitos, beneficios y deberes o condiciones”* de las normas.

**Gonzalo Doren Avalos**  
**Abogado Corporativo**  
**Lizama Abogados**



19/06/2024

**SENTENCIA ILTMA. C.A. DE CHILLÁN 71-2024 Anula sentencia dictada en base al apercibimiento contenido en el artículo 453 numeral 1° inciso 7° del código del trabajo, por la causal de infracción de ley que influye en lo dispositivo del fallo, delimitando la aplicación procesal de dicha normativa.**

Con fecha 13 de junio de 2024, Ilustrísima Corte de Apelaciones de Chillán anuló la sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán de fecha 05 de febrero de 2024, la cual acogió la demanda sobre despido indebido, nulidad y cobro de prestaciones interpuesta bajo el RIT O-564-2023. La sentencia fue dictada sin recibir la causa a prueba toda vez que la parte demandada no presentó la correspondiente contestación de la demanda, haciendo aplicable lo dispuesto en el artículo 453, numeral 1°, inciso 7°, en cuando a permitir al Juez tener como tácitamente admitidos —en la sentencia de la causa— los hechos señalados en la demanda. Luego, razona en su considerando tercero:

“Que atendido lo anterior y teniendo presente lo estatuido por el artículo 453 N° 1 inciso 7° del Código del Trabajo, los principios de celeridad e impulso procesal de oficio que rigen el actual procedimiento, el Tribunal estimó que no existen hechos sustanciales y pertinentes controvertidos por lo que según lo señala el artículo 453 N° 3 inciso 2° del mismo cuerpo legal, no se recibe la causa a prueba, dando por concluida la audiencia, y procede a dictar sentencia”

El Tribunal, haciendo uso de la referida facultad, tuvo como tácitamente admitidos todos los hechos relatados en la demanda, condenando al empleador al pago de las prestaciones relacionadas con la acción de despido indirecto (indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, junto al recargo legal del 50% sobre esta última), \$32.684.794.- por concepto de remuneraciones adeudadas y la sanción de nulidad del despido.

La Corte de Apelaciones de Chillán, conociendo del recurso de nulidad interpuesto por la parte demandada, resolvió que la sentencia citada infringió lo dispuesto en el artículo 453 numeral 3° del Código del Trabajo, toda vez que la recepción de la causa a prueba era un imperativo legal, según razona la Corte.

En primer lugar, la Corte despeja que, ante la rebeldía de la demandada, en teoría es procesalmente procedente aplicar en la sentencia el apercibimiento del artículo 453 N°1 inciso séptimo del Código del ramo. Sin embargo, previene que para ello es necesario tener a la vista los antecedentes probatorios que fundan las pretensiones de la demanda. Reprocha en el caso particular que “no se acompañaron materialmente con la demanda ni el contrato de trabajo, como tampoco las liquidaciones, ni los certificados de pago de cotizaciones previsionales”.

Luego, la Corte señala que la aplicación del apercibimiento señalado es una decisión que el juez debe tomar **al momento de la dictación del fallo**, sin embargo, aparece de manifiesto que el sentenciado de marras ya había adoptado dicha resolución con la sola rebeldía en la contestación de la demanda y, en definitiva, adelanta la aplicación del apercibimiento al momento de omitir la dictación de la causa a prueba —y no hace su aplicación en el momento para el cual está reservada esta facultad o decisión, es decir, la dictación de la sentencia definitiva—, en circunstancias que la **carga de la prueba** en la acción interpuesta le correspondía al actor, por ser un juicio de despido indirecto.

Señala la corte en forma enfática que “la facultad de admitir hechos como ciertos o ‘tácitamente admitidos’, como lo indica la norma, es un antecedente probatorio más, que puede ser usado o no, en la sentencia, pero jamás puede constituir un antecedente para obviar la recepción de la causa a prueba”.

Por tanto, del análisis efectuado de la sentencia de la Corte de Apelaciones de Chillán, se puede concluir que el apercibimiento del artículo 453 N°1 inciso séptimo del Código del Trabajo es solo un antecedente probatorio que no tiene la entidad para permitir al juez laboral omitir la causa a prueba, toda vez que su aplicación está reservada para la dictación de la sentencia. De la misma forma, el tribunal, para hacer aplicación de la referida norma, debe tener necesariamente a la vista los antecedentes aportados por la demandante para acreditar los hechos fundantes de su pretensión. Finalmente, para su aplicación se debe tener en consideración la carga de la prueba correspondiente a la acción ejercida, estableciendo que en aquellos casos que esta le corresponde al actor, como el despido indirecto, deben observarse necesariamente todas las conclusiones recién señaladas.

**Sergio Navarro Galleguillos**  
**Abogado Judicial**  
**Lizama Abogados**

21/06/2024

**La Corte Suprema en Sentencia Rol N°252.356-2023 señaló, a propósito de un procedimiento de tutela laboral, que el computo de la caducidad se efectúa desde la terminación de la relación laboral, por lo que no resulta jurídicamente procedente excluir antecedentes de hecho que fundan la pretensión.**

Con fecha 7 de junio de 2024, la Corte Suprema acogió un recurso de unificación de jurisprudencia, dejando sin efecto una sentencia de la Corte de Apelaciones de Talca, que había declarado la caducidad de los hechos ocurridos previamente al despido, considerando aquello una impropiedad conceptual y jurídica, ya que la extinción debe referirse al derecho o a la acción, más no a su sustrato fáctico.

Por presentación de fecha 16 de junio de 2023, se dedujo denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y, en subsidio, despido improcedente y cobro de prestaciones laborales, en contra de la Empresa. El demandado contestando la demanda oponiendo excepción de caducidad, señalando que los hechos ocurrieron en septiembre de 2022 y el despido se verificó el 28 de febrero de 2023, por lo que debe aplicarse lo señalado en el artículo 486 del Código del Trabajo, habiendo sido interpuesta la acción de tutela el 16 de junio de 2023, y declararse caduca la acción de tutela respecto de los hechos ocurridos con anterioridad al día que se informó el despido.

