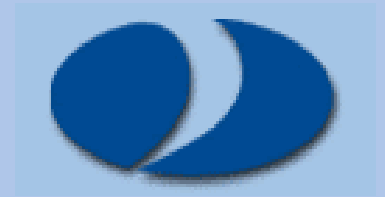




BOLETIN LABORAL



N° 61 – Junio 2012

Sociedad de Fomento Fabril

DICTAMENES DIRECCIÓN DEL TRABAJO	2
1. Descanso semanal. Actividades exceptuadas del descanso dominical y de días festivos. Sistema mixto. Procedencia laboral festivo y descansar domingos.....	2
2. Contrato individual. Legalidad de cláusula sobre custodia y pérdida de herramientas. Remuneración, descuentos, legalidad de cláusula sobre custodia y pérdida de herramientas.	4
CONGRESO NACIONAL	12
1. Proyectos de ley relevantes en trámite	12
2. Proyectos de ley aprobados	13
JURISPRUDENCIA	14
I. NUEVA JUSTICIA LABORAL	14
1. Corte de Apelaciones de Santiago. Recurso de Nulidad. Debido proceso.	14
OTROS	17
1. Código del Trabajo – Edición actualizada	17

DICTAMENES DIRECCIÓN DEL TRABAJO

1. Descanso semanal. Actividades exceptuadas del descanso dominical y de días festivos. Sistema mixto. Procedencia laborar festivo y descansar domingos.

ORD. N° 2901/027 (publicado 27.06.2012)

MAT.:

Descanso semanal. Actividades exceptuadas del descanso dominical y de días festivos. Sistema mixto. Procedencia laborar festivos y descansar domingos.

RDIC.:

Rechaza solicitud de reconsideración de dictamen N° 3906/290, de 13.09.2000, por lo que procede su aplicación en los Supermercados Unimarc, de Punta Arenas.

ANT.:

- 1) Instrucciones, de 14.06.2012, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
- 2) Presentación de 10.04.2012, de Sr. Manuel Ahumada Lillo por la Confederación General de Trabajadores.

FUENTES: Código del Trabajo, arts. 40 bis, y 38, N° 7.

CONCORDANCIAS: Dictamen N° 3906/290, de 13.09.2000.

SANTIAGO, 27.junio.2012

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. MANUEL AHUMADA LILLO

PRESIDENTE DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

DIECIOCHO N° 45 5° PISO A

SANTIAGO.

Mediante presentación del Ant. 2), se solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de la situación creada en los Supermercados Unimarc de Punta Arenas, en los cuales el personal de cajeras que laboraban de lunes a domingo con un día de descanso a la semana y dos domingos al mes, luego, en agosto del 2010, suscribieron anexo de contrato estipulando jornada de lunes a sábado, incluyendo los días festivos y dejando libres solo los días domingo, tal como lo señala el dictamen N° 3906/290, de 13.09.2000, de esta Dirección, que trata sobre procedencia que en las actividades exceptuadas del descanso en días domingo y festivo se pueda pactar laborar los días festivos y descansar todos los domingos, dictamen cuya vigencia se pide precisar.

En seguida, se expone, que de estar vigente dicho dictamen, procede su reconsideración, dado que la introducción del régimen de jornada parcial en el Código del Trabajo, ocurrido con posterioridad a aquél documento, cuya finalidad sería posibilitar que estudiantes y dueñas de casa pudieran laborar en otros trabajos los días que estuvieran libres de sus funciones principales, es decir los días domingo y festivos, no sería compatible con el dictamen, y además, porque el artículo 35 del Código del Trabajo no hace excepciones entre los días de descanso, sean domingo o festivos.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

En primer término, cabe señalar que se encuentra actualmente vigente el dictamen N°3906/290, de 13.09.2000, por el cual se consulta, que precisa que no existe impedimento legal para que las empresas exceptuadas del descanso dominical en virtud de lo prescrito en el artículo 38 N°7 del Código del Trabajo, convengan con los trabajadores que se encuentren en la situación allí prevista, una distribución de la jornada ordinaria de trabajo que implique laborar en días festivos, con el día de descanso compensatorio correspondiente, y descansar en forma permanente los respectivos días domingo.

La doctrina antes reseñada se fundamenta en que ella se aviene con la intención del legislador, cual es favorecer el descanso en días domingo del trabajador, como se demuestra en el caso de aquellos que no obstante encontrarse exceptuados del descanso en días domingo y festivos, deberán tener a lo menos dos días domingo de descanso en el mes, como lo dispone el inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo. Esta situación se vería mejorada con el otorgamiento de descanso al trabajador todos los días domingo del mes, como lo concluye el dictamen.

Por otra parte, también sirve de fundamento a la doctrina en comento, la circunstancia que si el empleador se encuentra facultado legalmente para pactar con sus trabajadores laborar los días domingo y festivos, con mayor razón podría hacerlo respecto únicamente de los días festivos, acordando el descanso todos los días domingo.

Ahora bien, en cuanto a las razones que se exponen para solicitar la reconsideración de la doctrina antes citada, contenida en el dictamen aludido, como sucedería con el hecho de haberse introducido con posterioridad al mismo el régimen de jornada a tiempo parcial al Código del Trabajo, en los artículos 40 bis y siguientes, - lo que ocurrió por ley N°19.759, publicada en el Diario Oficial de 05.10.2001,- corresponde expresar, en primer lugar, que tanto este sistema de jornada a tiempo parcial como el que se deriva de lo señalado por este Servicio en el dictamen ya referido, en materia de descanso los días domingo para las actividades exceptuadas de este descanso, ambos son facultativos de adoptar para las partes contratantes, de modo que serán ellas las que en ejercicio del principio de la autonomía de la voluntad y de contratación, que les reconoce la legislación laboral, podrán convenir acogerse a uno u otro sistema al contratar la prestación de los servicios, según convenga a sus respectivos intereses, materia respecto de la cual esta Dirección carece de injerencia, por lo que no sería competente para pronunciarse sobre la prevalencia de un sistema respecto del otro.

En efecto, en un caso, las partes podrán convenir en las actividades exceptuadas del descanso en días domingo y festivos, que se labore los días festivos y se descanse todos los días domingo, y en el otro, dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 40 bis del Código del Trabajo, que señala:

"Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22."

Del tenor expreso de la disposición antes transcrita se desprende que el pacto de contratos de trabajo a jornada a tiempo parcial es facultativo para las partes, si el legislador comienza su tratamiento utilizando las expresiones "se podrán".

De esta forma, son las partes las que decidirán pactar la prestación de los servicios bajo un sistema u otro.

