



Karla Varas Marchant
Eduardo Caamaño Rojo
Verónica Munilla Espinoza
Profesores Derecho del Trabajo PUCV



CÁTEDRA DERECHO
DEL TRABAJO PUCV

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Su estudio a partir de problemas prácticos
y análisis jurisprudencial



“

" A nuestras y nuestros **estudiantes de Derecho de la PUCV.**

Este manual ha sido escrito para ustedes, para que comprendan que el derecho del trabajo no es un derecho menor ni accesorio, sino el que toca la vida cotidiana de la mayoría de las personas. Aquí no se discuten abstracciones: se decide el sustento, el tiempo, la salud y la dignidad de quienes trabajan.

Esperamos que estas páginas les muestren la relevancia de esta disciplina y la enorme responsabilidad que conlleva ejercerla bien.

Ser buenos profesionales en derecho del trabajo exige rigor, sensibilidad y un compromiso ético firme.

Ojalá este libro contribuya a forjar en ustedes la convicción de construir un mundo del trabajo justo, equitativo y respetuoso de la persona humana."

”

01. Los principios del derecho del trabajo

Entenderemos como principios del derecho del trabajo, las ideas fundantes que dan fisonomía y autonomía a esta rama del derecho. En otros términos, son los valores o dimensión ideal del derecho del trabajo (Ugarte, 2013).

Las funciones que cumplen en el ordenamiento jurídico son variadas. Tradicionalmente, la doctrina distingue tres importantes funciones: informadora; normativa o integradora e interpretativa.

En relación a la primera de las funciones, los principios actúan como directrices que orientan al legislador para el diseño de políticas legislativas, las que deben estar inspiradas en el principio matriz de nuestra disciplina: la protección de la persona trabajadora.

La segunda función, en tanto, dice relación con los problemas de lagunas o vacíos legales, donde los principios actuarán como directrices orientadoras en la resolución de conflictos donde no existe una norma legal que lo zanje.

Finalmente, la función interpretativa, se relaciona igualmente con la resolución de conflictos, pero, en este caso, los principios actuarán como directrices para fijar el sentido y alcance de una norma jurídica.

Tradicionalmente, la doctrina laboral enumera diversos principios (Gamonal, 2008; Irureta, 2023)). Ahora, los que cuentan con un respaldo transversal como ideas fundantes del derecho del trabajo, son los siguientes: protección; irrenunciabilidad; continuidad y primacía de la realidad.



1.1. LA RAZÓN DE SER DEL DERECHO DEL TRABAJO: EL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN

El principio de protección constituye la razón de ser del derecho del trabajo, puesto que su finalidad es la tutela de la denominada parte débil de la relación laboral. Dado que la relación de trabajo es esencialmente asimétrica, y existe una desigual distribución del poder, el derecho del trabajo nace para dar protección a la parte trabajadora, que es la que está en una posición de subordinación y dependencia. Se encuentra recogido expresamente en el art. 19 n° 16 de la Constitución Política, en relación a la protección del trabajo, tal como lo sostuvo el Tribunal Constitucional, en la sentencia Rol 1852-10, de julio de 2011.

La protección de la parte trabajadora, entonces, es el principio base o matriz del derecho del trabajo, a partir del cual se construyen las normas laborales. Sus manifestaciones o proyecciones, en relación con la aplicación del derecho del trabajo, son las siguientes:

- a. **Regla in dubio pro operario**, la que nos indica que en caso que una norma jurídica admita diversas interpretaciones, el juez deberá preferir aquella que sea más favorable para la persona trabajadora.
- b. **Regla de la norma más favorable**, la que entra en acción cuando hay más de una norma aplicable para la resolución de un conflicto. En este caso, debe optarse por aquella que sea más favorable a la persona trabajadora, aunque no sea la que hubiere correspondido de acuerdo con los criterios de jerarquía normativa.
- c. **Regla de la condición más beneficiosa**, la que aplica en los casos de sucesión normativa, es decir, cuando ha habido reformas legales que modifican los derechos establecidos en favor de las personas trabajadoras. La regla nos dirá que la nueva regulación no será aplicable a quienes se encontraban regulados por una legislación más favorable, prefiriéndose de ese modo, la condición más beneficiosa.

1.2. EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

El principio de irrenunciabilidad, en tanto, se vincula con el carácter de orden público de las normas laborales y, en nuestra legislación, está consagrado en el art. 5 inciso 2° del Código del Trabajo, al establecerse que “los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

De esta manera, dado que la parte trabajadora está en una posición de subordinación respecto del empleador, el conjunto de derechos mínimos que consagra la legislación laboral, son irrenunciables, por lo que la persona trabajadora estará imposibilitada de privarse de ellos. De ahí que las cláusulas contractuales que conlleven una renuncia a algún derecho laboral serán nulas.