Luego, en la respectiva audiencia preparatoria se declaró la caducidad de los hechos ocurridos con anterioridad al 15 de diciembre de 2022. La resolución se fundó en que interpretando el artículo 489, en armonía con el artículo 486 del Código del Trabajo, solo corresponde conocer los hechos denunciados y que hayan ocurrido a lo menos sesenta días hábiles previos al despido, por lo que, si bien la demanda fue deducida dentro de plazo, son caducos los hechos verificados con anterioridad al 15 de diciembre de 2022. La Corte de Apelaciones de Talca confirmó la referida resolución.

La Corte Suprema estableció, interpretando los artículos 486 y 489 del Código del Trabajo, que ambas establecen plazos de caducidad de acciones diversas, sin que resulte aplicable el primero en el caso, ya que no se accionó por tutela de derechos fundamentales encontrándose vigente la relación laboral.

Luego, por el hecho de presentarse una denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 489 del Código del Trabajo, el cómputo de la caducidad debe efectuarse a partir de la terminación laboral, sin que resulte procedente excluir antecedentes de hecho que fundan la pretensión, limitando el debate y la actividad probatoria de las partes injustificadamente.

En este sentido, si bien la denuncia fue interpuesta dentro de plazo, la resolución impugnada yerra al declarar caduca la acción referida a los hechos ocurridos acaecidos con anterioridad al 15 de diciembre de 2022. De esta manera, resulta una impropiedad conceptual y jurídica declarar la caducidad de los hechos, ya que aquella se refiere a la extinción del derecho o de la acción, más no a su sustrato fáctico.

**José Pablo Arraño Urrutia**  
**Abogado Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**

26/06/2024

## **Unificación de Jurisprudencia N° 26.372-2023: incumplimientos del contenido ético jurídico del contrato de trabajo y la causal de despido del artículo 160 N° 7.**

En un reciente fallo la Exma. Corte Suprema acogió el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en contra de un fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago, determinando que el incumplimiento que exige el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo no solo debe ser grave, sino que debe tener una **conexión necesaria y directa** con el contrato de trabajo, ya que a juicio del Exmo Tribunal, lo contrario supondría que el poder de control del empleador se pueda extender a la vida privada del trabajador, alcanzando ámbitos ajenos a lo laboral, cuestión que considera excesiva.

Con fecha 06 de junio de 2024, la Exma. Corte Suprema acogió el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante en contra del fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago que rechazó el recurso de nulidad deducido en contra de sentencia definitiva del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la cual desestimó tanto la acción principal de tutela laboral como la demanda subsidiaria de despido injustificado, determinando que en los hechos se había producido un incumplimiento al contenido ético jurídico del contrato de trabajo que permitía invocar la causal del artículo 160 N° 7 del Código del ramo, siendo el despido del actor justificado.

Para dar contexto al caso en comento, es importante tener en consideración que el demandante era un trabajador del Banco Estado, despedido por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, en atención a que solicitó y obtuvo un beneficio estatal sin cumplir con los requisitos para aquello.

En ese orden de ideas, se tuvieron como hechos acreditados que el demandante, trabajador del Banco Estado, solicitó y obtuvo el aporte fiscal establecido en la ley N° 21.535 pese a que no reunía los requisitos para acceder dicho beneficio, entregando información falsa o errónea; que debido a que dicha circunstancia se habría repetido con otros trabajadores, el Comité de ética del banco investigó a todos los trabajadores que solicitaron el denominado “Bono Clase Media” sin cumplir con los requisitos para ello y que posteriormente no devolvieron los montos percibidos, y que dicho comité estableció una escala de sanciones, dependiendo de la diferencia entre la renta declarada y la efectivamente percibida por los trabajadores. Bajo ese marco fáctico, el sentenciador consideró que el demandante había vulnerado gravemente el contenido ético jurídico de su contrato de trabajo con el mencionado banco y la buena fe que deben mantener los trabajadores de una empresa estatal, razón por la cual determinó que el despido del demandante era justificado.

En contra de dicha sentencia, la parte demandante interpuso recurso de nulidad, resolviendo la Corte de Apelaciones de Santiago que no existía un vicio de nulidad en la sentencia recurrida, ya que no observaba la necesidad de modificar las conclusiones jurídicas alcanzadas por el tribunal de primera instancia, en atención a que los hechos que motivaron el despido fueron adecuadamente explicados en la carta de despido y fueron acreditados de forma suficiente con la prueba rendida en juicio, rechazando el recurso de nulidad interpuesto.

Respecto a dicho fallo de la Corte de Apelaciones señalada, se interpuso recurso de unificación de jurisprudencia, respecto al cual la Corte Suprema se pronunció sobre la procedencia de dar por configurada la causal de término de contrato establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo únicamente en razón de una infracción al contenido ético jurídico del contrato, en

atención a que el fallo recurrido desestimó los incumplimientos a las normas del Reglamento Interno de la Empresa citadas en la carta de despido, pero tuvo por justificado el despido en atención a que el demandante habría incumplido la obligación de comportarse con rectitud, vulnerando el contenido ético jurídico del contrato de trabajo, el cual le obligaba a actuar con rectitud no solo en el plano laboral, sino que también el privado, teniendo en especial consideración la naturaleza pública de su empleador, cuyo principio de probidad administrativa y normas legales que la consagran le resultaban aplicables.