Cabe agregar, a mayor abundamiento, que la doctrina del dictamen cuya reconsideración se solicita hace posible que los trabajadores que están exceptuados del descanso en días domingo y festivos puedan disponer libremente de todos los días domingo del mes, lo que les permitiría durante ellos prestar servicios a otros empleadores, lo que también podría ser por medio de una contratación a jornada a tiempo parcial, si ésta no puede superar los dos tercios de la jornada ordinaria pero puede ser inferior.

De esta forma, la doctrina del dictamen que se pide reconsiderar no sería incompatible con la suscripción de contratos a jornada de tiempo parcial sino que complementaría a ellos, otorgando una alternativa más a los trabajadores que deseen ocupar sus servicios los días de descanso como ocurre con los días domingo.

Por las consideraciones anteriores, no resulta procedente reconsiderar el dictamen N°3906/290, de 13.09.2000, por lo que su aplicación resulta conforme a derecho en los Supermercados Unimarc de Punta Arenas.

Saluda a Ud.
MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

2. Contrato individual. Legalidad de cláusula sobre custodia y pérdida de herramientas. Remuneración, descuentos, legalidad de cláusula sobre custodia y pérdida de herramientas..

ORD. N° 2863/026 (publicado 25.06.2012)

MAT.:

Contrato individual. Legalidad de cláusula sobre custodia y pérdida de herramientas. Remuneración, descuentos, legalidad de cláusula sobre custodia y pérdida de herramientas.

RDIC.:

1) Se ajustan a derecho las cláusulas primera y segunda del anexo de contrato individual suscrito por la empresa Lan Airlines S.A. y los trabajadores que se desempeñan como agentes de servicio al pasajero, cuya finalidad es el establecimiento de un régimen especial de uso y custodia por la entrega de un equipo de radio de propiedad de la empresa, necesario para la ejecución de funciones de dichos dependientes. Sin embargo, no resultaría jurídicamente procedente hacer aplicables a dicho estatuto las normas del contrato de comodato contempladas en los artículos 2174 y siguientes del Código Civil, que no resultan atinentes tratándose de materias circunscritas al ámbito de la relación laboral, como en la especie.

2) No se ajusta a derecho la cláusula tercera del anexo en referencia, en tanto permite al empleador fijar el grado y monto de los daños o pérdida del equipo de radio de que se trata, así como calificar la responsabilidad que pueda caber al trabajador en tales hechos y determinar, a su vez, la suma que descontará de las remuneraciones de dicho dependiente, en su caso, materia ésta cuyo conocimiento corresponde a los Tribunales de Justicia.

ANT.:

- 1) Instrucciones de 24.05.2012 y 26.04.2012, de Jefa U. Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Pase N° 738, de 23.04.2012, de Directora del Trabajo.
- 3) Instrucciones de 16.02.2012 y de 09.03.2012, de Jefa U. Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Pase N° 31, de 06.01.2012, de Jefa de Gabinete Directora del Trabajo.
- 5) Pase N° 2, de 04.01.2012, de Jefa Dpto. de Relaciones Laborales
- 6) Respuesta de 18.11.2011, de Lan Airlines S.A.
- 7) Ord. N° 4388, de 08.11.2011, de U. Dictámenes e Informes en Derecho.
- 8) Presentación de 07.10.2011, de Sindicato de Trabajadores de Empresa Lan Chile S.A.

FUENTES: Constitución Política de la República, artículo 19 N° 3. Código del Trabajo, artículos 7°, 10 N° 4 y 58. Código Civil, artículos 44 y 1547.

CONCORDANCIA: Dictámenes N°s. 3675/124, de 05.09.2003; 4676/116, de 25.10.2005 y 1915/27, de 03.05.2011.

SANTIAGO, 25 de junio de 2012

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SEÑORES DOMINGO ARAYA F., CLAUDIO VALDIVIA P.

Y FIDEL CERDA L.

DIRECTORES SINDICATO DE TRABAJADORES

DE LA EMPRESA LAN CHILE S.A.

SAN ANTONIO N° 220, OFICINA 808

SANTIAGO/

Mediante presentación citada en el antecedente 8), solicitan un pronunciamiento de esta Dirección sobre la procedencia del requerimiento efectuado por la empresa Lan Airlines S.A. a los trabajadores a quienes les ha hecho entrega de un equipo de radiocomunicación necesario para la ejecución de sus funciones, de establecer, mediante un anexo de contrato individual, un régimen de responsabilidad especial respecto del uso y cuidado de dicho equipo, según consta de copia del referido anexo de contrato, que adjuntan.

Tal solicitud obedece a que, en su opinión, las referidas condiciones impuestas por el empleador infringen la normativa constitucional y laboral vigente, toda vez que el equipo en cuestión debe ser utilizado como una herramienta de trabajo y por ende, está destinado exclusivamente a desarrollar las labores para las cuales ha sido contratado el respectivo trabajador; ello supone para éste la obligación de responder por la destrucción del equipo, siempre que se verifique que hubo negligencia o dolo; sin embargo, a través de la aludida convención, la empresa pretende ampliar dicha responsabilidad, haciendo efectiva una suerte de indemnización a su favor, la cual operaría en forma automática, descontando el valor de la herramienta de trabajo, vulnerando con ello el artículo 58 del Código del Trabajo.

Precisa, por último, que la conducta de la empresa es abusiva, en tanto cita a los trabajadores respectivos a suscribir el aludido anexo, imponiendo, de esta forma, un estatuto que no sólo es ilegal sino que es imposible de materializar.

En efecto, los trabajadores que se desempeñan como agentes de servicio al pasajero deben coordinar la atención de los clientes de la empresa, su chequeo en los counters respectivos y finalmente su embarque. Esta labor no puede llevarse a cabo sin el equipo de radiocomunicación que el empleador entrega al personal de que se trata y su uso está reservado exclusivamente al desempeño de sus funciones. En este sentido, cada dependiente debe emplear la diligencia y cuidado debidos pero no puede responsabilizarse de los daños producidos en el equipo por causas ajenas a su voluntad, según se desprende de dictamen N°4676/116, de 25.10.2005, de la Dirección del Trabajo.

Por su parte, el representante del empleador, en respuesta a traslado conferido por este Servicio, en cumplimiento de los principios de contradicción e igualdad de los interesados, consagrados en el inciso final del artículo 10 de la ley N°19.880, expone, en síntesis, que los trabajadores que desempeñan el cargo de agentes de servicio al pasajero requieren, para el cumplimiento de sus funciones, contar con un equipo de radiocomunicación de propiedad de la empresa, el cual es entregado para el uso exclusivo de su actividad laboral.

Agrega que en atención a que se trata de equipos delicados deben ser utilizados con la debida responsabilidad y por ello se ha establecido un régimen especial de uso y cuidado de los mismos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 N°7 del Código del Trabajo en relación con lo establecido en los artículos 2174 y siguientes del Código Civil, aplicables a la materia en atención a lo previsto, a su vez, en los artículos 4 y 13 del mismo cuerpo legal, sobre especialidad de las leyes.

