

CUADRO DE UNIFICACIONES DE JURISPRUDENCIA DICTADAS POR LA EXCMA. CORTE SUPREMA (JULIO DE 2014 A JULIO DE 2015)

HUGO FÁBREGA VEGA*

CRISTIÁN OLAVARRÍA RODRÍGUEZ**

Abogados

Centro Chileno de Estudios de Derecho del Trabajo A.G. (CEDET)

1. PRELIMINARES

El presente trabajo tiene por objeto poner a disposición del público un cuadro de las sentencias en Unificación de Jurisprudencia dictadas por la Cuarta Sala de la Excma. Corte Suprema, con una pequeña glosa descriptiva y su vinculación con otras materias objeto de la competencia que detenta aquella sala especializada en materia laboral y de seguridad social del más alto tribunal del país.

Para cumplir tales efectos y complementar el trabajo efectuado a través del informe N°33-2014 elaborado por la Dirección de Estudios, Análisis y Evaluación de la Corte Suprema, se advierte que el estudio toma en consideración el período posterior a este, o sea, desde Julio de 2014 a Julio de 2015.

Por último, se hace presente que los autores han seleccionado algunos criterios de importancia práctica que han sido rechazados en Unificación de Jurisprudencia, advirtiendo, asimismo, que han quedado fuera de este análisis los criterios relacionados con Estatuto Docente y bono S.A.E.

* Contacto: hfabrega@ahmt.cl

** Contacto: cristian.olavarria@ppulegal.com

2. UNIFICACIONES

1	Recurso N° 10.139-2013, sentencia de 10 de junio de 2014 (cambio de criterio).	<i>Responsabilidad solidaria de la empresa principal (artículo 183 B y E del CT)</i> a) El artículo 183 B del CT dispone que: “La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o periodo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal”. Agrega que: “En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos”. Sigue: “La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente” continúa “El trabajador al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este párrafo”. b) El artículo 183 E del CT señala que: “Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la Ley 16.744 y el artículo 3° del DS N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud”. c) Que las normas que forman parte de la Ley N° 20.123 están construidas desde el principio de protección del trabajador, pretendiendo intensificar, en un caso, la posición de garante y estableciendo, en el otro la responsabilidad directa del empresario que contrata con otros obras y servicios, sea respecto de obligaciones pecuniarias de sus contratistas, tanto laborales como de seguridad social, como las propias en el ámbito de la seguridad, expresando de esta manera el carácter protector del Derecho del Trabajo, que en este caso tiene como objetivo prioritario asegurar el respeto de los derechos del trabajador y no la situación particular de control o no de la empresa.
---	---	--

	d) Se produjo un cambio debido a que el artículo 183 B establece la posibilidad del dependiente de dirigirse contra el patrimonio del dueño de la obra para el caso de incumplimiento del empleador directo respecto de ciertos y precisos derechos cuando el principal no ha tomado los resguardos que la ley establece. e) El artículo 183 E consagra una obligación particular y especial en materia de higiene y seguridad imponiendo al dueño la protección eficaz de la vida y salud de todos los trabajadores que se desempeñan en la empresa o faena con arreglo a las normas que en la misma disposición se expresan. f) <i>Que respecto de la naturaleza de la obligación de seguridad esta se encuentra impuesta por la ley 184 del CT y como norma de orden público que se incorpora al vínculo contractual de forma indisoluble constituyendo un elemento esencial del mismo. Por ello, aunque su origen es legal, se integra al contrato por lo que cuando ella no es observada se incumple el contrato en una obligación esencial.</i> g) Que se debe tener en cuenta que el carácter tuitivo de las normas que se revisan queda demostrado al constatar el acrecimiento de la garantía patrimonial universal establecida en favor del trabajador subcontratado ante el incumplimiento o inobservancia de los derechos que la ley le reconoce y cautela en forma especial, <i>de manera que las instituciones de derecho civil abordadas por ella deben serlo bajo el prisma de los principios del derecho del trabajo.</i> h) Que el régimen de protección incorporado por la Ley 20.123 tuvo por finalidad intensificar las responsabilidades de la empresa principal en relación a los trabajadores contratistas y subcontratistas. i) Que establecida como lo ha sido por el artículo 183 E la responsabilidad directa del dueño de la obra respecto de la obligación de seguridad y al ser ésta de naturaleza laboral inserta en el contrato, por disposición de la ley su extensión principal ha hecho surgir en la doctrina dos tesis que buscan responder la pregunta referida a su estatuto jurídico. j) De acuerdo a la primera, la consideración de carácter de tercero del dueño de la obra en relación al vínculo laboral entre contratista y trabajador, permitiría calificarla como de naturaleza extracontractual, resultando aplicables las disposiciones correspondientes a la materia, entre otros aspectos, la forma de contribuir a la deuda por los obligados y sede a lo cual está entregado a su conocimiento.
--	--

	Sin embargo la doctrina ha observado que tal concepción se advierte que pugna con las finalidades tenidas en cuenta por la ley al pretender la intensificación de la responsabilidad del ente que ella aborda, por lo que la otra alternativa es calificarla como de carácter contractual, lo que permite su conocimiento en sede laboral. k) Que la objeción que se plantea a lo forzado de tal atribución, en atención a la condición de tercero del dueño de la obra, se salva en concepto de los autores, al entender el artículo 183 E como una excepción al efecto relativo de los contratos, tomando en cuenta que se está ante pactos vinculados (empresa principal y contratista, por una parte y contrato entre esta última y los trabajadores) en consideración a la especialidad de la relación laboral. Esto ha permitido el conocimiento en esta sede de la acción intentada en autos, contra el empleador directo y el dueño de la obra y es la que suscribe la CS. l) Que considerando que el objeto de la ley fue dotar a los trabajadores subcontratados de un estatuto de protección más intenso y exhaustivo que el existente. m) <i>La intensificación de la responsabilidad de la empresa principal permite sostener que ante una controversia de los deberes de los artículos 183 C y 183 D surge la responsabilidad solidaria de la empresa principal ante los incumplimientos de las obligaciones laborales – carácter del cual participa el deber de seguridad, como ya se ha dicho y previsionales del contratista para con los trabajadores de éste con mayor razón ha de surgir similar sanción ante la infracción de un deber del mismo tipo-laboral. Y que grava al dueño de la obra por expresa disposición de la ley.</i> n) Una interpretación diversa implicaría aceptar el contrasentido que significaría que una víctima por repercusión de un accidente del trabajo, obligada a demandar a los trabajadores de un accidente del trabajo del resultado dañoso en sede civil bajo el estatuto de la responsabilidad extracontractual, se vería favorecida por un régimen de responsabilidad más riguroso respecto de la persona de los deudores que el propio afectado directo, parte inmediata del vínculo laboral, lo que demuestra la inconsistencia de semejante inteligencia de la norma. o) Aun ante el silencio de la ley en la asignación expresa del régimen de responsabilidad al que se encuentra sujeto el dueño de la obra cuando es demandado conjuntamente
--	---

		con el contratista, cada uno en virtud de la infracción de sus respectivos deberes que hicieron posible un único resultado lesivo, la comprensión conjunta de las disposiciones mencionadas <i>bajo el prima interpretativo propio del Derecho Laboral que permite a los jueces la asignación en sentido de sus disposiciones conforme al criterio pro operario que posibilita la integración de las normas que regulan una misma materia, fuerza a concluir que tal estatuto es el propio de la solidaridad, con los matices que el derecho laboral introduce en su comprensión, conforme se advierte de los términos de la propia Ley 20.123.</i> p) En razón de lo concluido no puede conculcarse con lo resuelto en los artículos 1511 y 1526 del CC, por cuanto la interpretación que se ha dado a las normas en análisis es la que permite su máxima expresión, coherente con los fines tenidos en consideración. q) Luego la responsabilidad es solidaria. r) El pago de la indemnización por daño moral convierte al deber de cuidado infraccionado en una obligación de dar.
2	Recurso Nº 16.896-2013, sentencia de 17 de junio de 2014.	<i>Desafuero y expresión "podrá" (artículo 174 del CT)</i> Se reiteran argumentos de fallos anteriores.
3	Recurso Nº 12.514-2013, sentencia de 23 de junio de 2014.	<i>Perdón de la causal. Improcedencia en el despido indirecto</i> a) Que el inciso 2° del artículo 5 del CT establece que los derechos laborales son irrenunciables. Implica la posibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. b) El perdón de la causal es una institución elaborada por la doctrina laboral a partir de dos ideas o nociones, a saber, la de reconocimiento de la voluntad presunta y la de consolidación de las situaciones, pues si el empleador nada hace para sancionar la falta o conducta del trabajador dentro de un periodo más o menos inmediato a su comisión, se presume su voluntad de perdonarla. Lo que también ocurre si aplicó una sanción de menor entidad, caso en el que se entremezclaría con el principio de non bis in ídem. c) <i>No puede aceptarse la figura del perdón de la causal cuando es el empleador el que incumple gravemente las obligaciones que le impone el contrato y el dependiente deja transcurrir</i>