En ese sentido, la Corte Suprema señala que es importante tener en consideración que el demandante prestaba servicios como vigilante para el banco ya individualizado y que la conducta que se le reprochó implicó entregar información errónea o distinta a la realidad respecto a sus ingresos a un organismo público distinto a su empleador -el Servicios de Impuestos Internos- con la finalidad de obtener un beneficio que no fue financiado por su empleador; debido a lo anterior, y aún cuando se entiende aplicable el artículo 1546 del Código Civil a la relación laboral, no sería posible vincular la buena fe que debía unir a las partes en sus relaciones mutuas con la falta de fidelidad o lealtad en la que incurrió el demandante como ciudadano y contribuyente en perjuicio del erario público, en atención a que era una cuestión absolutamente extraña e independiente de la relación laboral.

Al respecto, señala la Corte Suprema que comparte lo razonado por la Corte de Apelación de Concepción y por la Corte de Apelaciones de Santiago en las causas rol causas ROL N° 335-2010 y 945-2021, respectivamente, estableciendo que la correcta interpretación del precepto legal implica que el incumplimiento que exige el artículo 160 N° 7 **no solo debe ser grave para justificar la terminación del vínculo laboral, sino que “debe tener una conexión necesaria y directa con el contrato de trabajo”**, ya que lo contrario implicaría que el poder de control del empleador pueda extenderse a la vida privada del dependiente, cuestión que sería excesiva.

En ese sentido, y estableciendo la interpretación acertada de la materia objeto del recurso, concluye que la Corte de Apelaciones de Santiago habría cometido un error al concluir que los hechos acreditados en la causa suponían una infracción al deber ético jurídico del contrato que permitía invocar la causal del 160 N° 7 del Código del trabajo, razón por la cual acogió el recurso de unificación e invalidó parcialmente el fallo impugnado.

En conclusión, la Corte Suprema entendió que la correcta interpretación del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo implica que el incumplimiento del trabajador debe ser grave y respecto a obligaciones que emanen del contrato, debiendo tener una “conexión necesaria y directa con el contrato de trabajo”, ya que lo contrario implica que el poder de control de empleador se expanda a la vida privada del trabajador, alcanzando ámbitos ajenos a la relación laboral.

**Juan Pablo Mendoza Hernández**  
**Abogado Judicial**  
**Lizama Abogados**

28/06/2024

**Sentencia C.A. La Serena Rol N°70-2024: Corte establece que el plazo de 5 días para derivar una denuncia de acoso sexual a la Inspección del Trabajo respectiva, corresponde a días hábiles administrativos.**

Con fecha 10 de junio del 2024, la Corte de Apelaciones de La Serena declaró que el plazo que tiene el empleador para derivar una denuncia de acoso sexual a la Inspección del Trabajo respectiva, y que ella efectúe la correspondiente investigación, se debe considerar un plazo de días hábiles administrativos, en conformidad a la ley N°19.880.

La Corte de Apelaciones dispuso que la facultad del empleador recogida en el artículo 211-C del Código del Trabajo, corresponde a un plazo de días hábiles administrativos toda vez que el acto administrativo puede tener origen en la solicitud de un particular a la administración, y que por tanto corresponde aplicar de forma supletoria las normas de la ley N°19.880. Al respecto, sostuvo la siguiente interpretación la que estaría refrendado por la Corte Suprema en rol N°809-2014, 8384-2014, 18.414- 2015 y 16.288-2016:

*“En concepto de esta Corte, la sentenciadora estima que el acto administrativo también puede tener su origen en un acto de los particulares que dan origen a una investigación administrativa como aquella que denuncia consagrada en el artículo 211 c) del Código del Trabajo, respecto de lo que el fallo señala: “Que de la definición de acto administrativo y sus etapas, contenidas en la ley citada, podemos desprender que los procedimientos administrativos se conforman también por actos de los particulares, dentro de lo cual está la presentación de una solicitud u otra que dé inicio a un procedimiento destinado a producir un acto terminal, atendido que es su acto inicial, que en este caso se traduce en la remisión de una denuncia de acoso sexual a la Inspección del Trabajo, ya que su destino es obtener un acto terminal”. Y concluye, “Entonces, no existiendo regla especial, se debe aplicar supletoriamente la Ley 19.880, suspendiéndose los días sábados y domingo, de acuerdo al artículo 25”.*

Asimismo, la Corte sostuvo una interpretación sistemática del Código del Trabajo para zanjar la controversia sometida a su decisión, al señalar:

*“Que, en el mismo sentido, y sólo a mayor abundamiento, cabe considerar en apoyo a lo que se ha venido señalando, que el legislador laboral también ha dispuesto esa forma de computo de los plazos en otras instituciones reguladas en el Código laboral, es así que el artículo 312 de dicha recopilación establece expresamente que para el Libro Cuarto que reglamenta la negociación colectiva: “Todos los plazos establecidos en este Libro son de días corridos, salvo los previstos para la mediación obligatoria del artículo 351”. “Con todo, cuando un plazo venciere en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente”.*

Consideramos que la interpretación efectuada por la Corte de Apelaciones es la correcta pues mantiene concordancia con la ley N°19.880 como norma supletoria en materias que la administración debe conocer. Con todo, la sentencia puede informar la correcta aplicación del cómputo de plazos que se deberán definir por el Ministerio del Trabajo al dictar el Reglamento de la ley N21.643.

**Gonzalo Doren Avalos**  
**Abogado Corporativo**  
**Lizama Abogados**

15/07/2024

## **CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO Confirma fallo que acogió demanda por accidente laboral.**

El Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago condenó al empleador al pago de la suma de \$10.000.000 (diez millones de pesos) por concepto de daño moral, a la trabajadora que estando en horario laboral, tuvo que alimentar a la mascota del empleador -cuestión que no tiene relación con el proceso productivo- cuando el animal induce la caída a la demandante, provocándole la lesión en su muñeca derecha.