Expresa, en este sentido, que el artículo 2178 del Código Civil, establece que el comodatario, en este caso, el trabajador, "... es obligado a emplear el mayor cuidado en la conservación de la cosa, y responde hasta de culpa levisima. Es, por tanto, responsable de todo deterioro que no provenga de la naturaleza o del uso legítimo de la cosa; y si este deterioro es tal que la cosa no sea ya susceptible de emplearse en su uso ordinario, podrá el comodante exigir el precio anterior de la cosa, abandonando su propiedad al comodatario".

Manifiesta al respecto, que de la sola lectura del anexo cuya firma se ha solicitado a uno de los dirigentes que recurre, se desprende claramente que lo que se pretendió es establecer un régimen especial para el uso de los referidos equipos, que consiste, sustancialmente, en determinar la responsabilidad que le cabe al trabajador respectivo por la pérdida o deterioro imputable a su persona, limitando la misma al valor consignado en la lista de precios publicada por la empresa, de manera tal que no hay arbitrariedad al momento de hacerla efectiva; sin embargo, el anexo en parte alguna señala que habrá un descuento automático que implique una vulneración al artículo 58 del Código del Trabajo.

Es por ello que estima que los dirigentes que solicitaron el pronunciamiento han incurrido en un error de hecho al respecto, pues es sabido que para el descuento de remuneraciones u otros haberes se requiere una autorización especial del trabajador conforme al citado artículo 58. Es por ello que si se produce la eventualidad de la pérdida o deterioro de un equipo de radiocomunicación atribuible a responsabilidad de un trabajador, éste deberá autorizar el descuento de sus remuneraciones por escrito y si ello no ocurre la empresa podrá ejercer, por su parte, las acciones judiciales que corresponda, tal como se sostiene por esta Dirección en dictamen N°4676/116, de fecha 25.10.2005.

Precisa, finalmente, que esa ha sido, por lo demás, la práctica habitual de la empresa en los casos en que deba verificarse algún descuento a sus trabajadores por motivos especiales, en que se autoriza expresamente a la empresa a efectuar dichas deducciones de sus remuneraciones, así como el plazo y número de cuotas en que se llevarán a efecto. Solicita, en

consecuencia, se ratifique la legalidad del anexo cuya firma se ha solicitado al dirigente en referencia, atendido que se limita a establecer un régimen de responsabilidad de los equipos que se le entregarán para su uso y en parte alguna del mismo se establece una autorización de descuento por anticipado de sus remuneraciones en caso de pérdida o deterioro de dichos equipos, que sea atribuible a su responsabilidad.

Al respecto, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

Las cláusulas 1ª, 2ª y 3ª, del anexo de contrato individual por cuya legalidad se consulta, conviene:

"PRIMERO: Para efectos del ejercicio de las funciones de AGENTE SERVICIO AL PASAJERO, que realiza el Trabajador de acuerdo a su contrato de trabajo, la Empresa le entregará, como herramienta necesaria para comunicación en las dependencias de trabajo, un equipo de radio, mientras se encuentre prestando servicios. Se deja constancia que los equipos mencionados son de propiedad exclusiva de la Empresa".

"SEGUNDO: Con respecto de el o los equipo (s) que sean entregados, el Trabajador será el único responsable de éste (os) al tenerlo (s) bajo su custodia, teniendo en especial las siguientes obligaciones":

"1.- Emplear el máximo cuidado en la conservación y mantención de los equipos, destinándolos en forma exclusiva al cumplimiento de las funciones que el contrato de trabajo suscrito entre las partes le impone".

"2.- Velar por la custodia de los equipos en todo momento, evitando pérdidas o mermas en estos".

"3.- Registrar la entrega del equipo en el registro que para tal efecto tendrá la empresa, con todos los datos requeridos en éste".

"4.- Evitar hacer uso innecesario o excesivo del equipo, limitándolo al exclusivo uso para el ejercicio de sus funciones".

"5.- Asimismo, evitar situaciones de riesgo que puedan dañar o afectar el funcionamiento a los equipos, tales como beber líquidos o ingerir alimentos cerca de ellos, utilizarlos para tareas que no tengan relación con la labor encomendada por la Empresa, entre otros".

"6.- Devolver íntegra y oportunamente el o los equipo (s) entregados por la Empresa, al término de la jornada, o bien, cuando ya no fueran requeridos o a sola solicitud de la Empresa, registrando su devolución en el registro que para tal efecto tiene el Empleador".

"TERCERO: En caso de destrucción o pérdida del equipo a su cargo, producida por cualquier causa diferente al desgaste natural por uso y tiempo, o fuerza mayor o caso fortuito, la Empresa tendrá derecho a cobrar al Trabajador el valor de reposición o reparación de los equipos entregados al Trabajado (sic) a menos que el daño o pérdida se deba a una causa inimputable al trabajador. Para determinar y fijar el costo de reposición o el valor de la reparación, se tomará el valor que ellos tengan a dicha fecha en la lista de precios que la Empresa publique".

Ahora bien, la cláusula primera del referido anexo, antes transcrita estipula la entrega al trabajador que se desempeña como agente de servicio al pasajero -para efectos del ejercicio de sus funciones-, de un equipo de radio, por tratarse de una herramienta necesaria para la comunicación en las dependencias de trabajo del referido trabajador y mientras se encuentre prestando servicios, dejándose expresa constancia de la calidad de propietaria de dicho equipo que conserva la empresa de que se trata.

De la cláusula segunda del mismo documento se infiere, a su vez, que el equipo en cuestión es entregado en custodia al trabajador y que éste será el único responsable del mismo, debiendo cumplir con una serie de obligaciones, entre éstas, la de emplear el máximo cuidado en su conservación y mantención, así como la de destinarlo en forma exclusiva al cumplimiento de las funciones que el contrato de trabajo le impone.

Así también, mediante la suscripción del anexo en comento, el dependiente respectivo se obliga a velar constantemente por la custodia del equipo, evitando pérdidas o mermas del mismo, a registrar su entrega de acuerdo al procedimiento establecido por la empresa y con todos los datos impuestos por la misma entidad empleadora. Por último, el dependiente debe evitar situaciones de riesgo que puedan dañar la herramienta de trabajo de que se trata o afectar su funcionamiento, obligándose a devolverla íntegra y oportunamente al término de la jornada, cuando no se requiera su uso o bien, a sola solicitud de la empresa, registrando su devolución en la forma ya indicada en el mismo anexo.

El análisis de los términos en que fueron redactadas las cláusulas primera y segunda antes transcritas y comentadas, permite sostener que éstas se ajustan a derecho, en tanto dicho pacto ha tenido por finalidad establecer un régimen especial de uso y custodia por la entrega de un equipo de radio de propiedad de Lan Airlines S.A. a los dependientes que se desempeñan como agentes de servicio al pasajero, quienes requieren dicha herramienta de trabajo para la ejecución de sus funciones.