Algo relevante en relación a la consagración normativa de este principio, es que la irrenunciabilidad rige mientras el vínculo laboral se encuentre vigente, lo que implica que, a su término, la persona trabajadora podrá renunciar a sus derechos. De ahí que es relevante tener conocimiento de los derechos que se pueden hacer valer y exigir, a fin de no renunciar a los mismos, especialmente en las instancias de conciliación que se pueden generar al término de la relación laboral.¹

1.3. EL PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

El principio de continuidad tiene diversas manifestaciones. En primer lugar, el referido a la continuidad de la empresa, que está consagrado en el art. 4 inciso 2° del Código del trabajo en los siguientes términos: “Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores”.

Esto implica que las modificaciones indicadas en la norma (relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa), como, por ejemplo, la venta de la misma, son inoponibles a las personas trabajadoras, quienes, pese al cambio producido, seguirán trabajando, manteniendo todos los derechos que estén contenidos en el contrato individual del trabajo (incluso los tácitos), así como los que estén regulados en el instrumento colectivo de trabajo. De esta manera, cualquier modificación vinculada a la titularidad de la empresa, no afectará los derechos individuales y colectivos de las personas trabajadoras.

Por otra parte, el principio de continuidad se vincula igualmente con el de estabilidad en el empleo, el que, en términos sencillos, implica que el empleador no podrá terminar la relación de trabajo de forma libre, por cualquier motivo, sino que debe sujetarse a una serie de formalidades, siendo la más relevante, la emisión de una carta de despido donde se exprese la causal legal de despido (contenidas taxativamente en los arts. 159, 160 y 161 del Código del Trabajo) y los hechos en que se fundamentan (concretos y detallados). La finalidad de esto es que la relación de trabajo se proyecte en el tiempo y que no pueda ser terminada de forma arbitraria por el empleador, reconociendo con ello la centralidad que tiene el trabajo en la vida de las personas.

¹ Especialmente el comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo, en caso de haberse interpuesto un reclamo administrativo tras el término de la relación laboral o, el llamado a conciliación que realiza el Tribunal del Trabajo en la audiencia respectiva, cuando se ha interpuesto una demanda laboral.

Igualmente, el principio de continuidad se vincula con la preferencia que el ordenamiento jurídico laboral tiene respecto al contrato de trabajo de naturaleza indefinida, puesto que es el que confiere mayor protección y estabilidad a las personas trabajadoras. De ahí que, en nuestro ordenamiento jurídico, especialmente en los arts. 10 y 159 n° 4 del Código del Trabajo, se establezcan límites a los contratos temporales y diversas hipótesis de conversión de estos contratos temporales a indefinidos. Asimismo, en caso de duda respecto a la duración del contrato, sea porque hay una redacción confusa o, simplemente porque no se especificó, se entiende que el contrato de trabajo es de naturaleza indefinida.

Finalmente, el principio de continuidad también es vinculado con el efecto suspensivo que tienen ciertos sucesos o contingencias por los que atraviesan las personas trabajadoras, descartándose que se trate de hipótesis de término de la relación laboral. Es el caso, por ejemplo, del ejercicio del derecho a huelga, de licencias médicas, permisos por maternidad o paternidad, cumplimiento de obligaciones militares, emergencias del cuerpo de bomberos, entre otras.

1.4. EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Por último, toca decir algunas cosas en relación al principio de primacía de la realidad. Se trata de un principio central del derecho del trabajo puesto que se configura como un principio antifraude. Además, tiene una importante aplicación práctica, especialmente en casos donde el empleador intenta evadir la aplicación de las normas laborales.

En su definición tradicional, este principio señala que cuando se produce una discordancia entre lo que indica o regula algún documento y lo que sucede en la práctica (en el terreno de los hechos), debe preferirse o se debe dar primacía a esto último. Ello, atendida la posición de subordinación en la que está la persona trabajadora y el poder y control que tiene el empleador en relación a los documentos. En otros términos, frente a la verdad formal, debe primar la verdad real (los hechos sobre las formas).

Para una mayor comprensión, analizaremos, desde un enfoque práctico, dos de estos principios.

1.5. EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DESDE UN ENFOQUE PRÁCTICO

Problema práctico

Imagine que, en el contexto del desarrollo de una relación laboral, la parte empleadora incurre en incumplimientos a sus obligaciones, por ejemplo, no paga remuneraciones, bonos, horas extraordinarias, etc. Atendida la posición de subordinación y dependencia en la que se encuentra la persona trabajadora, no ha reclamado esta situación a su empleador, ni ha realizado denuncia ante la Inspección del Trabajo. Frente a esa inacción, ¿se podría decir que la persona trabajadora ha renunciado a su derecho al pago de remuneraciones, bonos u horas extras?