Así, en su considerando séptimo el tribunal de instancia indica: “Adicionalmente a ello, por supuesto está el daño en cuanto al dolor, tanto físico, al momento del accidente, como lo que viene después del accidente, y todo el proceso que llevó a la atención médica, el dolor que se manifestó durante todo el año 2022, de acuerdo a los antecedentes médicos, lo cual a su vez implica un daño psicológico, el padecimiento del dolor, que era un daño, tanto por el dolor en sí mismo, como por las consecuencias psicológicas que tiene aquello, y además la alteración de condiciones de vida que tiene la demandante, también es un daño.

Si bien, los tratamientos médicos y kinesiológicos están destinados a la recuperación de la salud de la trabajadora, son una alteración de las condiciones de vida, la persona tuvo que concurrir de manera permanente a terapias para superar la lesión, y eso es una alteración de vida y es un daño que también es producto directo del accidente. De esta manera y haciendo valoración prudencial de todos estos antecedentes respecto del daño moral, y además los antecedentes de imposibilidad de utilizar correctamente la mano, el Tribunal valorará el daño moral en la suma de \$10.000.000”.

Por su parte, con fecha 1 de julio de 2024, en causa ROL 2041-2023, la Corte de Apelaciones de Santiago rechazó el recurso de nulidad entablado en contra de la sentencia que acogió demanda de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo presentado contra la empresa.

El fallo de la Corte no revisa el tema de fondo, y rechaza el recurso señalando que la causal del artículo 478 b) utilizada en el recurso de nulidad, esto es “cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”, persigue controlar el razonamiento probatorio contenido en la sentencia, con miras a verificar que en esa actividad no se hayan contrariado o vulnerado los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia. Para ello, el recurrente debe demostrar el error, precisando en su impugnación cuáles hechos estarían incorrectamente fijados en el fallo y, sobre todo, la causa de ese error; ejercicio que supone, evidentemente, que tales hechos existan.

La Corte rechaza el recurso pues indica que el reproche apunta más bien a su disconformidad con las razones que entrega el sentenciador para sustentar su dictamen y no a infracciones cometidas en la valoración de la prueba

**Javiera Álvarez Vera**  
**Abogada de Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**

26/07/2024

## **Sentencia C.A. Antofagasta Rol N°147-2024: Corte confirma que el deber de cuidado del empleador en materia de acoso sexual, contempla el trayecto al domicilio del trabajador.**

Con fecha 01 de julio del 2024, la Corte de Apelaciones de Antofagasta, confirmó la sentencia de primera instancia, tramitada bajo el Rit N°1-53-2023 del Juzgado de Letras de Antofagasta que rechazó la reclamación de una multa porque el empleador no adoptó medidas de resguardo frente a una denuncia de acoso sexual.

En los hechos acreditados en la sentencia de primera instancia, se sostiene que la denuncia por acoso sexual, describe un hecho ocurrido fuera de las dependencias de control del empleador, en específico, en frente del liceo en que trabajaban ambas partes.

Por lo anterior, la reclamante sostiene que sobre dichos actos no le cabría un deber de cuidado toda vez que el trayecto hacia los domicilios de los trabajadores, escapan de ámbito de control y potestad de mando del empleador.

Sin embargo, el Juzgado de Letras de Antofagasta considera que el deber de cuidado del empleador en materia de acoso sexual incluye el trayecto al domicilio del empleador, al señalar:

*“Por otra parte, la denuncia contiene un hecho ocurrido al frente del liceo, en el trayecto de regreso a su hogar, ámbito espacial en que la legislación laboral extiende el deber de cuidado del empleador, por ejemplo, a propósito de los accidentes del trabajo. Por último, ambos son trabajadores del mismo empleador, compañeros de trabajo, los que permite que puedan adquirir la calidad de sujetos activos o pasivos de acoso sexual laboral”*

Para sostener la interpretación anteriormente anotada, el tribunal de instancia declara que el artículo 2° del Código del Trabajo no limita el control del empleador, en materia de acoso sexual, solo a dependencias de este.

*“no es efectivo que para la calificación de la conducta ésta debía desarrollarse estrictamente dentro del establecimiento educacional y durante la jornada de trabajo, ya que dichos requisitos no están contenidos en las normas precitadas. La interpretación restrictiva que sugiere el reclamo, del artículo 2 del Código del Trabajo, negando con ello a la trabajadora los derechos establecidos en los artículos 211-A y siguientes del mismo estatuto legal, pugna con el principio indubio pro operario que inspira la legislación laboral, ya que implica reducir el ámbito de protección que otorgan las normas citadas.”*

En similares términos se pronunció la Corte de Apelaciones al disponer que *“La tesis propuesta, sugiere una interpretación restrictiva del artículo 2 del Código del Trabajo, negando los derechos contemplados en el artículo 211-A y siguientes, lo cual pugna con el principio indubio pro-operario, ya que implicar reducir el ámbito de protección que otorgan las citadas normas legales”*

La sentencia reproducida es interesante toda vez que al momento de los hechos, no existía una norma que explícitamente consagrara un deber de protección en materia de acoso sexual en viajes de trayecto, tal como lo hace el artículo 3° letra c) del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo.

A su vez, tampoco existe un pronunciamiento sobre el nivel de control que le cabe al empleador en los trayectos, desde sus dependencias al domicilio de los trabajadores, puesto que tal como ha señalado la doctrina<sup>[1]</sup>, cuando el transporte de trayecto no ha sido proveído por el empleador, no debería existir responsabilidad de este sobre hechos de acoso sexual ocurridos en dicho momento.

**Gonzalo Doren Avalos**  
**Abogado Corporativo**  
**Lizama Abogados**

[1] Ver Lizama y Lizama (2023): Compliance laboral en acoso y violencia en el trabajo. Convenio N°190 y Ley N°21.643. (Der Ediciones, Santiago), p.13



29/07/2024

## **Juzgado de Letras de Quillota deja sin efecto la multa cursada a una empresa por reducir la jornada laboral en minutos diarios.**

El Juzgado acogió la reclamación de multa deducida por la empresa, que argumentó la errónea interpretación de la Dirección del Trabajo en su Dictamen N°235/08, sobre la reducción de la jornada laboral en una hora diaria en aplicación de la Ley N°21.561 o de “40 horas”

Conocido es el Dictamen N°235/08 de la Dirección del Trabajo, de fecha 18 de abril de este año, en el cual se señaló que, en el evento de no existir acuerdo para la adecuación de la jornada diaria de trabajo, con el fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del Trabajo y en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, el empleador deberá, en el caso de que la jornada se encuentre distribuida en 5 días, disminuir en una hora cada día.