Ello en virtud del principio de autonomía de la voluntad, consagrado, en lo pertinente, en los artículos 10 N°7 y 5°, inciso 2° del Código del Trabajo, el primero de los cuales exige a las partes consignar en el contrato individual los pactos que acordaren, en tanto que el segundo permite modificar, por mutuo consentimiento y en aquellas materias que hayan podido convenir libremente, los contratos individuales y colectivos del trabajo.

Precisado lo anterior, cabe abocarse al régimen de responsabilidad controvertido por el sindicato que recurre, el cual tendría por fundamento, a juicio del representante de la entidad empleadora, en primer término, lo dispuesto en el citado artículo 10 N°7 del Código del Trabajo, así como las normas del contrato de comodato, aplicables en la especie, contenidas en los artículos 2174 y siguientes del Código Civil, con arreglo, a su vez, a los preceptos de los artículos 4 y 13 del mismo cuerpo legal, sobre especialidad de las leyes.

Sentada tal premisa por dicho representante, prosigue señalando que de acuerdo al artículo 2178 del citado Código, el comodatario, que en este caso sería el trabajador, es obligado a emplear el mayor cuidado en la conservación de la cosa, y responde hasta de culpa levísima, haciéndose responsable, por ende, de todo deterioro que no provenga de la naturaleza o del uso legítimo de la cosa, pudiendo, como contrapartida, el comodante -en este caso, el empleador-, exigir el precio anterior de la cosa siempre que el deterioro del equipo en cuestión haga imposible el empleo en su uso ordinario,

De este modo, la parte empleadora, sin advertir, por lo demás, que el artículo 2180 del mismo cuerpo legal establece que "...si el comodato fuere en pro de ambas partes, no se extenderá la responsabilidad del comodatario sino hasta la culpa leve, y si en pro del comodante solo, hasta la culpa lata.", pretende hacer aplicables en materia laboral las normas de un contrato de naturaleza civil, mediante el cual una de las partes entrega a la otra gratuitamente una especie para que haga uso de ella, con cargo de restituir la misma después de terminado el uso y que, en opinión de este Servicio, en caso alguno resulta aplicable a la materia en referencia, esto es, a la entrega por el empleador de una herramienta de trabajo a algunos de sus dependientes, que resulta necesaria para el cumplimiento de las labores encomendadas por dicho empleador y que tiene por principal finalidad otorgar un mejor servicio a los clientes de la empresa respectiva, con el consiguiente beneficio para esta última.

En efecto, a falta de norma especial aplicable a la situación de la especie, debe recurrirse primeramente, a juicio de este Servicio, al precepto del artículo 1547 del Código Civil, que en su inciso 1°, dispone:

"El deudor no es responsable sino de la culpa lata en los contratos que por su naturaleza sólo son útiles al acreedor; es responsable de la leve en los contratos que se hacen para beneficio recíproco de las partes; y de la levísima, en los contratos en que el deudor es el único que reporta beneficio".

Si se aplica la norma precedentemente transcrita a la situación planteada, como también las contenidas en el artículo 44 del Código Civil, que define las diversas especies de culpa, es posible convenir que no resulta procedente hacer recaer sobre los trabajadores por los que se consulta la culpa levísima respecto del uso y cuidado del equipo en referencia, toda vez que para la admisibilidad de dicha carga legal se exige que el contrato reporte beneficios sólo para aquéllos.

De ello se sigue que los trabajadores en comento sólo podrían responsabilizarse por la culpa leve respecto del uso y cuidado del señalado equipo. Ello por cuanto, si bien de los términos del anexo de contrato en análisis aparece que su entrega reportaría principalmente beneficios para el empleador, lo cierto es que, tratándose del personal afecto, el cumplimiento de los servicios que se obligó a prestar mediante la suscripción del contrato individual respectivo y su consecuente relación de subordinación y dependencia con aquél, incluyen necesariamente, en opinión de la suscrita y sin perjuicio de lo que puedan resolver los Tribunales de Justicia al respecto, la diligencia o cuidado mediano que debe observar respecto de las herramientas de trabajo proporcionadas por el empleador.

En estas circunstancias, a la luz de las disposiciones legales antes transcritas y consideraciones expuestas, no cabe sino concluir que las cláusulas primera y segunda del anexo de contrato individual suscrito por la empresa Lan Airlines S.A. y los trabajadores que se desempeñan como agentes de servicio al pasajero, cuya finalidad es el establecimiento de un régimen especial de uso y custodia por la entrega de un equipo de radio de propiedad de la empresa, necesario para la ejecución de funciones de dichos dependientes se ajustan a derecho. Sin embargo, no resultaría jurídicamente procedente hacer aplicables a dicho estatuto las normas del contrato de comodato contempladas en los artículos 2174 y siguientes del Código Civil, que no resultan atinentes tratándose de materias circunscritas al ámbito de la relación laboral, como en la especie.

En lo que concierne a la cláusula tercera del anexo en referencia, por cuya legalidad se consulta, debe tenerse presente que este Servicio, mediante dictámenes N°s. 3675/124, de 05.09.2003, 4676/116, de 25.10.2005 y 1915/27, de 03.05.2011, entre otros, se ha pronunciado acerca de la procedencia jurídica de celebrar pactos individuales o colectivos por el empleador y su personal, que determinen la responsabilidad en casos de pérdida, deterioro o manejo de las herramientas o materiales de trabajo.

En este sentido, cabe anotar que entre las estipulaciones que debe contener el contrato individual, consignadas en el artículo 10 del Código del Trabajo, se encuentra la de su N° 4, en los siguientes términos:

"4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada".

De dicha disposición se infiere que, entre las estipulaciones mínimas que debe contener el contrato de trabajo, se cuenta aquella que dice relación con el monto, forma y período de pago de la remuneración, que el legislador ha exigido con el propósito de otorgar cabal conocimiento al trabajador acerca de la retribución a la cual tiene derecho por la prestación de los servicios a que se obligó en el mismo contrato.

Resulta pertinente agregar a este respecto, tal como se ha venido sosteniendo invariablemente por esta Dirección, que en virtud de lo dispuesto en el artículo 7° del Código del Trabajo, según el cual el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes -para el empleador, proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una remuneración determinada y para el dependiente, prestar los servicios para los cuales fue contratado-, así como los trabajadores están obligados a cumplir sus funciones en la forma convenida en el respectivo instrumento, corresponde al empleador asumir las obligaciones que derivan de la gestión o administración de la empresa.