		<i>un tiempo prolongado antes de accionar por auto despido o despido indirecto, razón por la que se debe concluir que al admitirse la alegación formulada por el demandado, en orden a la demanda subsidiaria por despido indirecto debe ser desestimada por haber operado el perdón de la causal se conculcó lo que dispone el inciso 2 del artículo 5 del CT.</i> d) <i>Considerando que el despido indirecto provoca el efecto que el trabajador queda cesante, lo que trae consigo un estado de incertidumbre económica, se puede elaborar como máxima de experiencia una que señale que el trabajador vacilará, se tomará tiempo antes de poner término al contrato y que por lo mismo, no puede ser fruto de una decisión apresurada o precipitada.</i>
4	Recurso Nº 14656-2013, sentencia de 8 de julio de 2014.	<i>Finiquito (artículo 177 del CT)</i> a) <i>El finiquito legalmente celebrado constituye un equivalente jurisdiccional que tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada y da cuenta del término de la relación en las condiciones que en él se consignan.</i> b) <i>El poder liberatorio se restringe a todo aquello en que las partes han concordado expresamente y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó, sea porque una de las partes formula la reserva correspondiente, sea porque se trate de derechos u obligaciones no especificados por los comparecientes, sea por cualesquiera otras razones que el entendimiento humano pudiera abarcar.</i> c) <i>En el instrumento que se examina nada se consignó específicamente en relación con el accidente de trabajo que padeció el actor y que era conocido de la demandada, de modo que la amplitud de la declaración no puede abarcar la acción que se ventila en esos autos, pues por tratarse de una transacción –en la especie, contrato por el que las partes precaven un eventual litigio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil– en la que se ajustan cuentas pendientes, es dable exigirle la especificidad necesaria, en atención no sólo a los bienes jurídicos en juego, esto es, derechos laborales de orden público, sino también porque se trata de evitar o eludir un pleito, una controversia, entre quienes comparecen a dicho ajuste de cuentas, de modo que es dable requerir la máxima nitidez en cuanto a las materias, derechos, obligaciones, prestaciones, indemnizaciones, etc., sobre las cuales se ha formado el consentimiento, con el objeto precisamente de impedir las discusiones como la presente en que una</i>

		parte entiende que no ha transado y la otra, supone el acuerdo y la renuncia de acciones.
5	Recurso Nº1618-2014, sentencia de 30 de julio de 2014 (rechaza recurso y cambio de criterio).	<i>Procedencia de Ley Bustos en régimen de trabajo de subcontratación. Cambio de criterio (artículo 162 del CT)</i> a) El artículo 183 B del CT hace solidariamente responsable a la empresa principal y al contratista de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a sus contratistas y subcontratistas, en su caso, en favor de sus trabajadores, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que corresponda pagar al término de la relación laboral; responsabilidad que se circunscribe al periodo durante el cual laboraron en régimen de subcontratación para la empresa principal, debiendo, esta última, hacerse cargo de las que afecten a los subcontratistas en el evento que no se pueda hacer efectiva la responsabilidad del empleador directo. b) La empresa principal debe responder, solidaria o subsidiariamente, del pago de las remuneraciones de los trabajadores, del entero, en el órgano pertinente, de las cotizaciones previsionales, de las indemnizaciones sustitutiva por falta de oportuno aviso previo y por años de servicio, con su incremento, y de la compensación de feriados, que deben solucionarse con motivo del término de la relación laboral; sin perjuicio de otra que pueda calificarse como obligación laboral y previsional de dar o a título de indemnización legal por el evento señalado; y la responsabilidad solidaria de aquella surge cuando no ejerce el derecho de información y de retención, pues si se ejercitan torna a subsidiaria, por lo tanto, la primera se hace efectiva por su propia negligencia. c) De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, el despido de un trabajador no surte efecto si el empleador no está al día en el pago de las cotizaciones previsionales, sancionándolo con el pago de las remuneraciones y demás prestaciones a contar de la data del despido y hasta su convalidación, lo que queda comprendido en los términos de "obligaciones laborales y previsionales" que utiliza el artículo 183 B del mismo cuerpo legal, y de lo que debe responder la empresa principal, según se señaló en el motivo precedente; razón por la que corresponde imputarle las consecuencias de la ineficacia del despido por la existencia de una deuda previsional y, en su caso, al contratista, siempre que los presupuestos fácticos de dicha institución se configuren durante la vigencia del contrato o subcontrato.

		d) Que, no obsta a la conclusión anterior, la circunstancia que la responsabilidad solidaria de la empresa principal esté limitada al tiempo o periodo durante el cual los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación, porque como el hecho que genera la sanción que establece el artículo 162 del Código del Trabajo se presenta durante la vigencia de dicho régimen, se debe concluir que la causa que provoca su aplicación –no pago de las cotizaciones previsionales- se originó en el ámbito que debe controlar y en el que la ley le asignó responsabilidad, debido a la utilidad que obtiene del trabajo prestado por los dependientes de un tercero y por la necesidad de cautelar el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales. e) Que la referida conclusión está acorde con los objetivos de la ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, en la medida que establece un sistema de protección a los trabajadores que se desempeñan en dichas condiciones, ya que, como se indicó, instituyó respecto de la empresa principal una responsabilidad solidaria y subsidiaria en lo concerniente a las obligaciones laborales y previsionales que debe asumir el contratista respecto de su dependiente, para, en definitiva, estimular y velar por el cumplimiento efectivo y oportuno de dichas obligaciones. f) La nueva normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación no excluye a la empresa principal de la aplicación de la ineficacia del despido de que trata el artículo 162 del Código del Trabajo, y tampoco fue materia de discusión o indicación durante la tramitación de la ley que la contiene, N° 20.123, lo que se puede apreciar del examen de la discusión parlamentaria llevada a cabo.
6	Recurso N° 545-2014, sentencia de 7 de agosto de 2014.	<i>Jornada mayor de 30 horas y hasta 45 es jornada completa. Improcedencia de ingreso mínimo proporcional</i> a) Se reiteran los mismos argumentos anteriores en el sentido que las jornadas de trabajo inferiores a 45 horas semanales pero superiores a 30 horas semanales, constituyen jornada ordinaria de trabajo, toda vez que las partes han podido libremente pactarla con una duración menor al máximo legal y que no ha quedado encasillada dentro de lo que la ley califica como jornada a tiempo parcial por exceder de los parámetros legales.

7	Recurso Nº 15.323-2013, sentencia de 7 de agosto de 2014.	<i>Incumplimiento de pago de cotizaciones previsionales (artículo 160 Nº 7- art 171 del CT)</i> a) El artículo 58 del CT dispone que el empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que la graven, las cotizaciones de seguridad social. b) Que tal descuento para los efectos de la seguridad social es obligatorio según lo estipula el artículo 17 del DL 3500. c) Que la cotización es un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores el cual es descontado por el empleador con la finalidad de ser enterado ante el órgano previsional al que se encuentren afiliados sus dependientes, junto al aporte que le corresponde a él mismo sufragar dentro del plazo que fija la ley. d) Que no enterar la cotización ante la institución previsional reviste un incumplimiento de la obligación que impone el contrato de trabajo consistente en el pago íntegro y oportuno de la remuneración del trabajador. e) <i>Que el hecho que el artículo 19 del DL 3500 permita a la parte empresarial una vez deducidas las cotizaciones de las remuneraciones de los trabajadores no pagarlas oportunamente al organismo previsional sino declararlas, no deja de configurar un incumplimiento a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, sino que representa una forma de facilitar su cobro, por una parte y a cambio de disminuir la carga accesoria de carácter pecuniario que tal atraso conlleva.</i> f) Que el declarar y no pagar las cotizaciones incurre en incumplimiento grave de las obligaciones y permite el ejercer la acción de despido indirecto.
8	Recurso Nº 3093-2014, sentencia de 14 de agosto de 2014 (rechaza recurso) (nuevo criterio).	<i>Incorporación de asignación de colación, movilización y pérdida de caja</i> a) Las asignaciones de colación y movilización percibidas regularmente por el trabajador atendido, principalmente, que entiende se trata de una norma especial que pone su atención en las cantidades que el trabajador hubiere estado percibiendo con regularidad a la fecha de término de la relación laboral, con independencia de que éstas pudieren tener o no la calidad de remuneración según lo preceptuado en el artículo 41 del mismo cuerpo legal desde que por aplicación del principio de especialidad consagrado en el artículo 13 del CC, el artículo 172 del CT prima sobre el citado artículo 41 del CT.