Por ejemplo, tratándose de una jornada de lunes a viernes, el empleador deberá reducir al menos una hora al término de la jornada diaria en algunos de los 5 días que forman parte de la jornada diaria. De esta manera, la Dirección del Trabajo descartó la fórmula de rebajar 12 minutos diarios cada día de la jornada, para adecuarse a la Ley N°21.561.

En cumplimiento del Dictamen, la Inspección del Trabajo de Quillota cursó una multa a una empresa por incumplir con la nueva normativa al aplicar una reducción de 10 y 12 minutos, dependiendo del trabajador, a sus jornadas laborales diarias.

En la reclamación de la multa, la empresa señala que, si bien luego de conversaciones con los trabajadores, la empresa efectivamente decidió reducir las jornadas laborales en 10 y 12 minutos por día, dependiendo de la jornada del trabajador, luego del Dictamen N°235/08 de la Dirección del Trabajo, se decidió implementar tal criterio, reduciendo en una hora completa las respectivas jornadas. Esto último habría sido comunicado a los trabajadores el día 03 de mayo de 2024 mientras que la visita inspectiva tuvo lugar el día 31 de mayo de 2024.

Asimismo, en la reclamación se argumentó que la interpretación de la Dirección del Trabajo, en su Dictamen N°235/08, es contraria a lo expresamente establecido por el artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561, en tanto contraría el concepto semanal de jornada, el principio de proporcionalidad que se dispone en la Ley y el principio protector que debe mediar en la relación laboral.

De esta manera, el 2° Juzgado de Letras de Quillota resolvió acoger la reclamación de multa deducida por la empresa, dejando sin efecto la resolución de multa N°8689/24/101 dictada con fecha 31 de mayo de 2024, por parte de la Inspección Provincial del Trabajo de Quillota (ROL I-15-2024).

Ahora bien, relevante es mencionar que la sentencia proviene de un Juzgado de primera instancia, por lo que aún hay otras instancias que pueden modificar la resolución previamente mencionada.

**José Pablo Arraño Urrutia**  
**Abogado Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**

31/07/2024

## Unificación de Jurisprudencia ROL N° 154.545-23, Corte Suprema unifica jurisprudencia respecto al alcance del artículo 184 del Código del Trabajo.

En un reciente fallo, la Exma. Corte Suprema unificó jurisprudencia sobre el alcance del artículo 184 del Código del Trabajo respecto a la forma de establecer e informar a los trabajadores las prohibiciones que el empleador puede adoptar con el fin de protegerlos, en causa de una trabajadora que sufrió un accidente de trabajo tras caer de una escalera pese a que le señalaron verbalmente que no realice sus labores sobre la misma.

En un reciente fallo, la Exma. Corte Suprema acogió el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en contra de la sentencia de la Corte de Apelaciones de Valdivia, que rechazó el recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia del Juzgado de Letras de Los Lagos, el cual desestimó la demanda de indemnización de perjuicios derivados de un accidente laboral, deducida por una trabajadora que sufrió una caída desde una escalera a la que se subió para ejecutar sus labores de poda de cerezos, en circunstancias en que su empleador le habría prohibido tal conducta, ordenándole verbalmente que se limitara a podar la sección inferior de los árboles.

La materia respecto a la cual se solicitó pronunciamiento de la corte se relaciona con precisar el sentido y alcance del artículo 184 del Código del Trabajo, en particular respecto a la forma de establecer e informar a los trabajadores las prohibiciones que el empleador puede adoptar con el fin de protegerlos

Dando contexto al recurso, es debemos señalar que en sentencia de primera instancia se rechazó la demanda de indemnización de perjuicios derivados de un accidente del trabajo, teniéndose como hechos acreditados en dicha oportunidad -destacando aquellos relevantes para el presente artículo- que:

1. El 30 de marzo de 2022, en circunstancias que la actora podaba cerezos en la propiedad de la demandada, encontrándose sobre una escalera a una altura de 1,2 metros, la actora cayó al piso, sufriendo una fractura en su pierna derecha.
2. Se calificó el accidente como de origen laboral, estableciéndose una incapacidad del 25%.
3. Previo al inicio de las labores, la demandante fue instruida en los procedimientos de cosecha, de desmalezado y en la forma de trabajo y la prevención de riesgos en el huerto, siendo capacitada en el uso de escaleras y tijeras.
4. La demandante realizaba sus labores con una compañera, ya que el trabajo se realizaba en duplas, una sobre la escalera y la otra podando a nivel del suelo, y en el caso particular se le instruyó **verbalmente** a la demandante no subir a la escalera, atendido su rango etario y condiciones de movilidad.

En ese orden de ideas, el Juzgado de Letras de Los Lagos **consideró que la circunstancia de impartir instrucciones en forma verbal sería apropiada y ajustada a la práctica agrícola, teniendo por acreditado el cumplimiento al deber de seguridad que dispone el artículo 184 del Código del Trabajo**, rechazando la demanda.

Por su parte, la Corte de apelaciones de Valdivia desestimó el recurso de nulidad deducido por la demandante por las causales consagradas en los artículos 478 letra e) y c) y 477 del Código del Trabajo, por infracción al artículo 184 del mismo cuerpo normativo, en relación al artículo 9 del Decreto N° 40 de 11 de febrero de 1969.