En este contexto, es posible advertir que, en virtud del principio de ajenidad que impera en la relación jurídico laboral, los trabajadores realizan sus labores "por cuenta de otro" o "por cuenta ajena", circunstancia que de acuerdo al aludido principio se traduce en el derecho de aquéllos a percibir remuneración y la correlativa obligación de prestar servicios, en tanto que el empleador, por su parte, está obligado a pagar dichas remuneraciones y a adoptar todas las medidas de resguardo y de protección que garanticen el normal desempeño de las funciones que corresponde ejecutar a sus dependientes, recayendo sobre aquél el riesgo de la empresa, esto es, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión, como asimismo, las pérdidas o robos sufridos por la entidad respectiva.

Por su parte, el texto actual del artículo 58 del mismo Código, modificado por las leyes N°s. 20.425, de 13.02.2010 y 20.540, de 06.10.2011, contempla los distintos tipos de descuentos que afectan a las remuneraciones del trabajador, entre los cuales se encuentran aquellos que el empleador está obligado a efectuar sin intervención del dependiente respectivo y los descuentos facultativos, vale decir, los que pueden aplicarse con el acuerdo previo y por escrito entre empleador y

trabajador; por último, dicha normativa establece la prohibición de efectuar deducciones, retenciones o compensaciones por conceptos que la misma señala expresamente.

De entre estas disposiciones, las atinentes a la materia en análisis, son las del inciso 3º, 8º y 9º del citado artículo 58, que disponen:

"Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador".

"En caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, el empleador no podrá descontar de las remuneraciones del o de los trabajadores el monto robado, hurtado, perdido o dañado".

"La infracción a esta prohibición será sancionada con la restitución obligatoria, por parte del empleador, de la cifra descontada, debidamente reajustada, sin perjuicio de las multas que procedan de conformidad a este Código".

Los preceptos precedentemente transcritos, contemplan, en primer término, la posibilidad de deducir de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados con el objeto de efectuar pagos de cualquier naturaleza, siempre que aquéllos sean acordados por el empleador y el trabajador respectivo -pacto que deberá constar por escrito- y que tales descuentos no excedan del quince por ciento de la remuneración total del dependiente.

De las mismas normas se infiere también la prohibición impuesta al empleador, en caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa -y sin que haya mediado responsabilidad del o de los trabajadores respectivos-, de descontar de su remuneración el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado, prohibición ésta cuya infracción será sancionada con la restitución obligatoria de la cifra descontada debidamente reajustada, sin perjuicio de las multas que procedan en conformidad, en este caso, a lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo, atendido que la ley no fijó una multa especial al efecto.

Respecto de esta última disposición legal, debe tenerse presente que su incorporación por el legislador, mediante la citada ley N°20.425, ha tenido por fundamento precisar diversas hipótesis en que el empleador no puede efectuar descuento alguno de las remuneraciones del trabajador, a menos que en definitiva este último resulte responsable de tales hechos, circunstancia que deberá acreditarse en la instancia que corresponda, toda vez que no cabe en este caso presumir tal responsabilidad.

En efecto, en la página 50 de la Historia de la Ley N°20.425, recopilada por la Biblioteca del Congreso Nacional, que corresponde al capítulo que contiene el Segundo Informe de la Comisión de Trabajo del Senado, se transcribe un acuerdo alcanzado al respecto por sus miembros, en los siguientes términos: "Asimismo, la Comisión acordó dejar constancia en la historia fidedigna del establecimiento de la ley que, el espíritu que inspira estas normas, supone que el trabajador observa un comportamiento diligente acorde con el cabal cumplimiento de su contrato de trabajo, de modo que si ello no acontece, se generarán las responsabilidades correlativas, tras rendir la prueba que corresponda y acreditarse el respectivo incumplimiento ante la instancia pertinente".

Precisado lo anterior y acorde con la jurisprudencia vigente de este Servicio sobre la materia, contenida, entre otros, en dictamen N° 4676/116, de 25.10.2005, es posible sostener que las disposiciones legales antes transcritas y comentadas consagran el principio de certeza de la remuneración, que obedece al propósito tenido en vista por el legislador, cual es, el establecimiento de normas que garanticen al trabajador la debida certidumbre en cuanto a la remuneración que percibirá por la prestación de sus servicios, elemento que, como se señalara, es de la esencia del contrato de trabajo y ha sido establecido expresamente en el artículo 10 N° 4, preinserto, con el objetivo de procurar al trabajador cabal conocimiento de la retribución a la cual tiene derecho por la ejecución de las referidas labores.

Ahora bien, si una de las partes contratantes tiene la facultad de efectuar descuentos de la remuneración ante circunstancias

calificadas por ella misma y por los montos que también dicha parte determina, como ocurre en la especie, si se analiza la cláusula tercera del anexo de contrato, antes transcrita, no se estaría cumpliendo con el objetivo previsto por las normas antes analizadas.

Por otra parte, tal pacto vulnera, además, el derecho de rango constitucional que asiste al trabajador en su condición de ciudadano, establecido expresamente en el artículo 19 N°3, incisos 1°, 2°, 4° y 5°, de la Constitución Política de la República, que dispone:

"La Constitución asegura a todas las personas":

"3°.- La igual protección de la ley en el ejercicio de sus derechos".

"Toda persona tiene derecho a defensa jurídica en la forma que la ley señale y ninguna autoridad o individuo podrá impedir, restringir o perturbar la debida intervención del letrado, si hubiere sido requerida. Tratándose de los integrantes de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, este derecho se regirá, en lo concerniente a lo administrativo y disciplinario, por las normas pertinentes de sus respectivos estatutos".

"Nadie podrá ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que señalare la ley y que se hallare establecido por ésta con anterioridad a la perpetración del hecho".

"Toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado. Corresponderá al legislador establecer siempre las garantías de un procedimiento y una investigación racionales y justos".

De este modo, el derecho constitucional a la defensa y a ser juzgado sólo por el tribunal que la ley indique y que haya sido establecido con anterioridad por ésta, se vería gravemente afectado si el empleador determina por sí y ante sí, las responsabilidades por deterioros o pérdidas en los equipos entregados a su personal para la ejecución de sus funciones.

Tal garantía resulta, por lo demás, plenamente aplicable en materia laboral, según lo dispuesto expresamente en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, en tanto señala que "el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos".

De las normas constitucionales y legales antes transcritas se desprende inequívocamente que resulta jurídicamente improcedente, aun con arreglo a lo dispuesto en el inciso 3° del citado artículo 58, que sea el empleador quien pueda, en caso de pérdida o deterioro de alguno de los equipos de radio entregados a los trabajadores por los que se consulta, fijar el grado y monto de la pérdida o los daños respectivos ni determinar la responsabilidad del dependiente en tales hechos para el correspondiente descuento de sus remuneraciones, materia ésta que debe ser resuelta por los Tribunales de Justicia.