		b) En lo que respecto a la asignación de pérdida de caja le es aplicable el argumento de la colación y movilización debido a que tampoco tiene la naturaleza de remuneración.
9	Recurso N° 3182-2014, sentencia de 28 de agosto de 2014.	<i>Jornada superior a 30 horas semanales e inferior a 45 horas semanales. Improcedencia de pago proporcional de ingreso mínimo</i> Se reiteran los mismos argumentos que en fallos anteriores.
10	Recurso N° 3196-2014, sentencia de 16 de septiembre de 2014 (rechaza recurso).	<i>Contrato por obra o faena. Contrato de concesión de servicio de aseo en Coronel (artículo 159 N° 5)</i> a) La causal del artículo 159 N° del CT, esto es, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, supone, implícitamente, una temporalidad en la prestación de tales servicios. De acuerdo al principio de estabilidad en el empleo que recoge supone una ausencia de continuidad en la labor que desarrolla el trabajador. b) Que el título V del Libro I del CT que se denomina "De la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo", de lo que se desprende que la estabilidad en el empleo es consustancial en contratos de duración indefinida. c) La estabilidad supone que el trabajador tiene el derecho a permanecer indefinidamente en el empleo hasta tanto no se configure una justa causal de terminación de contrato y si prospera el despido injustificado tiene el derecho a las correspondientes indemnizaciones. d) Este régimen no desconoce algunas causales objetivas de terminación de contrato como el vencimiento del plazo o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato a cuyo advenimiento expira el vínculo contractual sin derechos a indemnizaciones legales para el trabajador. e) El legislador para proteger la estabilidad en el empleo consagra situaciones específicas que denotan un repudio a la transgresión de tal principio, como por ejemplo las presunciones de transformación de contratos de plazo, incluso discontinuos en contratos de duración indefinida. f) <i>Que en relación con los contratos por obra o servicio no se contempla como en los contratos a plazo normas que regulen su transformación en contratos de duración indefinida. Ello no obsta para que el intérprete señale ciertos límites temporales de los contratos por obra o servicio determinado.</i>

		g) El principio de la continuidad tiene preferencia por los contratos de duración indefinida. h) Las actividades que dan origen a la causal prevista en el N° 5 del artículo 159 del CT deben ser necesariamente transitorias o de limitada duración conclusión que se aviene a la estabilidad en el empleo. i) <i>En los contratos por obra o servicio existe un plazo, solo que no es predeterminado, sino que se trata de un plazo tácito a que se refiere el artículo 1494 del CC, no es concebible que se pretenda utilizar el estatuto laboral de las obras temporales para aplicarla a la prestación de servicios permanentes.</i>
11	Recurso N° 674-2014, sentencia 11 de septiembre de 2014.	<i>Exclusión de límite de 90 UF para personas contratadas antes del 14 de agosto de 1981</i> a) El trabajador fue despedido en virtud del artículo 161 inciso 2 del CT. b) Le corresponde indemnización que contempla el artículo 163 del CT que equivale a 30 días de la última remuneración mensual por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente al mismo patrón acotando que “Esta indemnización tendrá un límite máximo de 330 días de remuneración”, tope que vino dado por el artículo 5 inciso 2 de la Ley N° 19.010 de 23 de noviembre de 1990 y que fue expresamente excepcionado para los trabajadores ingresados antes del 14 de agosto de 1981. c) El artículo 7 transitorio del CT dispone que los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1 de diciembre de 1990 y contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981 tienen derecho a las indemnizaciones que les corresponde sin el límite máximo a que se refiere el artículo 163. d) El ordenamiento es claro y definido en punto a que al dependiente destacado por su antigüedad para con el mismo empleador no se le merma la indemnización a los mentados 330 días. e) La interrogante: ¿El artículo 7 transitorio no se refiere al máximo de 90 UF, debe inferirse que no se lo excluyó respecto de quienes incorporados antes del 14 de agosto de 1981? f) Como al gerente fue desahuciado por el artículo 161 le resulta aplicable el artículo 170 que a su turno le reconoce la prerrogativa del 163 inciso 2°.

	g) El artículo 172 del CT establece que “Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviese percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato”. Su inciso 3° dispone que: “<i>Con todo para los efectos de las indemnización establecidas en este título no se considerara una remuneración mensual superior a 90 UF del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo</i>”. h) A la época de ingreso del demandante a la institución demandada 11 de junio de 1979 se encontraba vigente el DL 2200 que había sido publicado el 15 de junio de 1978. i) Su artículo 17 inciso 2 indicó que tratándose de trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, el patrón podría poner fin al vínculo cuando lo estimase conveniente, con un aviso de 30 días de anticipación y una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada. j) Por su parte, el artículo 20 inciso 1 del DL en referencia señaló que para los efectos del pago de las indemnizaciones de ese artículo 17 la última remuneración mensual comprendería toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato sin límites. Es decir el DL 2200 que regía al tiempo del contrato no contemplaba el tope de las 90 UF. k) El 1 de diciembre de 1990 entró en vigencia la ley 19010 que estableció normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo. l) Sus especies 3 inciso 2, 5 inciso segundo, 10 inciso 1 y 12 reconocieron el derecho del personal con facultades generales de administración y poder que representa al empleador a una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses, prestados continuamente al mismo en caso de desahucio escrito. m) En lo relativo al cálculo el artículo 14 transitorio del DL 2200 estableció que: “los trabajadores con contrato de trabajo vigente a la fecha que entre en vigor esta ley y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que le correspondan conforme a ella, sin el límite máximo
--	---

	a que se refiere el artículo 5° referencia esta última a los 330 días de remuneración. n) De dicha evolución surge que no obstante haber la ley 19010 introducido en el ordenamiento jurídico laboral el recorte de las 90 UF, no lo impuso a quienes antes del 14 de agosto de 1981 adquirieron la condición de dependientes para con el mismo patrón que los despidió, silencio de lógica trascendencia <i>-afortiori-</i> habida cuenta la normación específica para esos, encarada por el legislador tan solo en lo que concierne a los consabidos 330 días. o) El límite de 330 días de remuneración que contempla el inciso 2 del artículo 163 habría que interpretarse igualmente extensiva a las 90 UF que establece el inciso 3 del artículo 172. p) El artículo 7 transitorio contiene una regla general según la cual los contratados antes del 14 de agosto de 1981 tienen derecho a las indemnizaciones que les correspondan conforme a ella. La idea nuclear es clara: rige la ley del tiempo de la contratación. q) Debe entenderse que se aplica el límite sobre la base de las siguientes razones: - La indemnización es una seguridad aneja al contrato y se incorpora al patrimonio del trabajador al tiempo de su incorporación a la empresa que lo cesa. Lo anterior por cuanto el código en permanente referencia abordó <i>ex profeso</i> la sensible materia "De la Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo" en el título V de su libro I, habida cuenta de la relevancia social del trabajo dependiente, tanto en el crecimiento personal cuanto a la inserción social, en los términos del artículo 1° de la CPE, lo que acarrea que la prerrogativa indemnizatoria constituya una seguridad aneja al contrato y que, por lo mismo, como tal se incorpore al patrimonio del trabajador al tiempo de su incorporación. - En el orden hermenéutico de las regulaciones particularísimas no armonizan las inteligencias amplificantes. - Mucho menos cuando se proponen afectar el axioma inherente al presente fuero protector, en caso de duda <i>-aquí tampoco la hay-</i> inclina en favor del aforado.
--	--

12	Recurso N° 4003-2014, sentencia de 30 de septiembre de 2014.	<i>Jornada superior a 30 horas e inferior a 45 horas semanales. Improcedencia de ingreso mínimo mensual proporcional</i> Se reiteran argumentos de fallos anteriores.
13	Recurso N° 4005-2014, sentencia de 30 de septiembre de 2014.	<i>Jornada superior a 30 horas e inferior a 45 horas semanales. Improcedencia de ingreso mínimo mensual proporcional</i> Se reiteran argumentos de fallos anteriores.
14	Recurso N° 3549-2014, sentencia de 2 de octubre de 2014.	<i>Jornada superior a 30 horas e inferior a 45 horas semanales. Improcedencia de ingreso mínimo mensual proporcional</i> Se reitera los criterios anteriores.
15	Recurso N° 2746-2014, sentencia de 7 de octubre de 2014 (rechaza recurso).	<i>Procedimiento de indemnización por daño moral por causa de un despido indebido que es indemnizado de acuerdo a los artículos 162 y 163 del CT</i> a) Existen 2 planos a considerar, por una parte, la responsabilidad del contratante en cuanto tal en la mira de la causa y objeto del acuerdo vinculatorio y por la otra, una responsabilidad del contratante en cuanto ser humano prescindente de determinado acto jurídico en el que pueda incidir. b) Hay consenso en orden a que entre 2 contratantes sea factible una responsabilidad contractual a la par de otra extracontractual en la medida que ésta congenia con una culpa y un dolo normalmente extraños al sano ejercicio de las prerrogativas consentidas. c) En ese caso se enmarca la cesación de un contrato de trabajo por advenimiento de una o más causales de ley, así como el juego de las compensaciones sucedáneas, en su caso. Empece la responsabilidad contractual. <i>Exorbita esa práctica y se interna en el mundo de la responsabilidad extracontractual, el comportamiento consistente en ventear acusaciones falsas a base de hechos que desmedran o deshonran al otro, cuya condición de trabajador no lo despoja del derecho a impetrar las compensaciones concernientes.</i> d) Las indemnizaciones que la ley establece como consecuencia del término irregular de un contrato de trabajo, son de carácter universal, sin que corresponda demandárseles la satisfacción de esa veta íntima del patrimonio espiritual, como lo son la honra y la integridad, donde se anidan inéditas expresiones de privación y dolor, incompatibles con cualquier previsión de antemano reguladora. <i>La generalidad de una normativa jamás podrá abarcar a cabalidad semejante hondura.</i>