Preguntas claves: La inacción de la persona trabajadora frente a incumplimientos del empleador, ¿tiene algún efecto en el principio de irrenunciabilidad?; ¿cuál es el alcance de este principio?



Resumen: Trabajador soportó durante 7 años el no pago de comisiones por sus ventas. El Tribunal del Trabajo acogió la tesis de la renuncia tácita de su pago. Posteriormente, la Corte Suprema falla en sentido contrario.

Problema jurídico: El problema que aborda la Corte Suprema en este caso, es si la falta de reclamo oportuno del trabajador frente a un incumplimiento del empleador puede entenderse como una aceptación tácita o una renuncia a sus derechos laborales.

Dicho de forma directa: ¿el silencio o inacción del trabajador conlleva una renuncia a sus derechos?

**ANÁLISIS
JURISPRUDENCIAL:**
INCUMPLIMIENTOS NO
RECLAMADOS DURANTE EL
VÍNCULO LABORAL, CASO
GARMENDIA MATUS S.A.²



Antecedentes de hecho de la causa: El trabajador demandó a su empleador por despido indirecto³, alegando, entre otros incumplimientos, una modificación unilateral en la forma de pago de sus comisiones, que lo perjudicaba económicamente.

El empleador sostuvo que dicho cambio era válido porque el trabajador lo conocía desde hacía años y nunca lo reclamó, continuando normalmente la relación laboral.

El Tribunal del Trabajo de base y la Corte de Apelaciones, rechazaron el despido indirecto, estimando que la conducta pasiva del trabajador permitía aplicar la teoría de los actos propios, entendiendo que había aceptado el cambio y, por ende, renunciado a su derecho al pago de comisiones. Frente a ello, se interpuso recurso de unificación de jurisprudencia ante la Corte Suprema.

² Sentencia del Tribunal de Letras del Trabajo de Valparaíso, Rit O-1124-2016.
Sentencia en unificación, Corte Suprema, Rol 18304-2017.

³ Se trata de una herramienta jurídica que el legislador puso a disposición de las personas trabajadoras para que, en casos específicos indicados en el art. 171 del Código del Trabajo, den por terminada la relación laboral, resguardando el pago de sus indemnizaciones legales. Esto, porque si decidiesen renunciar, no tienen derecho al pago de indemnizaciones, especialmente, a la indemnización por años de servicio. Es por ello que, cuando el empleador incurre en incumplimientos o conductas indebidas, las personas trabajadoras víctimas de esas vulneraciones, pueden ejercer la acción de despido indirecto, de manera de no verse obligadas a perseverar en una relación laboral donde ocurren ese tipo de conductas.



Criterio de la Corte Suprema frente la inacción del trabajador y la teoría de los actos propios⁴: Para la Corte Suprema, la inacción del trabajador no equivale a consentimiento ni a renuncia de derechos laborales.

El solo hecho que el trabajador no reclame y continúe prestando servicios, no permite concluir que aceptó una modificación contractual perjudicial, menos aun cuando se trata de derechos irrenunciables. El silencio puede explicarse por razones estructurales, propias de la relación laboral —temor, dependencia económica, subordinación— y, por ello, no constituye una manifestación inequívoca de voluntad. Además, los principios del derecho del trabajo operan en favor de las personas trabajadoras, no en su perjuicio.

En consecuencia, la Corte rechaza que el empleador pueda ampararse en la teoría de los actos propios para validar un incumplimiento basado únicamente en la pasividad del trabajador.

En síntesis, en este caso la Corte Suprema es enfática en descartar que la inacción del trabajador frente a un incumplimiento contractual del empleador pueda interpretarse como una aceptación tácita o una renuncia de derechos laborales. En efecto, sostiene expresamente que “las modificaciones que atañen al contrato de trabajo no pueden extraerse de un supuesto consentimiento tácito derivado de una conducta negativa o pasiva del trabajador”, precisando, además, que la voluntad tácita en materia laboral “debe ser inequívoca, sin que pueda admitir otra salida hermenéutica, lo que no puede fundarse en una conducta del trabajador inactiva”. Sobre esa base, el máximo tribunal rechaza la aplicación de la teoría de los actos propios en perjuicio del trabajador, afirmando que “no debe, en conclusión, aceptarse la teoría de los actos propios contra los derechos del trabajador, sino sólo a su favor, atendida la naturaleza de la relación laboral y la necesaria protección que debe prodigarse al mismo”, reafirmando así el carácter estructural del principio de protección y la irrenunciabilidad de los derechos laborales como límites infranqueables frente a interpretaciones que pretendan legitimar el incumplimiento del empleador mediante el silencio del trabajador.