En estas circunstancias, es posible sostener que la cláusula tercera del anexo de contrato individual que se ha tenido a la vista, no se ajusta a derecho, en tanto permite al empleador fijar el grado y monto de los daños o pérdida del equipo de radio de que se trata, así como calificar la responsabilidad que pueda caber al trabajador en tales hechos y determinar, a su vez, la suma que descontará de las remuneraciones de dicho dependiente, en su caso, materia cuyo conocimiento corresponde a los Tribunales de Justicia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

1) Se ajustan a derecho las cláusulas primera y segunda del anexo de contrato individual suscrito por la empresa Lan Airlines S.A. y los trabajadores que se desempeñan como agentes de servicio al pasajero, cuya finalidad es el establecimiento de un régimen especial de uso y custodia por la entrega de un equipo de radio de propiedad de la empresa, necesario para la ejecución de funciones de dichos dependientes. Sin embargo, no resultaría jurídicamente procedente hacer aplicables a dicho estatuto las normas del contrato de comodato contempladas en los artículos 2174 y siguientes del

Código Civil, que no resultan atingentes tratándose de materias circunscritas al ámbito de la relación laboral, como en la especie.

2) Asimismo, no se ajusta a derecho la cláusula tercera del anexo en referencia, en tanto permite al empleador fijar el grado y monto de los daños o pérdida del equipo de radio de que se trata, así como calificar la responsabilidad que pueda caber al trabajador en tales hechos y determinar, a su vez, la suma que descontará de las remuneraciones de dicho dependiente, en su caso, materia ésta cuyo conocimiento corresponde a los Tribunales de Justicia.

Saluda atentamente a Uds.,

MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL

1. Proyectos de ley relevantes en trámite

Polifuncionalidad: Ingresó a trámite legislativo en la Cámara de Diputados un proyecto de ley originado en Moción Parlamentaria, que modifica el Código del Trabajo, en materia de polifuncionalidad. (05.07.2012 – Boletín [8417-13](#)).

Artículo 12 del Código del Trabajo - "ius variandi": Ingresó a trámite legislativo en la Cámara de Diputados un proyecto de ley originado en Moción Parlamentaria, que modifica el artículo 12 del Código del Trabajo, estableciendo la imposibilidad, para el empleador, de aplicar el "ius variandi" para la trabajadora o fuero maternal en el caso que indica. (05.07.2012 – Boletín [8425-13](#)).

Trabajador adulto mayor: Ingresó a trámite legislativo en el Senado un proyecto de ley originado en Moción Parlamentaria, que incorpora en el Código del Trabajo, un contrato especial para "Trabajador Adulto Mayor. (20.06.2012 – Boletín [8396-13](#)).

Artículo 381 Código del Trabajo (Trabajador de reemplazo): Ingresó a trámite legislativo en el Senado un proyecto de ley, originado en Moción Parlamentaria, que interpreta el sentido y alcance del artículo 381 del Código del Trabajo. (18.06.2012 – Boletín [8383-13](#)).

Artículo 420 del Código del Trabajo: Ingresó a trámite legislativo en el Senado, un proyecto de ley originado en Moción Parlamentaria, que modifica el artículo 420 del Código del Trabajo, confiéndole competencia a los tribunales laborales para conocer de las contiendas en que, los causahabientes del trabajador, buscan hacer efectiva la responsabilidad del empleador, derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. (15.06.2012 – Boletín [8378-13](#)).

Permiso a trabajadores para realizarse examen: Ingresó a trámite legislativo en la Cámara un proyecto de ley, originado en Moción Parlamentaria, que Incorpora un nuevo inciso final en el artículo 66 del Código del Trabajo, estableciendo permiso para que los hombres puedan realizarse examen de próstata. (14.06.2012 – Boletín [8372-13](#)).

Permiso a trabajadores para el cuidado de un familiar: Ingresó a trámite legislativo en la Cámara un proyecto de ley, originado en Moción Parlamentaria, que modifica el artículo 29 bis del Código del Trabajo, estableciendo flexibilidad en horarios de trabajos para el cuidado de un familiar que pertenezca a la tercera edad. (12.06.2012 – Boletín [8360-13](#)).

Ingreso Mínimo Mensual: La Cámara de Diputados rechazó el proyecto de ley, originado en Mensaje Presidencial, que reajusta el ingreso mínimo mensual. La iniciativa vuelve al Senado. (10.07.2012 – Boletín [8387-05](#)).

Finiquito del trabajador: La Cámara de diputados aprobó el proyecto de ley originado en Moción Parlamentaria, que modifica el Código del Trabajo estableciendo un plazo para el otorgamiento del finiquito al trabajador. (19.06.2012 – Boletín [7746-13](#) refundido con Boletín [7467-13](#)). La iniciativa legal, deberá ser analizada por el Senado, en Segundo trámite legislativo.

Permiso Maternal: El Senado aprobó "en general" el proyecto de ley, originado en Moción Parlamentaria, que modifica el Código del Trabajo ampliando el derecho a ausentarse para la madre trabajadora, por todo el tiempo que dure el tratamiento de recuperación del menor, cuando la enfermedad sufrida por el hijo sea cáncer. (10.07.2012 – Boletín [5857-13](#)). La iniciativa legal, vuelve a la Comisión de Trabajo y Previsión Social para su análisis en particular, fijándose plazo para presentar indicaciones el 30.07.2012.

Semana Corrida – Trabajadores dependientes: La Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado emitió su Informe respecto del proyecto de ley originado en Mensaje Presidencial, que obliga a incluir la remuneración denominada "semana corrida" dentro de la base de cálculo del feriado de los trabajadores dependientes. (10.07.2012 – Boletín [8156-13](#)). La iniciativa legal, deberá ser analizada por la Sala.

Permiso Maternal: El Senado aprobó "en general" el proyecto de ley, originado en Moción Parlamentaria, que modifica el Código del Trabajo ampliando el derecho a ausentarse para la madre trabajadora, por todo el tiempo que dure el tratamiento

de recuperación del menor, cuando la enfermedad sufrida por el hijo sea cáncer. (10.07.2012 – Boletín [5857-13](#)). La iniciativa legal, que cursa su primer trámite constitucional, deberá ser analizada por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, fijándose como plazo para presentar indicaciones el 30.07.2012.

Seguridad e Institucionalidad Minera: El Ejecutivo ingresó indicaciones al proyecto de ley originado en Mensaje Presidencial sobre Seguridad e Institucionalidad Minera. (20.06.2012 – Boletín [7848-08](#)). La Iniciativa legal, que cursa su primer trámite constitucional, es analizada por la Comisión de Minería y Energía de la Cámara de Diputados.

Permiso laboral a trabajadoras por examen médico: La Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, aprobó la idea de legislar, respecto del proyecto de ley originado en Moción Parlamentaria que modifica el Código del Trabajo otorgando permiso a trabajadoras para efectuarse exámenes de mamografía. (19.06.2012 – Boletín [7990-13](#)). La iniciativa legal, que cursa su primer trámite constitucional, deberá ser analizada en particular.

