

ÍNDICE

Recurso de unificación de jurisprudencia laboral

Autores: José Luis Zavala Ortiz y José Andrés Zavala Valenzuela

Editorial Libromar /2021

www.librotecnia.cl

Presentación	13
--------------------	----

PARTE PRIMERA:

REQUISITOS	15
------------------	----

1. Concepto	18
2. Requisitos del recurso de unificación de jurisprudencia laboral. Relación precisa y circunstanciada de distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate	18
3. Requisitos formales del recurso de unificación de jurisprudencia ...	19
4. Sentencia objeto del recurso debe dejar establecidos con absoluta claridad los presupuestos fácticos	20
5. Sentencias deben tener diversas líneas de razonamiento	21
6. No es posible deducir recurso si sentencia fue rechazada por aspectos formales	21
7. Identidad de la materia de derecho objeto del juicio	22
8. Sentencias deben contener interpretación distinta	22
9. La interpretación contenida en las sentencias no puede ser similar ..	23
10. Es necesario que sentencias invocadas para unificación de jurisprudencia sean posteriores a las de Corte Suprema con el mismo criterio	24
11. Recurso de unificación de jurisprudencia que no acompaña copia autorizada de sentencias de nulidad e inconstancia de su ejecutoriedad debe ser rechazado	24

SEGUNDA PARTE:

TENDENCIAS	27
I. Accidente del Trabajo	29
1. Las medidas de seguridad que debe tomar el empleador dependerán de riesgos a que está expuesto el trabajador	29
2. Empleador infringe norma de cuidado si no presta ayuda médica a trabajador que sufre accidente de trayecto	30
3. Indemnizaciones no cubiertas por ley de accidentes del trabajo se rigen por derecho común	31
4. Hay responsabilidad de empleador en accidente de trabajador en local por derrame de sustancias peligrosas	32
5. Reajustes e intereses de daño moral a resarcir por empleador por accidente del trabajo con resultado de muerte son los regulados por el Código Civil	34
6. Artículo 2330 del Código Civil es aplicable a acciones indemnizatorias derivadas de accidentes del trabajo	35
7. Corresponde a empleador acreditar que actuó con la debida diligencia en deber de cuidado respecto de accidente de trabajador	36
8. Empleador infringe norma de cuidado si no presta ayuda médica a trabajador que sufre accidente de trayecto	38
9. No es suficiente aviso de empleador a trabajadores sobre mal estado de máquina para que haya cumplido con deber de cuidado	39
10. Empleador no incurrir en vulneración de deber de cuidado al no mantener a chofer de bus de transporte sin cabina	40
II. Nulidad del Despido	43
1. ¿Procede nulidad del despido si relación laboral se declara en sentencia?	43
a) Criterio de que la nulidad del despido no procede si es la sentencia la que declara la existencia de la relación laboral ..	43
b) Criterio que sostiene que procede la nulidad del despido aun cuando sea la sentencia la que declare la existencia de la relación laboral	46

2.	Nulidad del despido en sentencia declarativa de relación laboral de trabajador con la Administración	49
a)	Criterio mayoritario: No es aplicable a órganos de la Administración y Municipalidades	49
b)	Criterio minoritario	54
3.	Compatibilidad entre despido indirecto y nulidad del despido	55
a)	Tesis que sostiene la compatibilidad	55
b)	Tesis que no es procedente la nulidad del despido en caso de autodespido del trabajador	60
4.	Sanción por nulidad del despido en caso de contrato a plazo fijo ...	63
5.	Procede sanción nulidad despido a empleador que si bien pagó cotizaciones previsionales lo hizo por un monto menor de lo que correspondía	65
6.	Sanción de nulidad del despido procede por diferencias de remuneraciones no pagadas por el empleador	66
7.	Nulidad del despido en régimen de subcontratación	67
8.	Empresa continuadora de anterior empleador de demandante es responsable de las cotizaciones previsionales devengadas en el periodo anterior y le alcanza sanción por nulidad del despido	72
9.	Nulidad del despido en empresa en proceso de liquidación concursal .	73
9.1.	Si vínculo laboral cesó antes de liquidación del empleador masa de bienes debe responder por cotizaciones y nulidad del despido	73
9.2.	Límite de nulidad del despido a empleador sujeto a procedimiento de liquidación es la resolución que la dispone	75
9.3.	Nulidad del despido comprende lo adeudado hasta la convalidación y no hasta la resolución de liquidación del empleador	75
10.	Sanción de nulidad del despido procede respecto de remuneraciones y otras prestaciones a que está obligado empleador	77
11.	Nulidad del despido es aplicable a profesores regidos por estatuto docente	78
12.	Sanción de nulidad del despido comprende todos los pagos por concepto de seguridad social del trabajador	80