		e) El CT establece en el orden de las obligaciones y derechos un borde a respetar en el sentido que ejercicio de las facultades que la ley ofrenda al empleador <i>“tiene como límite el respeto de las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieren afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”</i>. f) Una acusación de falta de honradez es directamente sugestiva de ausencia de rectitud, probidad, moralidad, honestidad, integridad. Otra de falta de responsabilidad trae de suyo a colación la idea de ineptitud, abandono, indisponibilidad, falta de compromiso, dejación, indiferencia, desidia, desgano, indolencia. Consumadas sobre la base de hechos falsos, normalmente han de generar en el dependiente secuelas que desorbitan el área propiamente cubierta por el derecho del trabajo, cuyo apogeo se encuentra recogido en el artículo 2 del CT, en el sentido de la dignidad de la persona ha de presidir las relaciones afines. g) Entre las guías hermenéuticas se comprende axioma <i>pro homine</i> del Derecho del Trabajo. h) De este modo, en una perspectiva holística del asunto, <i>tampoco se divisaría razón para, en la encrucijada, cerrar la puerta del procedimiento de general aplicación por causa de despido indebido, improcedente o injustificado al anhelo reivindicatorio del mal moral.</i>
16	Récurso Nº 638-2014, sentencia de 14 de octubre de 2014.	<i>Finiquito. Reserva (artículo 177 del CT)</i> a) El punto gira en torno al grado de eficacia que conduce lo que una de las partes dice “guardarse” en el mismo acto jurídico que certifica el total acuerdo de voluntades en cuanto a considerar absoluta y definitivamente sellado el vínculo que las unió. b) No se controvierte que los litigantes suscribieron un finiquito en la modalidad del artículo 177 del estatuto. c) El demandante declaró: (i) recibir a su entera satisfacción una suma determinada <i>“como la única que le corresponde percibir a la terminación de sus servicios, ... sea por concepto de... indemnizaciones legales...”</i> (cláusula segunda); (ii) declaró que se le pagaba <i>“en forma íntegra, oportuna y a su entera satisfacción...”</i> toda clase de <i>“prestación legal o convencional derivada, directa o indirectamente... de la terminación...”</i> del contrato, al punto que a la cantidad que recibe en la ocasión <i>“se imputará cualquier pago o</i>

		indemnización a que pudiere tener derecho, sea legal o contractualmente, dándose pagado totalmente con ella de todas las prestaciones derivadas del Contrato de Trabajo, de su terminación..., entendiendo... que el presente documento constituye una transacción para todos los efectos legales" (cláusula tercera) ;(iii) que otorga "el más amplio, completo, total y definitivo finiquito, renunciando expresamente en este acto a cualquier acción judicial... en lo relacionado al término del" contrato (cláusula cuarta); (iv) que se obliga a no deducir acción judicial en el futuro en relación con tales materias (cláusula quinta). d) Por aplicación de las reglas generales, para que una persona se obligue a otra por un acto o declaración de voluntad es en todo caso menester que ésta recaiga sobre un objeto, que, a su vez, ha de ser determinado. e) Cuando el acuerdo de voluntades ha sido tan rigurosamente estructurado como el que se investigó en la argumentación que antecede, no puede dejar dudas cuanto a su exacto y verdadero alcance, por manera que al entendimiento de toda persona con sano ejercicio de la razón significa que y sólo que el querer de los suscribientes-declarantes no es otro que el de desligarse por siempre, asumiendo con plena conciencia que nada subsiste pendiente. Las palabras han sido de tal modo holísticas que no han dejado espacios. Para cualquier persona normal no es concebible manera otra de finitud. Es el omega. f) No se divisa el objeto de un apéndice del finiquito que dice: "Me Reservo el Derecho a Reclamo Posterior". La indeterminación no es casual. Es consubstancial. Nada se dejó abierto. Imposible definir la finalidad y destino del hipotético reclamo ulterior. g) Ha de reivindicarse para el finiquito laboral de que trata el artículo 177 del Código del Trabajo el requisito indispensable de recaer sobre cosa determinada o, si de cantidad se trata, razonablemente determinable, tal como lo sostienen las sentencias cuya doctrina la demandada blande en su favor.
17	Recurso N° 3515-2014, sentencia de 21 de octubre de 2014.	<i>Tutela de derechos fundamentales en Ministerio Público</i> Se reitera lo ya resuelto en fallos anteriores.

18	Recurso N° 1058-2014, sentencia de 28 de octubre de 2014 (cambio de criterio).	<i>Ley N° 20.281. Diferencias por concepto de 6 meses de sueldo base en relación al ingreso mínimo</i> a) Se había sostenido que realizado por el empleador con cargo a los emolumentos variables del trabajador por el plazo de 6 meses no tenía fecha de término en tanto se tratase del ajuste necesario para llegar al valor del ingreso mínimo de la época que era de \$159.000.- b) La sentencia modificó criterio sosteniendo que existen 2 interpretaciones: (i) la primera sostiene que la norma tuvo por objeto otorgar un plazo de 6 meses a los empleadores para realizar los ajustes necesarios para equiparar el sueldo base pactado con el ingreso mínimo mensual, en el evento que aquel sea inferior a éste, cargando las diferencias a la parte variable de las remuneraciones de los trabajadores. Realizado dicho ajuste, el empleador cumple con la obligación de remunerar al dependiente con un sueldo base, a lo menos, igual al mínimo legal y (ii) la segunda argumenta que ese plazo de 6 meses se concedió para que el empleador hiciera el ajuste necesario imputando las diferencias a la parte variable de la remuneración y transcurrido dicho plazo, ya no le estaba permitido realizar la imputación en los términos señalados. c) <i>El objetivo de la ley fue corregir la anomalía en orden a la existencia de pactos laborales que contemplan sueldos base, incluso de valor insignificante, siendo el objetivo de la ley la asimilación del sueldo base al ingreso mínimo legal.</i> d) Considerando dicho objetivo no puede interpretarse que el plazo de 6 meses fue otorgado únicamente para poner en marcha el nuevo sistema remuneracional permitiendo descontar de la parte variable de los estipendios la diferencia necesaria para alcanzar el valor del ingreso mínimo legal, sino que la interpretación coherente con el fin del legislador es entender que se facultó al empleador para que dentro de ese lapso cargara el ajuste a las remuneraciones, pero no con posterioridad al vencimiento del referido plazo. e) Las remuneraciones variables están asociadas directamente con la productividad del trabajador, no así el sueldo básico que se relaciona con el hecho de encontrarse el trabajador a disposición del empleador, luego si el objetivo fue asimilar el sueldo base al ingreso mínimo legal imponiendo a los empleadores la obligación de mantener los pactos
----	--	--

		que sí lo establezcan y facultándolos para realizar el ajuste necesario unilateralmente, no se divisa razón por la cual la ley transcurrido el plazo de 6 meses, permitiera que sea el propio dependiente el que se mantenga en situación de pagarse su ingreso mínimo legal en el estipendio variable que genera mensualmente con su mayor productividad. f) Es decir no resulta lógico que la ley asegure un mínimo por el solo hecho de cumplir jornada laboral y que el empleador lo impute a la parte de la remuneración.
19	Recurso N° 4699-2014, sentencia de 6 de noviembre de 2014.	<i>Contrato por obra o faena. Concesión. Indefinido (artículo 159 N° 6)</i> a) El contrato por obra o faena se caracteriza porque su objeto es la ejecución de una obra material o servicio determinado que por su naturaleza propia o intrínseca tiene el carácter de transitorio o temporal. Esto es, son obras o servicios en que es posible reconocer un principio y un fin, el que viene dado por la conclusión, debidamente explicitada en el contrato, de la obra que se ejecuta o del servicio que se presta. b) El recurrente sostiene, por el contrario que, la temporalidad del contrato viene dada no por el tipo de servicio prestado por el trabajador, sino que por el contrato que el empleador celebró con la Municipalidad a quien provee servicios de aseo, lo que constituye una comprensión errónea de la figura en cuestión. c) <i>El hecho que el empleador haya sido contratado para proveer servicios a un tercero por un periodo determinado, no convierte, por ese solo hecho el contrato de trabajo de quienes contrata para desempeñar esa función en uno por obra o faena. Si así fuera se estaría transformando, en definitiva, en un contrato dependiente, o sujeto a la existencia de un contrato principal, categoría que, claramente, no tiene cabida dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral y pugna, fundamentalmente, con el principio de estabilidad en el empleo consagrado en nuestro ordenamiento.</i> d) Nuestro ordenamiento jurídico en cuanto al tiempo reconoce 2 tipos de contrato: (i) los primeros de carácter excepcional y así fluye de la regulación restrictiva que se contiene en el artículo 159 N° 4 del CT respecto de los contratos a plazo que consecuente con ello, privilegia el imperio de la regla general en la materia, que no es otra que la naturaleza indefinida de los contratos. Por lo