Resolviendo el asunto, la Exma. Corte Suprema señala en su fallo que, en las sentencias de contraste acompañadas por la recurrente, ese mismo tribunal se pronunció sobre el deber que consagra el artículo 184 del Código del Trabajo, señalando que la norma: "impone al empleador

la obligación de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores. Frente a la multiplicidad de fuentes de riesgo en el lugar de trabajo, no ha podido el legislador especificar cuáles son esas medidas. Pero ha usado dos palabras categóricas que resultan ineludibles para la determinación en concreto de dichas medidas: necesarias y eficazmente” (ROL N° 94.956-2016).

En ese orden de ideas, recalca que no cabe duda que pesa sobre el empleador la carga de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, quedando claro que el legislador no podría precisar de forma exhaustiva el contenido de tales medidas, debiendo ser definido en cada faena con relación a los riesgos y características de la misma, siendo lo importante que estas sean útiles en la reducción de accidentes.

En el caso concreto, resuelve la Exma. Corte Suprema, esto se traduce en que más relevante que la manera en que se comunicó a la demandante la instrucción consistente en apartarla de las labores de poda en altura haya sido de forma verbal o escrita, lo crucial era que la medida haya sido debidamente conocida e interiorizada tanto por los dependientes como por representantes del empleador, supervisores y otras jefaturas que, llegado el caso, velen por un oportuno y completo cumplimiento. Sin perjuicio, desarrolla la Corte, fue precisamente aquello lo que no ocurrió en el caso en estudio, ya que tratándose de una trabajadora que llevaba poco más de un mes trabajando para el demandado en servicios de poda, se podía advertir del informe de investigación del accidente -incorporado en la causa- y de la declaración de los testigos, **que una vez que la trabajadora subió a la escalera, nadie hizo nada para detenerla, ya que ni su compañera, ni la supervisora a cargo del grupo de trabajo, ni otra persona presente en el lugar le señaló que se bajara de la escalera, ni le mencionaron la instrucción y capacitación previa**, los que a juicio de la Corte Suprema permite descartar su eficacia, ya que no se habría informado de forma clara y suficiente la decisión, y no se verificó que la trabajadora y los demás involucrados fueran conscientes de su relevancia y de la necesidad de respetarla irrestrictamente.

En ese sentido, unifica jurisprudencia la Exma. Corte Suprema reiterando la postura permanente de dicha Corte, en los términos de que el artículo 184 del Código del Trabajo pone la carga en el empleador al acreditar que ha cumplido con el deber de cuidado del artículo 184 del Código del Trabajo si el accidente ha ocurrido dentro de su ámbito de control, debiendo presumirse la culpa por el hecho propio. En síntesis, concluye la Exma. Corte, si se verifica un accidente del trabajo se presume que el empleador no tomó todas las medidas necesarias para evitarlo o que las adoptadas fueron insuficientes o inapropiadas.

Todo lo anterior, conforme resuelve la Corte, en el caso concreto se traduce en que siendo un hecho asentado que el accidente se produjo cuando la demandante efectuaba sus labores de forma contraria a aquella en que el empleador afirma haberla instruido, sin que conste en los hechos que haya recibido ningún llamado de atención o amonestación, lo que es concordante con el informe de accidente del trabajo elaborado por la empresa que fija como una de las causas del hecho la falta de procedimiento de trabajo, **se concluye que el empleador no impartió de forma adecuada y eficiente a la trabajadora y sus supervisores la orden relativa a que no debía subir a la escalera**, por lo que se le puede atribuir responsabilidad en la ocurrencia del accidente, ya que a juicio de la Corte no se habrían adoptado todas las medidas necesaria para proteger eficazmente su vida y salud.

En ese sentido, considera la Corte Suprema que la Corte de Apelaciones de Valdivia yerra al rechazar el recurso de nulidad interpuesto al resolver que la sentencia no incurrió en una infracción de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, destacando que el recurso de nulidad debió ser acogido.

Conforme a todo lo anterior, acoge el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto, invalidando la sentencia de la Corte de Apelaciones de Valdivia y dictando sentencia de reemplazo acogiendo lo demandado por concepto de daño moral.

**Juan Pablo Mendoza**  
**Abogado Área Judicial**  
**Lizama Abogados**

05/08/2024

## **CORTE SUPREMA Acoge demanda de despido indirecto y cobro de prestaciones de funcionaria municipal.**

Con fecha 23 de julio de 2024, la Corte Suprema en causa ROL N°204.952-2023 acoge recurso de unificación de jurisprudencia presentado por la demandante, declarando nula la sentencia pronunciada por la Corte de Apelaciones, y manteniendo firma el fallo pronunciado por el Tribunal de instancia.

Así, cabe indicar que la demandante presenta una demanda por artículo 171 del Código del Trabajo imputando el incumplimiento grave de la Municipalidad de Chillán Viejo por no pago de cotizaciones. El tribunal de instancia acoge la demanda, sin embargo, la Corte de Apelaciones de Chillán da vuelta el fallo señalando que no hubo incumplimiento por parte del empleador, otorgándole a la trabajadora sólo lo que concierne al pago del feriado proporcional.

La Corte Suprema comienza su razonamiento indicando que la figura del auto despido o despido indirecto que contempla el artículo 171 del Código del Trabajo implica que si el tribunal rechaza el reclamo deducido, se entenderá que el vínculo laboral termina por renuncia del dependiente.