Multirrut: Tras vencer el nuevo plazo para presentar indicaciones al proyecto de ley, originado en Moción Parlamentaria, que incluye en el concepto de empresa a los grupos económicos (18.06.2012 - Boletín [4456-13](#)), la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Senado continua con el análisis en particular de esta iniciativa, que cursa su segundo trámite constitucional.

2. Proyectos de ley aprobados

Protección a las Remuneraciones: El Congreso Nacional aprobó el proyecto de ley, originado en Mensaje Presidencial, que modifica el Código del Trabajo a fin de regular las remuneraciones de los trabajadores que son retribuidos en base a comisiones. (10.07.2012 - Boletín [5434-13](#)). La iniciativa legal quedó en condiciones de ser promulgada como ley.

Acoso Laboral: El Congreso Nacional aprobó el proyecto de ley, originado en Moción Parlamentaria, que sanciona el acoso laboral. (04.07.2012 - Boletín [3198-13](#)). La iniciativa legal quedó en condiciones de ser promulgada como ley.

JURISPRUDENCIA

I. NUEVA JUSTICIA LABORAL

1. Corte de Apelaciones de Santiago. Recurso de Nulidad. Debido proceso.

Santiago, veintidós de junio de dos mil doce.-

Visto y oídos.-

Comparece y deduce recurso de nulidad el abogado Roberto Ibarra Videla en favor de la parte demandada Banco del Estado de Chile, con el fin de invalidar la sentencia definitiva dictada el dos de noviembre del año pasado, por la Juez del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago doña Andrea Paola Soler Merino por la que acoge la demanda deducida por Amanda Urriola Gutiérrez, declarando injustificado el despido alegado por aquella y otorga las prestaciones que en el fallo se señalan. Junto con pedir la nulidad del fallo, solicita que se invalide el procedimiento, retrotrayéndose este al estado de recibir la causa a prueba.

Fundamenta el recurso en las causales de los artículos 477 y 478 letra d) del Código del Trabajo, en cuanto en la tramitación del procedimiento se han infringido sustancialmente garantías fundamentales, específicamente la relativa al debido proceso, principio esencial para la vigencia del Estado de Derecho, en lo pertinente a la primera causal. En cuanto a la segunda, plantea que al haberse omitido la recepción de la causa a prueba se ha violentado una norma procesal que acarrea la nulidad de lo actuado. Tales alegaciones fueron deducidas en forma conjunta y ratificadas en la respectiva audiencia pública de conocimiento del recurso. Por su lado, la recurrida dijo que no concurre ninguna de las violaciones a las garantías denunciadas, ya que el juez se limitó a hacer uso de la facultad contenida en el artículo 453 del Código Laboral.

Una vez que finalizaron las exposiciones de los intervinientes se puso término al debate, quedando la causa en estado de alcanzar acuerdo y producido éste, se procede a dictar el siguiente fallo.

Considerando y teniendo presente:

Primero: Que la primera causal de nulidad intentada por la demandada se basa en lo previsto en el artículo 477 del Código del Trabajo, en cuanto en la tramitación del procedimiento y en el fallo se han infringido sustancialmente garantías constitucionales. Se denuncia, en concreto que toda sentencia de un órgano que ejerza jurisdicción debe fundarse en un proceso previo legalmente tramitado, estando obligado el tribunal a examinar el cumplimiento de aquel principio constitucional, lo que se traduce en el debido proceso, lo que no ocurrió en la especie, ya que se vulneró sustancialmente la garantía constitucional del artículo 19 N° 3, inciso 5° de la Carta Fundamental, al haberse omitido el trámite de la recepción de la causa a prueba y, consecuentemente, la aportación y recepción de pruebas, vulnerando ilegal y arbitrariamente la indicada garantía. El recurrente dice que se está afectando el principio constitucional de que toda sentencia debe fundarse en un proceso previo, legalmente tramitado. Expresa que uno de los elementos que constituyen un “racional y justo procedimiento”, es la presentación de las pruebas, recepción de ellas y su examen. Afirma el recurrente que en el caso de autos, jamás se recibió la causa a prueba, siendo que la facultad que entrega el inciso 7 del numeral 1 del artículo 453 del texto laboral, se debe ejercer en la sentencia y no en la audiencia preparatoria, como efectivamente lo hizo el tribunal; agrega, que no se ajusta a las normas de un racional y justo proceso si se considera que “allanarse a la demanda” tiene los mismos efectos que “no contestarla dentro de plazo”. Dice que el Banco del Estado al concurrir a la audiencia preparatoria tiene derecho a ofrecer la prueba que la propia ley le impone rendir, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido.

Segundo: Que con respecto a la reseñada alegación resulta preciso consignar que el artículo 453 inciso 7 de su número 1), refiriéndose a las reglas de la audiencia preparatoria del procedimiento de aplicación general, estatuye lo siguiente: “Cuando el demandado no contestare la demanda, o de hacerlo no negare en ella algunos de los hechos contenidos en la demanda, el juez, en la sentencia definitiva, podrá estimarlos como tácitamente admitidos”.

Claramente dicha disposición contiene una regla sancionatoria con relevancia probatoria, cuya aplicación resulta facultativa para el juez de la causa, dada la forma condicional que está redactada, el que hará uso de ella o no sólo al dictar la sentencia definitiva, de conformidad al mérito del proceso, esto es, una vez evaluado los antecedentes de la demanda y los aportados por los intervinientes.

Tercero: Que el asunto planteado en el libelo impugnatorio es resolver, si el juez en virtud de tal facultad pudo omitir la recepción de la causa a prueba o estaba obligado a recibirla, cuando el demandado nada ha dicho sobre los hechos expuestos en la demanda o si lo hizo, lo fue en forma extemporánea. O dicho de otro modo, si el silencio de la demandada, sea por qué no compareció o lo hizo tardíamente, es motivo suficiente para omitir la recepción de la causa a prueba, dictándose de inmediato la sentencia, basado exclusivamente en la indicada regla sancionatoria.

Esta Corte estima que no es posible, ya que eventualmente como es una facultad y no un imperativo legal, podría suceder que ante el silencio de la demandada, el juez no hiciera uso de ella y dictando fallo proceda a rechazar la demanda, lo que obviamente resulta injusto, pues está impidiendo a la demandante el acreditar los hechos afirmados en su libelo. Por la inversa, si la demandada no contesta, no puede ser privada de su derecho a rendir prueba, más aún cuando hay texto legal que la obliga a rendirla, como se dirá más adelante.