		tanto las convenciones que no precisen en forma previa y determinada su duración, serán siempre de naturaleza indefinida, lo cual no es sino reflejo del principio de continuidad inherente a las relaciones laborales, sustentada en las razones de cautela y protección de los derechos de los trabajadores. e) La estabilidad del empleo también se establecida en el epígrafe del Título V del Libro I del CT que dice “De la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo”, lo que es indicativo del criterio que inspira la legislación laboral y se traduce en un sistema en que el trabajador tiene derecho a permanecer indefinidamente en el empleo hasta tanto no se configure una justa causal de terminación de contrato, de manera que si se le despiden al margen de dicho sistema de justificación, tiene derecho a las indemnizaciones pertinentes. f) <i>Los servicios que pueden dar lugar a que opere la causal prevista en el N° 5 del artículo 159 del CT deben ser necesariamente transitorios o de limitada duración –no indefinidos– de suerte que en caso de extenderse en el tiempo, es posible presumir la existencia de, o o conversión en, un contrato de duración indefinida, cuya terminación está sujeta al sistema de justificación contemplado en la ley.</i> g) Dicha conclusión implica dar el verdadero alcance a los contratos por obra o faena, ajustándolos al espíritu del legislador laboral, que los previó en forma excepcional y evitar que éstos puedan ser utilizados para eludir las indemnizaciones previstas para los de duración indefinida, por la vía de invocar la autonomía de la voluntad o la temporalidad que pueda afectar al empleador en sus vinculaciones con terceros desde que con ello se estaría permitiendo la renuncia a derechos irrenunciables. h) <i>Que en la misma línea al someter la duración de un contrato de trabajo a la permanencia de la convención civil que el empleador mantiene con un tercero – cualquiera sea la extensión del mismo – como ocurre con el caso de la “concesión” a que se refieren estos autos y la sentencia de contraste, en el fondo se está sujetando el contrato a una condición resolutoria, lo cual, según advierten algunos autores, traslada “el riesgo de empresa” al trabajador, “convirtiéndolo en una especie de socio, pero sin los derechos propios de tal calidad” desde que en realidad son trabajadores subordinados, sin injerencia en la gestión empresarial.</i>
--	--	--

20	Recurso N° 3825-2014, sentencia de 11 de noviembre de 2014.	<i>Jornada superior a 30 horas e inferior a 45 horas semanales. Improcedencia de ingreso mínimo mensual proporcional</i> a) Se reitera los criterios anteriores en el sentido que una jornada de 36 horas semanales para todos los efectos legales, tiene la naturaleza de jornada ordinaria. b) Dicha naturaleza se desprende de la normativa del hecho que a partir de la vigencia de la Ley 19.759, que estableció la jornada parcial, la única jornada parcial admitida por el legislador es aquella cuyo máximo es de 30 horas semanales y no otra. En ese mismo sentido cuando el artículo 44 inciso 3 del CT autoriza a pagar un sueldo proporcional, dicha excepción está referida únicamente a la situación allí descrita, es decir, a los contratos con jornada parcial, entendida esta como la definida en el artículo 40 bis del CT. c) El hecho que el artículo 40 bis A inciso 2° del CT introducido por la Ley 19.988 de diciembre de 2004, o conforme lo dispone el artículo 32, inciso 3° del CT. Lo anterior descarta la existencia de jornadas parciales superiores a 30 horas semanales pues el exceso se entienden como horas extraordinarias.
21	Recurso N° 4301-2014, sentencia de 11 de noviembre de 2014.	<i>Agravio requisito esencial en recurso de nulidad y de unificación de jurisprudencia. Despido indirecto y tutela de derechos fundamentales (artículo 489 inciso 3° del CT)</i> a) En el caso era un despido indirecto en que se condena a pagar indemnización por años de servicio, sustitutiva de aviso previo, adicional del artículo 489 inciso 3° del CT. b) Se alegó incompatibilidad de la tutela con el despido indirecto. No obstante ello, la sentencia de la Corte de Apelaciones de San Miguel indicó: “Que, si bien es cierto que el tribunal habría infringido el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, al conceder la indemnización adicional en un caso en que no correspondía, y retomando lo dicho en el considerando tercero de esta sentencia, dicho error no tiene influencia en lo dispositivo del fallo, lo que conlleva el rechazo de esta primera causal, ya que la sentenciadora, al tener por acreditado el daño padecido por el trabajador, según se consignó expresamente en la sentencia, de todas formas debía de conceder una indemnización al trabajador por los perjuicios causados, cuyo monto hubiese sido exactamente el mismo al otorgado por la otra vía, puesto que la sentenciadora, junto con dar

		por acreditado el perjuicio sufrido, declaró expresamente en el considerando 21°, que “respecto al daño moral demandado, atendido lo ya referido y que con la indemnización adicional se resarce el perjuicio causado, y que los hechos señalados por el denunciante como fundamento del daño moral son los mismos considerados para la alegación de la vulneración de garantía constitucional y que la prueba aportada también es la misma, habiéndose producido ya el resarcimiento de tal vulneración mediante la indemnización adicional en su máximo, sin que se hayan expresado ni probado otras circunstancias que podrían justificar tal pretensión, se rechazará la misma”. c) Corresponde exigir como requisito de procedencia tanto del recurso de unificación de jurisprudencia como del recurso de nulidad el agravio sustancial correspondiente, es decir, la resolución contraria a los intereses o peticiones de quien recurre. d) Se desestima el recurso de nulidad de la demandada en relación con la incompatibilidad de las acciones ejercidas por el actor, sobre la base de sostener que <i>el vicio advertido carece de influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, es decir, aun cuando se entendiera cometido nada distinto pudo decidirse, porque la indemnización pertinente habría de concederse o por la vía del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo o a título de indemnización por daño moral, esto es, igualmente la demandada habría recibido la condena resarcitoria contra la que reclama.</i>
22	Recurso N° 4061-2014, sentencia de 18 de noviembre de 2014.	<i>Contrato por obra o faena (artículo 159 N° 5 del CT)</i> Se reitera lo resuelto en fallos anteriores.
23	Recurso N° 2547-2014, sentencia de 24 de noviembre de 2014.	<i>Accidente del Trabajo y culpa levisima del empleador (artículo 184 del CT en relación a artículo 1547 del CC)</i> a) Considera los siguientes normas: (i) artículo 184 del CT; (ii) artículo 68 de la Ley N° 16.744; (iii) artículo 1547 del CT y (iv) artículo 21 del DS 40 de 1969 (obligación de informar los riesgos a los trabajadores). b) Del artículo 184 del CT se desprende, como ha fallado en otras ocasiones la CS, que el empleador se constituye en deudor de seguridad de sus trabajadores, <i>lo cual importa exigir la adopción de todas las medidas correctas y eficientes destinadas a proteger la vida y salud de aquellos.</i>

	c) El artículo 184 del CT que establece el principio rector en materia de obligaciones de seguridad del empleador, en concordancia con el artículo 68 de la Ley N° 16.744 pone de carga del empleadora acreditar que ha cumplido con este deber de cuidado si el accidente ha ocurrido dentro del ámbito de las actividades que están bajo su control, debiendo en principio presumirse su culpa por el hecho propio, correspondiendo probar la diligencia o cuidado a quien ha debido emplearlo, en el caso de autos la empresa demandada. <i>En otras palabras, 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, presunción que surge de la obligación de seguridad impuesta por el legislador y que se califica como resultado.</i> d) La obligación de otorgar seguridad en el trabajo es una de las manifestaciones concretas del deber general de protección del empleador, su cabal cumplimiento es de una trascendencia superior a la de una simple obligación de una de las partes en un negocio jurídico, pues ella mira a la prevención de los riesgos profesionales, lo que importa a sus trabajadores, a sus familias y a la sociedad toda, tanto para proteger la vida y salud de los trabajadores como por las razones éticas y sociales. e) La palabra “eficazmente” del artículo 184 del CT apunta al efecto resultado, el que se encuentra presente, pero fundamentalmente <i>debe entenderse referida a la magnitud de la responsabilidad y acuciosidad con que el empleador debe dar cumplimiento a su obligación de prevención y seguridad</i>, en relación con lo cual cabe inferir inequívocamente <i>una suma exigencia del legislador.</i> f) Atendido lo anterior y dada la circunstancia que el artículo 69 de la Ley 16.744 no determina <i>el grado de culpa de que debe responder el empleador en su cumplimiento, necesario resulta concluir que éste es el propio de la culpa levísima</i>, es decir, la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes. g) Las normas de seguridad impuestas al empleador no se satisfacen con la sola existencia de un formal reglamento de seguridad ni de anuncios, exhortaciones ni prevenciones hechas a la sola buena voluntad de los trabajadores, <i>sino que han de tenérselas por existentes sólo cuando el empleador mantiene elementos materiales</i>
--	---