⁴ En términos simples, la teoría de los actos propios, basada en la buena fe, nos dice que si una persona actúa de una determinada forma, crea una expectativa en el otro, por lo que, posteriormente no puede actuar de una manera distinta con la finalidad de perjudicar a esa persona, para así proteger la confianza y la seguridad jurídica. En el caso en análisis, implicaría decir que la persona trabajadora debe ser consecuente con su conducta previa -el no haber reclamado por el no pago de bonos o asignaciones-, estando impedido de variar posteriormente su conducta, reclamando un derecho que nunca ejerció. Como se verá, esa teoría no es aplicable en el derecho del trabajo, especialmente producto de la posición de dependencia y subordinación en que se encuentra la persona trabajadora.

1.6. EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD DESDE UN ENFOQUE PRÁCTICO

Problema práctico

Uno de las problemáticas centrales que atraviesan las personas trabajadoras ocurre cuando las empresas, buscando eludir la aplicación de las normas protectoras del trabajo dependiente, recurren a figuras diversas al contrato de trabajo para regular una prestación de servicios. Por ejemplo, por medio de la figura del contrato a honorarios o el "falso emprendedor", obligando a los trabajadores a constituir empresas individuales de responsabilidad limitada, para suscribir contratos de prestación de servicios, en vez de contratos de trabajo.

En estos casos entra en acción el principio de primacía de la realidad, con el objeto de destapar el fraude y determinar la real naturaleza jurídica del vínculo que une a las partes.

Preguntas claves: ¿hay o no una relación laboral dependiente que debiese estar sujeta a las normas protectoras del derecho del trabajo?; ¿qué debe primar: lo que se señala en el documento o cómo se materializa esa prestación de servicios en los hechos?



Resumen: La sentencia examina una relación desarrollada en el ámbito de una peluquería, estructurada formalmente mediante contratos civiles de “arriendo de sillón” y prestación de servicios a honorarios, pero que en los hechos se caracterizaba por la integración de los estilistas y manicuristas en la organización empresarial, el cumplimiento de horarios y turnos, la sujeción a instrucciones y normas internas, y un sistema de pagos y cobros centralizado por la empresa. Sobre la base de estos antecedentes fácticos, el tribunal concluye que concurren los elementos propios de una relación laboral y, aplicando el principio de primacía de la realidad, rechaza el reclamo interpuesto por la empresa y confirma la legalidad de las multas cursadas por la Inspección del Trabajo, al estimar que el denominado “arriendo de sillón” constituía una forma aparente destinada a encubrir trabajo subordinado y a eludir la aplicación del estatuto laboral.

ANÁLISIS

JURISPRUDENCIAL:

CASO PELUQUERÍAS INTEGRALES S.A. Y LA DETERMINACIÓN DE EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL RESPECTO DE ESTILISTAS Y MANICURISTAS⁵.



⁵ Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RIT I-194-2016, de fecha 31 de marzo de 2017.

Problema jurídico: La controversia central del caso consiste en determinar si la relación que unía a Peluquerías Integrales S.A. con estilistas y manicuristas —formalmente encubierta bajo contratos civiles de “arriendo de sillón” y prestación de servicios a honorarios— correspondía en los hechos a una verdadera relación laboral, con la consecuente aplicación del Código del Trabajo y la validez de las multas cursadas por la Inspección del Trabajo.

Antecedentes de hecho de la causa: La Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso fiscalizó a la empresa y constató que un conjunto relevante de personas que prestaban servicios en sus locales lo hacían bajo condiciones propias de subordinación y dependencia. En virtud de ello, aplicó cinco multas, entre otras razones, por no escriturar contratos de trabajo, no llevar registro de asistencia y no enterar cotizaciones previsionales.

La empresa reclamó judicialmente dichas multas, sosteniendo que no existía relación laboral alguna, sino contratos civiles de arrendamiento de módulos o sillones, en los que los estilistas y manicuristas actuarían como trabajadores independientes, con clientela propia y autonomía en la prestación de los servicios.

Sin embargo, durante la fiscalización y el juicio se acreditaron indicios de laboralidad, tales como:

1. Cumplían turnos fijados por la empresa.
2. Debían ceñirse a horarios y normas de funcionamiento del local.
3. Recibían instrucciones de supervisoras.
4. Utilizaban precios, vestimenta e imagen corporativa impuestas.
5. No cobraban directamente a los clientes, sino a través de un sistema centralizado de recaudación.
6. Percibían pagos periódicos equivalentes, en los hechos, a remuneraciones variables.