13.	Horas extraordinarias son parte de remuneración para efectos de pago de cotizaciones previsionales y nulidad del despido	81
14.	Aplicación de sanción de nulidad del despido a diferencias de cotizaciones por no pago de semana corrida	81
III. Subcontratación Laboral		85
1.	Requisitos del régimen de subcontratación laboral	85
2.	Incremento de indemnizaciones a que fue condenado contratista alcanza a empresa principal	86
3.	Si existe subcontratación no es necesario demandar en un solo procedimiento a todas las empresas que formen parte de la relación laboral	87
4.	Régimen de subcontratación se extiende a servicios públicos	87
5.	Quien paga los avances de la obra y tiene facultades de dirección sobre los trabajos tiene calidad de empresa dueña de la obra	93
6.	Nulidad del despido en régimen de subcontratación	96
6.1.	Sanción de artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a empresa principal en subcontratación	96
6.2.	Nulidad del despido es aplicable a empresa principal si en vigencia de subcontratación no se pagaron debidamente las cotizaciones previsionales	97
6.3.	Nulidad del despido se extiende a la responsabilidad solidaria o subsidiaria del mandante en régimen de subcontratación	98
7.	Responsabilidad solidaria o subsidiaria	98
7.1.	Empresa principal es solidariamente obligada si contratista incumple obligaciones previsionales estando vigente subcontrato	98
7.2.	Para que empresa principal responsa subsidiariamente debe haber ejercido derecho de información respecto de todos los trabajadores	99
7.3.	Labor propia de empresa principal que realiza un tercero las hacen solidariamente responsables	103
7.4.	Empresa principal se hace responsable solidaria o subsidiariamente de lucro cesante por término anticipado de contrato. Ámbito temporal	104

8.	Accidente laboral en régimen de subcontratación	107
8.1.	Empresa principal tiene responsabilidad en accidente de trabajador de empresa contratista si éste ocurre en realización de labores necesarias para la ejecución del encargo	107
8.2.	Dueña de la obra debe adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su empresa o faena	108
IV. Tutela Laboral		111
1.	¿Es compatible acción de tutela de garantías con ocasión del despido con la acción por despido indirecto?	111
2.	Procedencia de indemnizaciones por daño moral y lucro cesante además de la especial del art. 489 del Código del Trabajo a funcionario a contrata vulnerado en sus derechos	115
3.	Tutela laboral se extiende a discriminaciones prohibidas por el artículo 19 N° 16 de la Constitución y Convenio N° 111 OIT. Beneficios diferenciados a trabajadores en actividades similares	117
4.	En denuncia de tutela laboral no es requisito de admisibilidad acompañar todos los medios probatorios	118
5.	Declarar caducidad de acción de tutela laboral basado en hechos no contenidos en el proceso es dictación de resolución con falta o abuso grave	119
6.	Indemnización del daño moral por vulneración de garantías fundamentales	120
7.	No hay razón legal que permita dejar aplicar la norma del artículo 493 cuando se trata del procedimiento de tutela por causa de despido por infracción a garantía de indemnidad	123
8.	Plazo de caducidad de la acción de tutela laboral	123
V. Causales de terminación de contrato de trabajo		127
1.	Inasistencia injustificada	127
1.1.	Encontrarse detenido por orden judicial es causa justificada a inasistencia a trabajo	127