La resolución agrega que: *“Tal institución pone de relieve la naturaleza bilateral de la relación contractual, que obliga al empleador a cumplir las obligaciones que le surgen de su vinculación con el trabajador, dotando a este de un mecanismo de salida en caso de incumplimiento mediante su notificación al infractor, alegación sujeta a la comprobación de los hechos fundantes que harán procedentes las prestaciones reclamadas. Lo relevante del despido indirecto es que responsabiliza al empleador de la pérdida de la fuente laboral del trabajador, resguardando de alguna manera el principio de estabilidad en el empleo, en virtud del cual la ley regula las causales de terminación del contrato y establece los mecanismos de compensación para el caso que aquel no las respete. No se trata, por tanto, de una renuncia – que constituye un acto voluntario, libre y espontáneo– sino de una situación provocada por el empleador, causa de la desvinculación del dependiente, a quien se reconoce el derecho a obtener las reparaciones propias del despido injustificado”.*

La Corte manifiesta que, dado lo razonado, procede la acción por despido indirecto ante el no pago por parte del empleador de las cotizaciones de seguridad social, aun cuando se trate solo de algunos meses dentro de una relación laboral, más aún si no se dieron razones de naturaleza extraordinaria que pudieran explicar o justificar el incumplimiento.

Así, en el caso de autos se logró acreditar que a la fecha del despido indirecto el empleador adeudaba las cotizaciones correspondientes al seguro de cesantía de octubre y noviembre de 2014, y enero, febrero y marzo de 2015, por lo que se configuraría la omisión descrita, lo que constituye un incumplimiento grave que justifica el despido indirecto planteado por la actora. Así, esgrime: *“Que, por estos motivos, se debe dar lugar al recurso de unificación deducido por la demandante y anular el fallo impugnado, puesto que la correcta doctrina se contiene en los acompañados, cuyos razonamientos resultan coherentes con los desarrollados en la presente decisión, advirtiéndose, por tanto, que la de instancia efectuó una correcta calificación jurídica de los hechos establecidos, por lo que el de nulidad basado en la causal contenida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo fue erróneamente acogido por la Corte de Apelaciones de Chillán, fundamentos que resultan suficientes para desestimar la invocada”, concluye el fallo”.*

Por tanto, se acoge el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la demandante contra la sentencia de dos de agosto de dos mil veintitrés, dictada por la Corte de Apelaciones de Chillán, que, en consecuencia, se invalida, decidiéndose, en su lugar, que se rechaza el de

nulidad que presentó la demandada contra la de instancia de veintiuno de abril de dos mil veintitrés que, en consecuencia, no es nula.

**Javiera Alvarez**  
**Abogada de Negociación Colectiva**  
**Lizama Abogados**

07/08/2024

## **CORTE SUPREMA Acoge recurso de queja y ordena tramitar recurso de nulidad laboral que fue declarado abandonado por la corte de apelaciones de Antofagasta.**

Con fecha 19 de julio del presente año, la Excm. Corte Suprema, acoge recurso de queja deducido por la parte demandante y recurrente en autos N° Ingreso Corte 12187-2024, dejando sin efecto resolución dictada por la Corte de Apelaciones de Antofagasta que declara abandonado el recurso de nulidad interpuesto por negar a la parte recurrente efectuar alegatos del recurso por vía remota mediante videoconferencia.

La discusión planteada, busca determinar si constituyó o no, una falta o abuso grave por parte de la Corte de Apelaciones de Antofagasta, el hecho de negarse a autorizar el mismo día de la vista de causa la comparecencia remota para efectuar los alegatos, siendo que había sido solicitado por la parte recurrente con los dos días de antelación requeridos, fundamentando dicha solicitud en que su domicilio es en la ciudad de Santiago, además de rechazar la solicitud de suspensión contemplada en el artículo 165 N°5 del Código de Procedimiento Civil por extemporánea, y por ende resolver el abandono del recurso de nulidad laboral.

Por su parte, los integrantes de la lltma. Corte de Apelaciones de Antofagasta que dictaron la sentencia, evacuan informe mediante el que fundamentan su decisión de declarar abandonado el recurso, por tratarse de una sentencia definitiva y que tal, como lo dispuso la misma Corte mediante el Auto Acordado de 26 de febrero de 2024, no se autorizará la comparecencia remota para concurrir a alegatos respecto de sentencias definitivas, además que ya una vez iniciada la audiencia el recurrente solicitó la suspensión de la vista de la causa, por tanto fue declarada extemporánea y por último, por no encontrarse presente el abogado de la parte recurrente se declaró abandonado el recurso.

En este sentido, el considerando cuarto de la sentencia dispone *“Que, en consecuencia, para que proceda el recurso de queja es menester que el tribunal haya dictado una resolución cometiendo falta o abuso grave, esto es, de mucha entidad o importancia, único contexto que autoriza aplicarle una sanción disciplinaria que debería imponerse si se lo acoge (...) Por lo tanto, se puede concluir que no es un medio que permita refutar cualquier discrepancia jurídica o errores que un juez haya cometido en el ejercicio de la labor jurisdiccional. Dicha postura es la que esta Corte ha adoptado de manera invariable, según consta, entre otras, en las sentencias dictadas en los autos número de Rol 10.243-11, 1701-2013 y 3924-2013 de 11 de enero de 2012, y de 23 de marzo y 28 de agosto, ambas de 2013, respectivamente”*

Continúa su razonamiento, señalando en el considerando octavo *“Que, interpretando las normas citadas en los acápites precedentes, es posible concluir que los recurridos cometieron falta o abuso grave al declarar abandonado el recurso de nulidad, por cuanto, discurren sobre la base de la posibilidad que tienen las partes de realizar alegatos por vía remota mediante videoconferencia, y las cortes de apelaciones de adoptar un sistema de funcionamiento excepcional que las habilite para realizar las vistas de las causas sometidas a su conocimiento de tal manera, debiendo asumir uno que garantice el acceso a la justicia, más no que lo limite, por lo que la decisión de negar lugar a la recurrente a efectuar los alegatos por vía remota mediante videoconferencia y, consecuentemente, declarar abandonado el recurso de nulidad interpuesto, configura los presupuestos para acoger el recurso de queja”*

Al respecto la Excm. Corte Suprema agrega en el considerando noveno de la sentencia *“Que, a mayor abundamiento, no debe olvidarse que las normas procesales deben ser comprendidas*