Criterio del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso: El tribunal rechaza íntegramente el reclamo de la empresa y confirma la legalidad de las multas, sosteniendo que el caso debe resolverse mediante la aplicación del principio de primacía de la realidad, conforme a los artículos 7° y 8° del Código del Trabajo.

En este sentido, afirma que es jurídicamente irrelevante la denominación contractual utilizada por las partes, si en los hechos concurren los elementos típicos de una relación laboral. Así, el supuesto “arriendo de sillón” constituye una construcción ficticia destinada a encubrir una relación de trabajo subordinada, ya que la empresa era la que organizaba, dirigía y controlaba la prestación de servicios, integrando a los trabajadores en su estructura productiva y comercial.

De esta manera, el tribunal concluye que la prestación de servicios era personal, remunerada y ejecutada bajo subordinación y dependencia, por lo que resultaba imperativo aplicar el estatuto laboral. Resolver lo contrario —advierte— implicaría tolerar una forma de informalidad laboral estructural, incompatible con el carácter protector del derecho del trabajo y con la función fiscalizadora de la autoridad administrativa.

02. El contrato individual de trabajo

El contrato individual de trabajo es la figura jurídica por medio del cual se formaliza una prestación de servicios dependiente. Ahora, su escrituración es sólo una formalidad de prueba, no un requisito para su existencia.

Lo anterior, porque el contrato de trabajo es consensual, es decir, para que nazca o exista, sólo se requiere el acuerdo de voluntades (consentimiento) entre el empleador y trabajador. Ese acuerdo implicará que la parte trabajadora se obligará a prestar un servicio personal en favor del empleador, bajo su subordinación y dependencia y, a su vez, el empleador se obligará, entre otras cosas, a pagar una remuneración determinada por ese servicio.

La afirmación anterior se desprende de lo dispuesto por los artículos 7, 8 y 9 del Código del Trabajo. La primera de las disposiciones citadas define al contrato de trabajo como “una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”. A su vez, el artículo 8 señala que “toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”. Por su parte, el artículo 9, de manera expresa indica que el contrato de trabajo es consensual, y que su escrituración sólo es requerida para efectos probatorios.

En razón de lo anterior, en caso que el contrato no sea escriturado dentro de los plazos legales, el legislador establece una presunción simplemente legal a favor del trabajador, entendiéndose que serán estipulaciones del contrato las que señale el trabajador.

Ahora bien, en caso de formalizarse el vínculo laboral, las partes deben suscribir un contrato individual de trabajo, el que debe respetar el contenido mínimo que fija el legislador en el artículo 10 del Código del Trabajo. Ese contenido, busca otorgar seguridad y certeza a las partes de la relación laboral, especialmente a la parte trabajadora.

Estas cláusulas mínimas incluyen información como el lugar y la fecha del contrato, la identificación de los trabajadores y sus funciones específicas, así como los detalles relacionados con la remuneración, la jornada laboral y la duración del contrato.



2.1. FORMALIDADES Y CONTENIDO DESDE UN ENFOQUE PRÁCTICO

Problema práctico

El artículo 10 del Código del Trabajo consagra el contenido mínimo y obligatorio del contrato de trabajo. Dentro de este contenido, está la determinación de la naturaleza de los servicios, es decir, las funciones que desarrollará la persona trabajadora. En algunas ocasiones, esa determinación es genérica o se entrega al empleador, la potestad de definir las funciones.

Preguntas claves: ¿se cumple con el contenido mínimo cuando se hace una referencia genérica a funciones o éstas quedan entregadas a la posterior determinación del empleador?



Resumen: La Dirección del Trabajo debe resolver si una cláusula de un contrato de trabajo, relativa a la naturaleza de las funciones, se ajusta a no al contenido mínimo del contrato de trabajo, contenido en el art. 10 del Código del Trabajo, bajo el marco del principio de certeza.

Problema jurídico: El problema que aborda el dictamen dice relación con la validez de una cláusula contractual que define las funciones del trabajador de manera genérica, amplia e indeterminada, del tipo “otras labores propias del cargo” o “cualesquiera funciones que le encomiende el empleador”, y si dicha formulación cumple con la exigencia legal de determinación del contenido del contrato individual de trabajo, conforme al artículo 10 del Código del Trabajo.

Se debe resolver, si una cláusula ambigua o abierta vulnera el principio de certeza, afectando el derecho de la persona trabajadora a conocer de manera clara y previa el alcance de sus obligaciones laborales.