1.2.	No es requisito de ausencia justificada que se le informe al empleador	128
1.3.	No es elemento integrante o presupuesto de la justificación la comunicación mediante la cual la trabajadora informe al empleador acerca de la circunstancia que explicaba sus ausencias	129
1.4.	No es requisito de causa justificada de inasistencia de trabajador que licencia médica sea oportunamente informada a empleador	130
1.5.	Presentación de licencia médica de forma extemporánea a empleador no le resta valor como justificación de inasistencia de trabajador	131
2.	Despido indirecto	133
2.1.	Compatibilidad de reclamo por <i>ius variandi</i> y acción por despido indirecto del trabajador	133
2.2.	Trabajadora embarazada que pone término a contrato por despido indirecto tiene derecho a indemnización compensatoria por fuero maternal	135
2.3.	Procede despido indirecto aun cuando se trate sólo de no pago de cotizaciones por algunos meses dentro de una relación laboral extensa	138
2.4.	Es procedente indemnización por falta de aviso previo en auto despido	140
2.5.	Procede despido indirecto aun cuando se trate sólo de no pago de cotizaciones por algunos meses dentro de una relación laboral extensa	141
2.6.	Retardo en pago de remuneraciones constituye incumplimiento contractual grave por parte del empleador	144
2.7.	Procedencia de autodespido por funcionario de Administración que en realidad se rige por Código del Trabajo y no por contrato a honorarios	145
3.	Despido por necesidades de la empresa	146
3.1.	Necesidades de la empresa supone que las circunstancias que dan origen al despido escapan a su voluntad	146
3.2.	Deducción de cotizaciones de seguro de cesantía si despido por necesidades de la empresa se declara injustificado	149
4.	Causal caso fortuito o fuerza mayor	152

4.1.	En Causal de despido caso fortuito se debe analizar factibilidad de continuidad de giro o actividad	152
4.2.	Exigencias del caso fortuito como causal de término de la relación laboral	153
5.	Vencimiento del plazo del contrato	154
5.1.	En contratos por obra o servicio existe cierto plazo	154
5.2.	Si existe término anticipado de contrato a plazo fijo procede pago de lucro cesante	154
5.3.	Celebración sucesiva de contratos a plazo fijo. Contrato indefinido. Efectos jurídicos de finiquitos	156
6.	Conclusión de la obra o faena	161
6.1.	Contrato por obra o faena no necesariamente es indefinido ..	161
6.2.	Contratos por obra o faena deben ser necesariamente transitorios o de limitada duración	163
7.	Carta aviso despido	164
7.1.	Si el empleador pretende despedir a un trabajador debe indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda que tienen que ser específicos y no genéricos ..	164
7.2.	Empleador no puede extender hechos de despido a aquellos no contenidos en carta de despido	165
7.3.	Carta de despido debe contener de forma completa hechos en que éste se basa	167
7.4.	Exigencia de fundar el despido en hechos específicos que configuran la causal en la carta aviso	168
7.5.	Carta aviso enviada a domicilio incompleto y no acompañada en el juicio no permite tener por justificado el despido	169
7.6.	Caso en que se puede introducir nuevos hechos diferentes a los incluidos en carta aviso despido	171
8.	Finiquito	171
8.1.	Contenido de reserva de derechos debe interpretarse en conjunto con el resto de las cláusulas del finiquito	171
8.2.	Finiquito sólo tendrá poder liberatorio respecto de aquellas materias señaladas de forma expresa en él	173
8.3.	Finiquito no tiene poder liberatorio respecto de incapacidades de trabajadores manifestadas con posterioridad a su firma ..	175

	VI. Semana corrida	177
a)	Criterio consistente en que las remuneraciones variables deben devengarse día a día	177
b)	Criterio que no atiende a que remuneraciones se devenguen día a día	179
	VII. Prescripción laboral	183
1.	Interrupción de prescripción se produce con notificación válida de demanda	183
2.	Plazo de prescripción de acción de reconocimiento de relación laboral corre desde el término de ella	184
3.	Plazos de prescripción son diferentes según sea obtener reconocimiento de derechos o que emanen de los actos y contratos laborales	187
4.	Prescripción de acciones de declaración de la relación laboral, pago del feriado legal y proporcional y de cotizaciones previsionales, de salud y cesantía es de dos años	188
5.	Plazo de prescripción de cobro de bono proporcional mensual de docentes es de dos años	190
6.	Acción de despido injustificado y pago de prestaciones derivadas de ello prescribe en dos años	191
7.	Acción de cobro de asignación por zona acordada convencionalmente prescribe en seis meses	193
8.	Medida prejudicial interrumpe plazo de caducidad de acción laboral .	193