		<i>constantes y supervigilancia auténtica en cuanto a la forma como deba o haya de desarrollarse la actividad de los trabajadores, especialmente en faenas peligrosas.</i> h) Los jueces de la instancia, en vez de exigir a la demandada prueba idónea del cumplimiento de su obligación de asegurar eficazmente la vida de uno de sus trabajadores, traspasaron dicho peso procesal a la demandante en orden a que ésta demostrara que existieron presiones de la parte patronal para que incumpliera lo pactado en el contrato de trabajo y las prohibiciones reguladas en el Reglamento de Higiene y Seguridad sobre los descansos previstos para la segunda noche de trayecto—entre las 3,00 y las 6,00 horas— arguyendo directamente a la carga de la prueba que, por sus alegaciones, le imponía el artículo 1698 del CC. i) Los encargados de supervisar la operación de transporte —contando con elementos modernos para seguir el tiempo de real desplazamiento— no ejecutaron las medidas preventivas ante las infracciones al contrato en que incurría el chofer del camión, no rindiendo prueba la demandada que realizó actividades idóneas o eficaces para prevenir la ocurrencia del accidente.
24	Recurso Nº 3668-2014, sentencia de 27 de noviembre de 2014.	<i>Retraso en el pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales</i> a) La cotización previsional es un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores. b) La omisión del empleador de enterar dicha cotización ante la institución previsional respectiva constituye un incumplimiento de la obligación que impone el contrato de trabajo consistente en el pago íntegro y oportuno de la remuneración del trabajador. c) El incumplimiento reviste la gravedad suficiente cuando el empleador es contumaz en su conducta. d) El hecho de declarar las cotizaciones y no pagarlas oportunamente no deja de configurar un incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato. Representa una forma de facilitar su cobro a cambio de disminuir la carga accesoria de carácter pecuniaria que tal atraso conlleva. Sin embargo en ese caso la remuneración no ha sido pagada íntegramente.

		e) El retraso en las remuneraciones constituye un incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato. <i>Aceptar el atraso implica traspasar al trabajador el riesgo de la empresa que es propio del empleador.</i> f) El no pago reiterado de las cotizaciones previsionales y el retardo en el pago de las remuneraciones constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.
25	Recurso N° 3514-2014, sentencia de 4 de diciembre de 2014 (rechaza recurso). (Votos en contra de abogados Peralta y Prado)	<i>Reemplazo de Trabajadores en huelga (art. 381 CT).</i> Entre otras razones: - Se tiene que la visión vertida en autos por la empresa no se conforma con los fines ni con los valores que inspiran los superiores derechos de sindicalización y de negociación colectiva. - Sin repetir lo que ya se ha predicado sobre el particular, ocurre que las prerrogativas que recogen las especies 16ª inciso antepenúltimo y 19ª de la Constitución Política de la República no son indiferentes entre sí, lo que se traduce en que, de cara al derecho a declarar la huelga -ínsito en los dos últimos párrafos de la primera de las mencionadas- sus respectivas autonomías se conjuguen en un todo, por manera que el derecho a la declaración de la huelga legal es una suerte de coronación esencial del de libertad sindical, a través del normado ejercicio del de negociación colectiva. - Todos son fines y causas a la vez. Cada uno de ellos ha de ser visto como causa final de los otros. En esa conjunción se anida lo más esencial de las potencialidades del trabajo organizado, desde la perspectiva del factor débil de la relación laboral. - A la luz de su fin y valor, resulta insostenible la tesis de la parte patronal, que pretende escindir el derecho de libertad sindical del de declaración de huelga y su concretización.
26	Recurso N° 6939-2014, sentencia de 11 de diciembre de 2014 (rechaza recurso).	<i>Agravio. Requisito esencial del recurso de unificación de jurisprudencia</i>
27	Recurso N° 5698-2014, sentencia de 11 de diciembre de 2014 (rechaza recurso).	<i>Agravio. Requisito esencial del recurso de unificación de jurisprudencia</i> Defecto de la sentencia que no influye en lo dispositivo del fallo no permite dar lugar a la unificación de jurisprudencia.

28	Recurso Nº 4299-2014, sentencia de 18 de diciembre de 2014 (cambio de criterio).	<i>Despido indirecto y sanción de nulidad de despido (art. 162 CT). Procedencia</i> a) El trabajador terminó la relación laboral por incumplimiento grave de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo. b) <i>El despido indirecto es una modalidad de despido y en ningún caso una renuncia.</i> c) Luego, sus efectos deben ser los mismos que emanan cuando la relación laboral se finiquita por voluntad del empleador. d) Que si no se interpretara de otra forma bastaría que el empleador incurriera en causales de caducidad, incluidas las del pago de cotizaciones y mantener un estado de ilicitud en el evento que el trabajador no haga uso del despido indirecto.
29	Recurso Nº 4656- 2014, sentencia de 29 de diciembre de 2014. (Voto en contra de abogado integrante Barahona por defecto formal)	<i>Causal de término de art. 159 Nº 5 CT y contrato indefinido.</i> a) El contrato por obra o faena es un contrato de carácter temporal. b) Hay 2 clases de contratos, los de duración determinada a plazo o por obra o faena y los de duración indefinida. c) La regla general son los contratos indefinidos. d) La causal del art. 159 Nº 5 CT solo opera en contratos de duración determinada y temporales. e) <i>Un contrato de obra o faena puede transformarse en indefinido por el hecho de seguir prestando servicios el trabajador después de concluida la obra o faena.</i>
30	Recurso Nº 5000- 2014, sentencia de 8 de enero de 2014. (Voto en contra de abogados integrantes Peralta y Prado por forma no hay presupuestos fácticos claros)	<i>Finiquito y Reserva (art. 177 CT)</i> a) El poder liberatorio del finiquito se restringe a todo aquello en que las partes han concordado expresamente y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó, sea porque una de las partes formula la reserva correspondiente, sea porque se trate de derechos u obligaciones no especificados por los comparecientes, sea por cualquiera otras razones que el entendimiento humano pudiera abarcar. b) La reserva dice: <i>“el derecho a reclamar por la causal de despido invocada, y por el cálculo de remuneraciones, indemnizaciones y otros conceptos laborales que haya lugar, sin perjuicio de otras acciones que procedieren”.</i>

		c) <i>Concluye que la reserva se refiere a lo reclamado en la demanda que fue el incremento del 30% del art. 168 CT.</i> d) En este caso no es vago la reclamación del despido injustificado.
31	Recurso Nº 8891- 2014, sentencia de 15 de enero de 2014.	<i>Desafuero maternal. Expresión “podrá”</i> - La prerrogativa concedida al juez en el art.174 CT supone la adecuado y fundada ponderación de los elementos de convicción incorporados al proceso por los litigantes para los efectos de conceder o no la autorización para despedir a una trabajadora amparada por fuero materno, sea que se trate de las causales subjetivas o de las objetivas a las que dicha disposición se refiere, únicas para las que se otorga al empleador la acción de desafuero previa a la desvinculación. - Se reitera criterio anterior.
32	Recurso Nº 10.466-2014, sentencia de 27 de enero de 2014.	<i>Jornada de trabajo parcial es la inferior a 30 horas semanales</i> Reitera criterio anterior.
33	Recurso Nº 10.444- 2014, sentencia de 29 de enero de 2015. (Voto en contra de abogado integrante Prado)	<i>Prohibición de reemplazo interno en la huelga</i> Reitera criterio modificado.
34	Recurso Nº 11.639- 2015, sentencia de 3 de marzo de 2014.	<i>Aspecto formal. Si la sentencia objeto del recurso de unificación de jurisprudencia fue rechazada solo por forma resulta improcedente el recurso de unificación.</i>
35	Recurso Nº 8318 - 2014, sentencia de 3 de marzo de 2015 (cambio de criterio). (Voto en contra de abogado integrante Prado)	<i>Relación laboral determinada en la sentencia. Procedencia de la sanción de nulidad de despido (art. 162 CT)</i> a) Sobre la base de una situación jurídica dada en el caso de autos una relación laboral, se dedujo demanda además para que se declarara injustificado el despido, que este fue nulo e ineficaz porque las cotizaciones no estaban pagadas. b) Se constató su existencia pero en ningún caso se constituyó. c) <i>No registra su nacimiento desde que quedó ejecutoriada la sentencia sino que en la oportunidad en que las partes se constituyeron. Cosa distinta es que una de las partes se resista a dar cumplimiento.</i>

36	Recurso N° 11.831- 2015, sentencia de 5 de marzo de 2015.	<i>Aspecto formal. Si la sentencia objeto del recurso de unificación de jurisprudencia fue rechazada “solo por forma” resulta improcedente el recurso de unificación</i>
37	Recurso N° 11448- 2014, sentencia de 2 de marzo de 2015.	<i>Rechaza recurso de unificación por forma pero consta sentencia que autoriza indemnización por daño moral en caso de tutela (una excepción)</i>
38	Recurso N° 10.674- 2014, sentencia de 5 de marzo de 2015.	<i>Aspecto formal. Si la sentencia objeto del recurso de unificación de jurisprudencia fue rechazada “solo por forma” resulta improcedente el recurso de unificación</i>
39	Recurso N° 10.636- 2014, sentencia de 11 de marzo de 2015.	<i>La carta de despido queda indisolublemente unida a los hechos que deben acreditarse en el juicio</i> a) En la carta de despido se debe indicar el motivo del mismo. b) La desvinculación debe apoyarse en hechos específicos y no genéricos. c) Lo expresado en la carta de despido queda indisolublemente unido a los hechos que deben acreditarse en el juicio. d) Los hechos en que se funda no pueden ser modificados por el empleador durante el juicio.
40	Recurso N° 7784- 2014, sentencia de 12 de marzo de 2015.	<i>Jornada de trabajo parcial sólo es aquella inferior a 30 horas</i> Reitera criterio anterior.
41	Recurso N° 11.718-2014, sentencia de 12 de marzo de 2015.	<i>Inclusión de asignaciones de colación y movilización en base de cálculo de indemnización por años de servicio</i> Ratifica criterio de permanencia para incluir conceptos en la base de cálculo de las indemnizaciones por término de contrato de trabajo.
42	Recurso N° 21.641 - 2014, sentencia de 25 de marzo de 2015	<i>Inclusión de asignaciones de colación y movilización en base de cálculo de indemnización por años de servicio</i> Ratifica criterio de permanencia anterior.
43	Recurso N° 11.582 - 2014, sentencia de 26 de marzo de 2015	<i>Jornada parcial es aquella que no excede de 30 horas semanales</i> Ratifica criterio consistente que es jornada completa el que excede de 30 horas semanales.
44	Recurso N° 11584-2014, sentencia de 1° de abril de 2015.	<i>Estatuto Administrativo. Contrato a honorarios</i> a) El art 1 del CT dispone que: “Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarios”. “Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada, descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial,

	ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que tengan aportes participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial”. “Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos”. “Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarias, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código”. b) El art. 4 de la Ley Nº 18.883 dice: “Podrán contratarse sobre la base de honorarios profesionales y técnicos de educación superiores o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera”. “Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, a prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas legales”. “Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”. c) Se aplica el Código del Trabajo a todas las vinculaciones de orden laboral en la que concurren la prestación de servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia y subordinación y el pago de una remuneración por dicha prestación, siendo la existencia de la subordinación y dependencia el elemento esencial y caracterizar de una relación de este tipo. d) Que se someten al CT y leyes complementarias los funcionarios de la Administración del Estado que no se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial y aun contando con dicho estatuto, si este no regula el aspecto o materia de que se trate, en este último caso, en el evento que no se oponga a su marco jurídico. e) Luego, si se trata de una persona natural que no se encuentra sometida a estatuto especial, sea porque no ingresó a prestar servicios en la forma que dicha normativa especial establece –planta, contrata, suplente– lo que
--	--

		en la especie acontece inconcluso resulta que la disyuntiva se orienta hacia la aplicación del CT o CC, conclusión que deriva que en el caso se <i>invoca el art. 4 de la Ley 18.883, norma que permite contratar sobre la base de honorarios en las condiciones que indica, las que en general, se asimilan al arrendamiento de servicios personales regulados en el CC y que, ausentes, excluyen de su ámbito las vinculaciones pertinentes, correspondiendo subsumirlas en la normativa del CT, en el evento que se presenten rasgos características de este tipo de relaciones.</i> Lo anterior no solo porque la vigencia del CT es la regla general en el campo de las relaciones personales, sino porque <i>no es dable admitir la informalidad laboral y suponer que por tratarse de un órgano del Estado, que debe someterse al principio de juridicidad, recogido en los artículos 6 y 7 de la CPE, puede invocar esa legalidad para propiciar dicha precariedad e informalidad laboral, la que por lo demás se encuentra proscrita por el Estado de Derecho.</i> f) <i>Se uniforma jurisprudencia, en el sentido que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al CT, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, en la especie, una Municipalidad, en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece – para el caso – el artículo 4 de la Ley N° 18.883, que autoriza la contratación sobre la base de honorarios ajustada a las condiciones que dicha norma describe, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas por el legislador laboral para los efectos de entenderlas reguladas por la codificación correspondiente.</i>
45	Recurso N° 11.671-2014, sentencia de 7 de abril de 2015.	<i>Procedencia de sanción de nulidad de despido (art. 162 CT) en caso de término de contrato a plazo fijo por vencimiento del plazo (art. 159 N° 5 CT)</i> a) La hipótesis de término de contrato de trabajo por vencimiento del plazo queda comprendida dentro de aquellas en que resulta procedente la aplicación de la nulidad de despido contenida en el inciso 5° del art. 162 CT. b) La expresión “<i>despido</i>” es comprensiva de todas las formas de terminación de la relación laboral que señalan los incisos precedentes, entre los cuales esta los contratos a plazo. c) El objetivo de la norma fue fomentar el pago de las cotizaciones previsionales en forma íntegra y oportuna,

		por lo que no se ve razón para excluir dicha cuestión a determinadas formas de terminación del contrato de trabajo, como es el vencimiento del plazo convenido.
46	Recurso N° 12.906-2014, sentencia de 7 de abril de 2015. (Voto en contra de abogado integrante Peralta)	<i>Improcedencia de aplicar el contrato colectivo a trabajadores de la empresa que modifica contratos individuales de dependientes miembros del Sindicato sin que implique una vulneración al art. 5 inciso 2 del CT</i> a) El conflicto se limita a determinar el alcance de la Cláusula 2° letra B N° 1 del contrato colectivo de 16.06.11 sobre si era procedente fijar un suelo base equivalente al ingreso mínimo mensual a aquellos trabajadores que a la fecha de su entrada en vigencia tenían un sueldo base superior al referido ingreso mínimo. b) Se refiere la sentencia al artículo 5 inc. 2 del CT, al art.11 inc. 1 y al art. 1545 CC y 1563 CC. c) El Derecho del Trabajo contiene normas indisponibles, lo que significa que el trabajador no puede renunciar válidamente a los derechos de la norma ya que forman parte de su contrato ingresando a su patrimonio. d) Los contratos de trabajo individuales y colectivos deben estar subordinados a la ley y no puede contener clausulas inferiores a las de la ley. e) La autonomía de las partes deben respetar los límites legales y convencionales. f) Que los artículos 303 y 306 CC previenen que el objeto del proceso de negociación colectiva es establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado u otros beneficios. g) <i>Luego el objeto de la negociación colectiva cuya finalidad se alcanza con el contrato colectivo, es obtener mayores y mejores condiciones de trabajo de la empresa y elevar el nivel de vida de los trabajadores y no desmejorar su situación remuneracional.</i> h) La autonomía de voluntad debe primar en la medida que lo permita el art. 5 inc. 2 del CT. <i>En este caso ello no ocurre ya que las partes en anexo de contrato individual acordaron un sueldo base superior al ingreso mínimo mensual, lo que no puede ser alterado con posterioridad mediante la aplicación de un contrato colectivo imponiendo una situación desmejorada a los impugnantes.</i>

47	Recurso Nº 13.334-2014, sentencia de 7 de abril de 2015 (rechaza recurso). (Voto en contra ministros Blanco y Muñoz que establece criterio muy restrictivo de caso fortuito o fuerza mayor)	Causal de término de contrato de caso fortuito o fuerza mayor (artículo 159 Nº 6 CT) - Se rechaza porque no hay interpretaciones disímiles, <i>concluyéndose que la existencia de una segunda planta en una ciudad distinta no implica la posibilidad de mantener vigentes los contratos de trabajo.</i>
48	Recurso Nº 11.671, sentencia de 7 de abril de 2015.	<i>Compatibilidad entre art. 159 Nº4 y nulidad del despido (art. 162)</i>
49	Recurso Nº 11.586-2014, sentencia de 8 de abril de 2015.	<i>Semana corrida (art. 45 CT) (rechazado por forma)</i> - Se mantienen criterios de los fallos anteriores en materia de semana corrida en relación que procede respecto de remuneraciones variables diarias.
50	Recurso Nº 19.354-2014, sentencia de 9 de abril de 2015.	<i>Desafuero maternal. Expresión “podrá”</i> - La prerrogativa concedida al juez en el art.174 CT supone la adecuado y fundada ponderación de los elementos de convicción incorporados al proceso por los litigantes para los efectos de conceder o no la autorización para despedir a una trabajadora amparada por fuero materno, sea que se trate de las causales subjetivas o de las objetivas a las que dicha disposición se refiere, únicas para las que se otorga al empleador la acción de desafuero previa a la desvinculación.
51	Recurso Nº 21.933, sentencia de 14 de abril de 2015.	<i>Base de cálculo de indemnizaciones por término de contrato de trabajo excluye conceptos “ocasionales” y no los permanentes</i> - Deben descartarse de la noción de última remuneración mensual para los efectos a que se refiere, aquellos beneficios o asignaciones que tienen el carácter de ocasionales, esto es, esporádicos o que se solucionan una vez al año.
52	Recurso Nº 22.339-2014, sentencia de 14 de abril de 2015.	Revisión de sana crítica a través de unificación de jurisprudencia - Con el objeto de no trastocar el sistema recursivo el examen que debe efectuar el tribunal superior no puede llevar a que, en la práctica, se convierta en uno de instancia, valorando directamente la prueba rendida en el juicio, y es por ello que <i>solo le corresponde revisar si en el proceso racional llevado a cabo por el tribunal de base se respetó la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos</i>