ANÁLISIS

JURISPRUDENCIAL:

ORDINARIO N° 2643 DE 18 DE NOVIEMBRE DE 2021, DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO: CONTENIDO MÍNIMO DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESPECIFICACIÓN DE FUNCIONES.⁶



⁶ Dirección del Trabajo, Ordinario N° 2643, de fecha 18 de noviembre de 2021.

Antecedentes de hecho de la causa: Se solicita pronunciamiento a la Dirección del Trabajo para que determine si se ajusta o no a derecho la cláusula de un contrato de trabajo que sólo indica el cargo a desempeñar, sin especificar las funciones asignadas.

Se trata de una cláusula amplia y genérica, que no individualiza tareas concretas, ni delimita el marco funcional del cargo.

Criterio de la Dirección del Trabajo: Para el ente administrativo, una cláusula de ese estilo, no satisface el estándar de certeza exigido por la legislación laboral. Al respecto, nos recuerda que, las cláusulas mínimas del contrato de trabajo, tienen por objetivo fundamental “otorgar certeza y seguridad jurídica, no sólo al trabajador, sino que también al empleador, pues en la medida de que ambas partes de la relación laboral conozcan con certeza las funciones a las cuales se compromete el dependiente, el lugar en que deberá desempeñarlas, la retribución económica por esos servicios y la duración y distribución del tiempo que se ocupará en las mismas, se cumplirá con el principio de certeza y seguridad inmanente en toda la legislación laboral”.

De esta manera, la determinación de la naturaleza de las funciones, en criterio del ente administrativo, implica establecer o consignar en forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente. Por ello, son contrarias a derecho “cláusulas genéricas o amplias que podrían dejar al arbitrio del empleador las labores a desarrollar, o bien, que señalen funciones indeterminadas o cualquiera otra que no otorgue certeza al dependiente de las tareas específicas que se obliga a realizar para obtener el pago de su remuneración”

En razón de lo anterior, para el caso en estudio se concluye que, la cláusula de los contratos de trabajo, al no precisar las funciones a desarrollar por cada trabajador, es contraria a derecho.

2.2. POLIFUNCIONALIDAD: ANÁLISIS CASOS OPERADOR DE TIENDA WALMART

Problema práctico

El art. 10 n° 3 del Código del Trabajo permite que el contrato de trabajo pueda señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias. Es lo que se conoce como cláusula de polifuncionalidad o multifunción. Ahora bien, esta posibilidad ha abierto la problemática vinculada a la extensión la polifuncionalidad, en el sentido si a través de ella es posible incorporar todas o parte importante de las funciones de que se deben desarrollar al interior de una empresa, mucha de las cuales no estarán relacionadas o vinculadas entre sí.

Esto es lo que ha sucedido en el grupo Walmart con el cuestionado cargo de “Operador de Tienda”.



Preguntas claves: La cláusula de polifuncionalidad, ¿permite pactar funciones de distinta naturaleza?; ¿hasta dónde puede llegar la amplitud de una cláusula de polifuncionalidad?; ¿tiene algún límite?



Resumen: La sentencia resuelve una acción de mera certeza interpuesta por un sindicato en contra de Walmart, mediante la cual se solicitó al tribunal que declarara si la cláusula contractual de polifuncionalidad utilizada por la empresa se ajustaba o no a derecho. Dicha cláusula contemplaba una enumeración extensa de funciones que habilitaba al empleador para asignar a los trabajadores a una multiplicidad de labores propias del funcionamiento del supermercado.

Problema jurídico: El problema jurídico que resuelve la sentencia consiste en determinar si una cláusula contractual que enumera una multiplicidad extensa de funciones —prácticamente todas las labores posibles dentro de un supermercado—, se enmarca o ajusta a la polifuncionalidad permitida en nuestro sistema jurídico, cumpliendo con la exigencia legal de determinar la naturaleza de los servicios, conforme al artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, o si, por el contrario, vulnera el principio de certeza al diluir los límites de la obligación laboral y del poder de dirección del empleador.

ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL: CASO MULTIFUNCIÓN EN WALMART CHILE.⁷



Antecedentes de hecho de la causa: Walmart incorporó en los contratos individuales de trabajo (a través de un anexo), una cláusula de polifuncionalidad que describía una extensa nómina de funciones posibles, incluyendo labores de reposición, atención de público, cajas, apoyo operativo, aseo, bodega y otras tareas propias del funcionamiento general del supermercado.

El sindicato accionante sostuvo que dicha cláusula no delimitaba funciones vinculadas entre sí, sino que abarcaba prácticamente la totalidad de las labores que se realizan en el establecimiento, permitiendo al empleador asignar al trabajador funciones heterogéneas y cambiantes, sin un núcleo funcional identificable. Por ello, solicitó al tribunal que declarara que dicha cláusula no se ajustaba a derecho, al vulnerar el principio de certeza contractual.