*integrando de manera concreta los principios inspiradores que justifican su existencia, y uno de los basamentos sensibles en este asunto, dice relación con el derecho de las personas a acceder libremente a un tribunal de justicia para la protección de sus derechos, como consecuencia evidente del reconocimiento constitucional de lo que la doctrina y el derecho convencional y comparado denomina como derecho a la tutela judicial efectiva, en cuanto fundamento esencial de todo Estado de Derecho, que se encuentra garantizado a nivel constitucional mediante el numeral 3º del artículo 19 de la Carta Fundamental, al reconocer la prerrogativa universal de igual protección de la ley, el derecho a la defensa jurídica, el derecho a ser juzgado por el juez natural, y a un justo y racional procedimiento, garantía que, además, tiene como contrapartida orgánica, los principios rectores de la actividad jurisdiccional consagrados en el artículo 76 del texto constitucional, específicamente el de inexcusabilidad, que impone a la magistratura el deber imperativo de otorgar un pronunciamiento de mérito sobre la controversia que legalmente se le plantee, sin poder excusarse de hacerlo”*

Finalmente, nuestra Excma. Corte Suprema resuelve acoger el recurso de queja interpuesto en contra de los jueces de la Corte de Apelaciones de Antofagasta que resolvieron declarar el abandono del recurso de nulidad laboral interpuesto por la parte demandante y, en consecuencia dejan sin efecto dicha resolución y, disponen que se deben retrotraer los autos al estado en que el abogado demandante fije domicilio dentro de los límites urbanos, tal como señala el artículo 49 del Código de Procedimiento Civil y una vez hecho, se deberá incluir la causa en tabla ordinaria para proceder a su vista.

**Natalia Ávila Wende**  
**Abogada Coordinadora del Área Judicial**  
**Lizama Abogados**



14/08/2024

## **Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena permite al empleador reducir la jornada diaria en 10 o 12 minutos, dependiendo de los días de trabajo pactados, para cumplir con la progresividad proporcional de la Ley 40 horas.**

Con fecha 12 de agosto de 2024, en causa RIT I-85-2024 del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, se resolvió reclamación judicial de multa, dejando sin efecto la misma por sentenciar que el empleador habría cumplido la progresividad proporcional que exige la Ley 40 horas mediante la reducción de 10 o 12 minutos de la jornada diaria laboral.

La Ley N°21.561 o mejor conocida como “Ley 40 horas”, modificó el Código del trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral de forma progresiva hasta el año 2028. Esta ley entró en vigencia el 26 de abril del presente año reduciendo la jornada laboral durante este 2024 de 45 a 44 horas para aquellos trabajadores cuya relación laboral se encuentra íntegramente regulada por el Código del Trabajo.

La reducción de esta hora de trabajo no ha estado exenta de vicisitudes, puesto que hartos han sido los cuestionamientos respecto a la forma de realizar el descuento, ya sea 1 hora de un día de trabajo o de forma proporcional durante todos los días de trabajo. En este sentido, el Ordinario N°235/08 de fecha 18 de abril de 2024 de la Dirección del Trabajo, establece que en caso de no existir acuerdo con los trabajadores, el empleador deberá reducir al menos una hora al término de la jornada diaria en alguno de los 5 días que forman parte de la jornada semanal o por 50 minutos cada día cuando la jornada se encuentre distribuida en 6 días.

En este caso, la Inspección Provincial del Trabajo de La Serena cursó una multa de 60 UTM a la empresa por infracción del artículo 22 del Código del Trabajo, artículo tercero transitorio de la Ley N°21.561 en relación con los artículos 506 y 506 quáter del Código del Trabajo, toda vez que la empresa habría reducido la jornada diaria en 10 minutos, en contravención al Ord. 235/8.

Para el tribunal, el artículo tercero transitorio de la Ley 40 horas, no obliga al empleador a aplicar la modalidad indicada por la Inspección del Trabajo, en cuanto a disminuir una hora cada día, motivo por el cual a falta de acuerdo con los trabajadores, el empleador puede disponer de otras medidas para adecuar la disminución de la jornada de trabajo, pudiendo implementarse la progresividad proporcional de la reducción.

Así, señala el Juzgado que “el tenor literal de la norma legal únicamente obliga al empleador a adecuar la jornada, obligándolo a reducir su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada [refiriéndose a la norma en comentario] y por muy absurdo que parezca, permite al empleador distribuir la reducción de la jornada de trabajo en 10 o 12 minutos, dependiendo de los días trabajados”, estimando que la empresa dio cumplimiento a la progresividad proporcional de la ley.

Por consiguiente, pese al Ordinario de la Dirección del Trabajo, el Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena permite la reducción de 10 o 12 minutos de la jornada diaria, dependiendo de los días de trabajo pactados.

**Sofía Rebolledo**  
**Abogada Área Judicial**  
**Lizama Abogados**

Autores

**Javiera Álvarez Vera**  
**José Pablo Arraño Urrutia**  
**Natalia Ávila Wende**  
**Ignacio Cartes Fuentes**  
**Gonzalo Doren Ávalos**  
**José Tomás Erenchun Sarzosa**  
**Sebastian Micco Hernández**  
**Juan Pablo Mendoza Hernández**  
**Antonia Morales Alemparte**  
**María Jesús Pérez Jaramillo**  
**Dyan Pong Rodríguez**  
**Sofía Rebolledo López**  
**Sergio Navarro Galleguillos**  
**Rodrigo Pimentel Mestre**  
**Scarlett Zavala Toledo**

Dirección General  
**Luis Lizama Portal**  
**Diego Lizama Castro**



[www.lizamabogados.cl](http://www.lizamabogados.cl)

Avenida Vitacura 2969, Oficina 1001, Las Condes.  
+56 2 2246 3080 | +56 2 2246 3070