Cuarto: El caso, en análisis, ciertamente implica que el juez ha hecho un raciocinio previo a la dictación de la sentencia acerca de los hechos no sólo afirmados en la demanda sino que en la carta de despido, tanto es así que en la audiencia preparatoria, como consta del audio respectivo, una vez desechada la posibilidad de llegar a un acuerdo, el juez de inmediato prescinde de la recepción de la causa a prueba, teniendo como único fundamento que procederá a hacer uso de la facultad que contempla el citado inciso 7 del numeral 1 del artículo 453 del Código del Trabajo. Pero para ello si valoró un antecedente probatorio que portaba la demandada, con respecto a las cotizaciones de Isapre, lo que motivó el desistimiento parcial de las pretensiones de la actora. Incluso más, para hacer uso de la facultad en forma anticipada, la juez logró que la demandante se desistiera de otras prestaciones reclamadas en la demanda.

Resulta evidente, que el juez, decidió anticipadamente omitir la recepción de la causa a prueba, pues en su concepto no había hechos controvertidos, desde que los hechos afirmados en la demanda no fueron impugnados por el silencio de la demandada, lo que equivale a hacer uso de la facultad con antelación a la oportunidad procesal que la propia ley contempla, se anticipó una decisión que está reservada para el fallo. Olvidando, en todo caso, que conforme al N° 1 del artículo 454 del Código del Trabajo, tratándose de un juicio por despido injustificado, que le correspondía al demandado demostrar la efectividad de los hechos imputados en la carta de despido y no lo expuesto en la contestación de la demanda.

Quinto: Que lo anterior constituye un claro atentado, no solo a la norma antes citada, sino que también a la garantía consagrada en el artículo 19 N° 3 inciso 5° de la Constitución Política de la República, en cuanto toda persona tiene derecho a que la sentencia se dicte provenga de un proceso previo legalmente tramitado, lo que incluye claramente, el ejercicio del derecho a producir la prueba. Derecho permanente, que se puede ejercer más allá de la existencia de una sanción probatoria excepcional, como es la usada por la juez de la causa.

Nada permite que el juez, en forma anticipada a la oportunidad procesal válida para ejercer una facultad, la ejercite con anterioridad a la dictación del fallo.

El ejercicio extemporáneo de la facultad en estudio afecta claramente el derecho al debido proceso, pues limita esencialmente el derecho, a rendir prueba, sobre hechos afirmados en la carta de despido.

Es más, lo anterior afecta la imparcialidad del juez, desde que al anunciar que va a hacer uso de ella, está entregando un veredicto acerca del resultado del juicio.

Sexto: El sentenciador al pronunciarse anticipadamente, sobre el ejercicio de una facultad, que está reservada para un acto jurídico procesal preciso y determinado –la sentencia-, no sólo ha impedido a las partes del derecho a probar todas sus pretensiones, sino que también ha conculcado el derecho a producir prueba y ha hecho mal uso de la mencionada facultad.

Al respecto, hay que tener presente que la facultad de admitir hechos como ciertos o “tácitamente admitidos”, como lo indica la norma, es un antecedente probatorio más, que puede ser usado o no, en la sentencia, pero jamás puede constituir un antecedente para obviar la recepción de la causa a prueba, pues su ejercicio está limitado al dictar el fallo y no antes, como sucedió en la especie. Y ello, por qué claramente constituye un antecedente más de los aportados en la causa.

Séptimo: Que, por último, en el actuar de la juez, aparece un sesgo de automaticidad en el ejercicio de la sanción probatoria en estudio, al anunciarla ex antes de la dictación del fallo, por la sola circunstancia de la no contestación de la demanda, lo que resulta ajeno no sólo a la oportunidad procesal que la propia ley señala, esto es, en la sentencia, sino que también al ejercicio mismo de la facultad, que por la forma de redacción, claramente requiere de una fundamentación, propia de la decisión final, pues deberá entregar las razones de por qué hace uso de la sanción, en qué antecedentes del proceso apoya tal determinación.

Octavo: Teniendo además presente que en la especie, el recurrente preparó la causal intentada, al haber reclamado de la decisión de no haber recibido la causa a prueba, en la oportunidad procesal que correspondía, dando de este modo cumplimiento a lo dispuesto en el inciso penúltimo del artículo 478 del texto laboral, se acogerá el presente recurso de nulidad.

En razón de que se está acogiendo el recurso de nulidad por la primera causal alegada, resulta inoficioso entrar a analizar el otro motivo de nulidad alegado, aunque se hubieren interpuesto en forma conjunta, atento que ambas causales se basan en la misma circunstancia de no haber recibido la causa a prueba.

Con lo razonado y lo dispuesto en los artículos 474, 477, 480 y 482 del Código del Trabajo, se resuelve:

Que se acoge el recurso de nulidad deducido por el abogado Roberto Ibarra Videla, en representación de la demandada Amanda Andrea Urriola Gutiérrez en contra de la sentencia dictada por la Jueza del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en audiencia de dos de noviembre de dos mil once, en los autos RIT 0-3039-2011 y, en consecuencia, se decide que la indicada sentencia es nula, al igual que el procedimiento, desde que se omitió la recepción de la causa a prueba y como consecuencia de ello, se deja sin efecto aquella resolución que omitió tal actuación procesal y se retrotrae la causa al estado de recibir la causa a prueba, fijándose los hechos sustanciales y controvertidos, siguiendo su tramitación hasta la dictación del fallo, por el juez no inhabilitado que corresponda.

Se omite la remisión de la causa, por tratarse de tramitación en carpeta virtual.

Regístrese, comuníquese e incorpórese al sistema.

Redacción del Ministro don Miguel Vázquez Plaza.

Rol Corte N° 1842-2011 reforma laboral.

Pronunciada por la Segunda Sala de la Il. Corte de Apelaciones de Santiago, presidida por el Ministro señor Miguel Vázquez Plaza e integrada por el Ministro (S) señor Humberto Provoste Bachmann y por el Abogado Integrante señor Oscar Chiu Chay.

OTROS

1. Código del Trabajo – Edición actualizada

Edición actualizada hasta el 30 de Junio de 2012.

La Dirección del Trabajo pone a disposición una versión electrónica del nuevo Código del Trabajo en formato PDF. Tanto las referencias a la jurisprudencia administrativa como a otras normas legales y reglamentarias que complementan el Código, se presentan a través de hipervínculos.

Es posible navegar accediendo directamente a la base de datos del propio Servicio en lo que concierne a dictámenes, y a la base de datos de legislación de la Biblioteca del Congreso Nacional.

El documento contiene:

- El D.F.L. N° 1 de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.
- La edición actualizada del D.F.L. N° 2 de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, correspondiente a la Ley Orgánica que fija las responsabilidades y atribuciones de la Dirección del Trabajo.
- Un índice temático del Código del Trabajo.
- Un índice temático de la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

Descargue el documento haciendo click en la imagen en el siguiente link:

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-95516.html>

Fuente: www.dt.gob.cl