⁷ Sentencia del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-390-2022, de fecha 27 de noviembre de 2023.



Criterio del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago: El tribunal acoge la acción de mera certeza y declara que la cláusula de polifuncionalidad analizada no se ajusta a derecho, por infringir la exigencia de determinación de la naturaleza de los servicios establecida en el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo.

La sentencia razona que la polifuncionalidad no es en sí misma ilícita, pero exige que las funciones pactadas mantengan una vinculación objetiva entre sí, ya sea por corresponder a un mismo cargo, proceso productivo o finalidad laboral. Cuando las funciones pactadas son tan amplias y diversas que comprenden labores de distinta naturaleza, se pierde la certeza sobre el contenido de la obligación principal del trabajador.

El tribunal enfatiza que el principio de certeza no se satisface mediante una enumeración extensa o exhaustiva de funciones, si dicha enumeración impide identificar un eje funcional claro. En este sentido, sostiene que una cláusula que habilita al empleador para asignar indistintamente al trabajador a casi cualquier tarea del supermercado transforma el contrato de trabajo en una obligación indeterminada, incompatible con la función delimitadora que este debe cumplir.

Finalmente, el fallo concluye que la cláusula cuestionada excede los límites jurídicos de la polifuncionalidad, pues permite una ampliación permanente y unilateral del contenido del contrato, afectando la seguridad jurídica del trabajador y desdibujando los límites del poder de dirección del empleador.

2.3. CLÁUSULA TÁCITA

La cláusula tácita es una construcción jurídica que se explica desde la naturaleza consensual del contrato de trabajo y desde uno de sus principios centrales: la primacía de la realidad. En términos simples, el contrato de trabajo no se agota en lo que las partes escribieron, sino que también se integra por las denominadas cláusulas tácitas o no escritas.

Las cláusulas tácitas son aquellas que se configuran por la reiteración en el tiempo de una determinada conducta que implica el otorgamiento de un derecho o beneficio. De este modo, la cláusula tácita encuentra su razón de ser como una herramienta de protección de la persona trabajadora, por lo que sólo puede operar a su favor.

Problema práctico

En caso que exista un beneficio estipulado de forma expresa en el contrato de trabajo, el que posteriormente es modificado o eliminado por el empleador, pero sin hacer una modificación al contrato de trabajo, es posible sostener que esa modificación conlleva una cláusula tácita que debe ser integrada al contrato de trabajo.



Preguntas claves: Las cláusulas tácitas, ¿pueden operar para eliminar o modificar derechos o beneficios expresamente estipulados en el contrato de trabajo?; la cláusula tácita, ¿puede ser invocada por el empleador en perjuicio de la persona trabajadora?



Resumen: Un trabajador demandó a su ex empleador por despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones, entre ellas el pago de comisiones pactadas expresamente en el contrato de trabajo. La empresa sostuvo que, al no haberse pagado ni reclamado dichas comisiones durante un largo período, el contrato se habría modificado tácitamente, extinguiéndose la obligación.

La Corte de Apelaciones de Santiago, al conocer de los recursos de nulidad, revisó críticamente la aplicación de la doctrina de la cláusula tácita efectuada por el tribunal de primera instancia. Si bien rechazó los recursos interpuestos por ambas partes, actuó de oficio, anulando parcialmente la sentencia y dictando una de reemplazo, en la que delimitó con precisión cuándo procede —y cuándo no— hablar de cláusulas tácitas en materia de remuneraciones.

**ANÁLISIS
JURISPRUDENCIAL:
CASO MAXAM CHILE S.A.⁸**



Problema jurídico: El problema jurídico central consistió en determinar si la falta de pago reiterada de una comisión pactada expresamente en el contrato de trabajo y la inactividad del trabajador para reclamarla, podían configurar una cláusula tácita modificatoria del contrato, en el sentido de extinguir dicho derecho remuneracional.

Antecedentes de hecho del caso: En el contrato de trabajo existía una cláusula expresa que establecía el pago de comisiones anuales. Después de un tiempo, el empleador dejó de pagar la comisión establecida en el contrato, sin que existiese reclamo del trabajador, hasta el término de la relación laboral.

Frente a la petición de pago de comisiones, la empresa alegó que la conducta prolongada consistente en la eliminación de esa comisión, produjo una modificación tácita del contrato de trabajo.



⁸ Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 235-2014, de fecha 28 de agosto de 2014.