		<i>científicamente afianzados; labor que se traduce en analizar de manera pormenorizada las argumentaciones que condujeron al juzgado del grado a dar por acreditados los hechos que debían ser probados y, sobre dicha base, decidir el asunto litigioso en uno u otro sentido; postulado que, en consecuencia, constituye la correcta interpretación sobre la materia de derecho que se trajo a esta sede, y, por lo tanto, corresponde acoger el recurso que se analiza y unificar la jurisprudencia en el sentido indicado, y anular la sentencia impugnada para acto continuo, en forma separada, dictar la correspondiente de reemplazo.</i>
53	Recurso Nº 19.374-2014, sentencia de 23 de abril de 2015 (cambio de criterio respecto de finiquito).	<i>Calificación del contrato de obra y faena y poder libertario del finiquito (Arts. 159 Nº 5 y 177 del CT)</i> a) <i>El contrato por obra o faena se produce cuando aparece en forma explícita en el contrato y el trabajador haya tomado conocimiento de la temporalidad de los servicios a prestar. Se caracteriza porque su objeto es la ejecución de una obra material o un servicio determinado que, por su naturaleza propia o intrínseca, tiene el carácter de transitorio o temporal, esto es, son obras o servicios en que es posible reconocer un principio o un fin, el que viene dado por la conclusión, debidamente explicitada en el contrato, de la obra que se ejecuta o del servicio que se presta.</i> b) <i>En la interpretación el recurrente se pretende que la temporalidad del contrato viene dada no por el tipo de servicio prestado por el trabajador, sino por el contrato de concesión “asesoría de Inspección Técnica a la Explotación de Obras Concesionadas: Programa de Concesiones de Infraestructura Penitenciaria-Grupo Uno”. Es una interpretación errónea. En efecto, el hecho que el empleador haya sido contratado para proveer dichos servicios a un tercero, por un periodo determinado no convierte por ese solo hecho, el contrato de trabajo de quien contrata para desempeñar esa función en uno por obra o faena. Si así fuera- si pudiera sostenerse que el contrato del trabajador subsiste mientras este vigente el contrato del empleador con aquel tercero, con independencia de la naturaleza de la obra o servicio que se prestase estaría transformando, en definitiva, en un contrato dependiente, no tiene cabida dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral y pugna, fundamentalmente, con el principio de estabilidad en el empleo consagrado en nuestro ordenamiento.</i>

		c) En el ordenamiento nacional hay un sistema en que el trabajador tiene derecho a permanecer indefinidamente en el empleo hasta que no se configure una justa causal de terminación de contrato. d) Los servicios que pueden dar lugar a que opere la causal del N° 5 del art. 159 CT deben ser necesariamente transitorias o limitada duración- no indefinidos –de suerte que en caso de extenderse en el tiempo, es posible presumir la existencia de, o conversión en, un contrato de duración indefinida cuya terminación esta sujeta al sistema de justificación contemplado en la ley. <i>No basta solo con plasmar en el contrato la calificación del contrato como uno por obra o faena, como ocurre en la especie sino que dicha calificación debe ser coherente con las condiciones y relación laboral ejecutada por las partes (segunda renovación).</i> e) <i>Finiquito</i>. Al asumir la relación laboral como o indefinida, lo finiquitos posteriores deben estimarse ineficaces, <i>los que carecen de poder liberatorio al fundarse en una causal de termino impertinente</i>, lo que redundaría en afectar derechos irrenunciables para la trabajadora, la que mantenía una relación contractual vigente con la demandante al momento en que fueron celebrados.
54	Recurso N° 22.136-2014, sentencia de 23 de abril de 2015.	<i>Rechazado por forma. Diferentes presupuestos fácticos (art. 160 N° 3 y detención de trabajador). Interesante voto disidente de R. Blanco.</i>
55	Recurso N° 2.829-2014, sentencia de 5 de mayo de 2015.	<i>Acoge recurso de unificación en materia de prescripción extintiva, no siendo aplicable art. 510 del CT sino arts. 2.214 y 2.215 del Código Civil por aplicación de ley 15.840:</i> - Si bien de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 68 de dicho cuerpo legal, quienes fueron contratados como obreros por la Dirección General de Obras Públicas y sus servicios dependientes, se encontraban regidos por el Código del Trabajo, mientras mantuvieran esa condición laboral, circunstancia que podría conducir a entender aplicables también las normas de prescripción en el caso planteado, lo cierto es que, como se ha observado, los beneficios establecidos en el artículo 80 de la ley 15.840 y, en particular, la indemnización por años de servicio, tienen su origen en dicha ley especial y no en las normas del Código del Trabajo, de suerte que no resulta aplicable en la especie lo dispuesto en el artículo 510 del Código

		del Trabajo, desde que dicho precepto alcanza o regula, únicamente, “los derechos regidos por este Código”. - El tenor de dicha disposición es restrictivo, no se refiere a los derechos de carácter laboral en general, sino sólo a aquéllos que dicho cuerpo normativo regula, lo que impide extender el plazo de prescripción por él contemplado, a otros derechos o beneficios, no obstante su naturaleza o carácter laboral, si éstos tienen su origen en una ley diversa al Código del ramo. - La hipótesis en estudio tampoco corresponde a lo previsto en el inciso segundo de la norma en estudio, por cuanto este regula la prescripción de “las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código” -para lo cual establece un plazo de seis meses contados desde la terminación de los servicios- no siendo el beneficio indemnizatorio de marras, uno de origen convencional, sino legal. - Al no existir en la ley 15.840 un plazo de prescripción especial para el beneficio laboral antes descrito, en opinión de este tribunal, deben aplicarse las reglas del derecho común, lo que nos remite a lo dispuesto en el artículo 2515 del Código Civil, el que en relación al artículo 2514 del mismo cuerpo legal, establece un plazo de prescripción para las acciones ordinarias de cinco años contado desde que la obligación se hubiere hecho exigible. - En consecuencia, la sentencia impugnada ha incurrido en el yerro que se denuncia, al estimar que procede aplicar en la especie el plazo de prescripción de dos años previsto en el artículo 510 del Código del Trabajo, a la indemnización por años de servicios que el demandante reclama, con base en lo dispuesto en el artículo 80 de la ley 15.840.
56	Recurso Nº 15.293-2014, sentencia de 12 de Mayo de 2015.	<i>Prohibición de reemplazo interno en la huelga.</i> Reitera criterio modificado.
57	Recurso Nº 23.638-2014, sentencia de 18 de Mayo de 2015.	<i>Compatibilidad entre autodespido y nulidad del despido.</i> Reitera criterio modificado mediante cita a ingreso 15.323-2013 destacando en lo medular: - En síntesis, sostuvo que el despido indirecto constituye un reproche a la conducta del empleador que incurre en una causal de caducidad del contrato y que los efectos del ejercicio de la facultad otorgada al dependiente en el artículo 171 del Código del Trabajo, no pueden sino

		ser los mismos que derivan del despido ejercido por el empleador. - En ese contexto, estableció que la sanción contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo debe ser aplicada cuando es el trabajador quien pone término al contrato, en la medida que se cumpla cabalmente con la situación de hecho que la hace surgir, cual es que se adeuden cotizaciones previsionales al término de la relación laboral. - La sentencia argumenta en el sentido que la finalidad de la llamada Ley Bustos fue la de proteger los derechos previsionales del trabajador, ante el incumplimiento del empleador en el íntegro de sus cotizaciones, la que no se cumpliría si sólo se considerara aplicable la sanción al caso del dependiente que es despedido por voluntad unilateral del empleador. - De seguirse la interpretación opuesta, concluye esta Corte al unificar jurisprudencia, se estaría avalando un estado de ilicitud que contraría el fin perseguido por la Ley 19.631 y promoviendo un estado de cosas que en último término favorece y promueve el incumplimiento del empleador.
58	Recurso N° 19.352-2014, sentencia de 9 de junio de 2015. (Prevención interpretativa abogado integrante Correa)	<i>Imposibilidad de alegar hechos distintos que aquellos que figuran en comunicación de despido.</i> - “En fin, por ello y por mucho más la Corte se siente en el deber de unificar la jurisprudencia en el señalado sentido, procurando que en lo sucesivo se respete cabalmente la ritualidad del momento excepcional en que una de las partes pone término a un contrato de trabajo, so pena de recibir como sanción, entre otras, la del artículo 454 tantas veces comentado, a saber, el no poder defender su conducta en el procedimiento a que ello diere lugar”.
59	Recurso N° 24.388-2014, sentencia de 9 de julio de 2015 (cambio de criterio).	<i>Califica como laboral prestación de servicios regida por el Estatuto Administrativo en situación que indica</i> - Si una persona se incorpora a la dotación de una municipalidad bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la Ley N° 18.883, pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que señala dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos ya señalados en el motivo anterior, y

	que conducen necesariamente a la conclusión que es de orden laboral. - Lo anterior, porque dicho código constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales, y, además, porque una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, no obstante concurrir todos los elementos de un contrato de trabajo, el trabajador queda al margen del Estatuto Laboral, en una situación de precariedad laboral que no tiene justificación alguna; - En consecuencia, se uniforma la jurisprudencia en el sentido que corresponde calificar como laboral y, por lo tanto, regida por el Código del Trabajo, la relación que se genera entre una persona y un órgano de la Administración del Estado si se desarrolla fuera del contexto claro y preciso que señala el artículo 4 de la Ley N° 18.883, y se configuran todos los presupuestos fácticos que el legislador laboral establece para ese efecto.
--	--