Criterio de la Corte de Apelaciones de Santiago: La Corte sostuvo que la cláusula tácita no puede operar como un mecanismo de pérdida de derechos, especialmente cuando se trata de remuneraciones, que son un elemento esencial del contrato de trabajo. Subrayó que esta institución exige una conducta positiva de ejecución contractual, compartida por ambas partes, que permita inferir un consentimiento implícito. El simple incumplimiento o no pago por parte del empleador, no puede llegar a configurar una cláusula tácita.

Asimismo, el tribunal sostuvo que la existencia de una cláusula expresa, con plazo determinado, excluye la posibilidad de construir una cláusula tácita de sentido contrario. En consecuencia, resolvió que solo procedía el pago de las comisiones correspondientes al último período cubierto por el pacto expreso (julio 2011-julio 2012), desestimando el cobro posterior, pero no por existir una cláusula tácita extintiva, sino porque el pacto había expirado.

2.4. EJERCICIO DEL IUS VARIANDI

La regla general es que el contrato individual de trabajo sólo pueda ser modificado por acuerdo de las partes, según lo dispone el art. 11 del Código del Trabajo. En ese contexto, el ius variandi es una facultad excepcional del empleador para modificar unilateralmente ciertos aspectos de la prestación de servicios —funciones o naturaleza de los servicios, el lugar en que debe prestarse y la distribución de la jornada— sin necesidad de acuerdo del trabajador. Su fundamento reside en el poder de dirección del empleador, pero en el derecho del trabajo esta potestad no es libre ni discrecional, ya que es una facultad reglada y estrictamente limitada, que debe respetar los requisitos exigidos por la ley.

Problema práctico

Cuando se ejerce el ius variandi, especialmente en relación a la modificación de la naturaleza de las funciones o el sitio o recinto donde deben prestarse los servicios, surge el problema de determinar qué entenderemos por menoscabo, si solamente referido a aspectos económicos o patrimoniales o, además, la dimensión social, familiar y personal.

Preguntas claves: *El menoscabo, ¿está vinculado únicamente a aspectos patrimoniales?; El aumento del tiempo de traslado, ¿constituye un menoscabo?; Si hay un cambio de funciones a tareas de menor responsabilidad dentro de la organización, manteniendo la remuneración y demás condiciones laborales, ¿se genera un menoscabo?*



“

Resumen: La Corporación Municipal de San Fernando interpuso reclamación judicial en contra de una resolución de la Inspección del Trabajo que ordenó restituir a un docente a su establecimiento original, tras estimar que su traslado vulneraba las reglas del ius variandi. El trabajador, inspector general de un colegio urbano, fue destinado a cumplir funciones como jefe de unidad técnico-pedagógica en una escuela rural, invocándose necesidades de servicio y mantención de su categoría profesional.

La autoridad administrativa consideró que el traslado generaba un menoscabo económico y social, particularmente por el aumento en los tiempos y costos de traslado y la afectación de su vida familiar. El tribunal, al conocer de la reclamación, confirmó íntegramente dicho criterio y rechazó la acción de la empleadora, declarando ajustada a derecho la resolución administrativa impugnada.

ANÁLISIS

JURISPRUDENCIAL:

CASO CORPORACIÓN MUNICIPAL DE SAN FERNANDO CON INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE COLCHAGUA.⁹



”

Problema jurídico: El problema jurídico consistió en determinar si el traslado dispuesto por el empleador constituía un ejercicio legítimo del ius variandi, esto es, si cumplía copulativamente con los requisitos legales y con los límites establecidos en el artículo 12 del Código del Trabajo, en particular, la exigencia de ausencia de menoscabo y de mantención del lugar de trabajo dentro de la misma ciudad.

Antecedentes de hecho del caso: La Corporación Municipal de San Fernando dispuso el traslado de un Inspector General de un establecimiento educacional urbano, a una escuela ubicada en un sector rural, fuera del radio urbano de la ciudad. Tras la denuncia realizada por el trabajador afectado, la Inspección del Trabajo determinó que el traslado dispuesto por la corporación no se ajustaba a derecho, al no respetar los requisitos y límites impuestos por el art. 12 del Código del Trabajo al ejercicio del ius variandi. El órgano administrativo concluyó que el cambio del lugar de prestación de servicios, implicaba mayores costos y tiempo de traslado, generándose un menoscabo para el trabajador. Además, que el nuevo lugar de prestación de los servicios se encontraba fuera del radio urbano.

La Corporación, deduce reclamo contra la resolución administrativa, postulando el cumplimiento de los requisitos legales para el ejercicio del ius variandi.



⁹ Sentencia del 1° Juzgado de Letras de San Fernando, RIT I-5-2020, de fecha 21 de agosto de 2020.



Criterio del Juzgado de Letras de San Fernando: El tribunal, sobre la base de que el ius variandi es una potestad excepcional, afirma que los requisitos legales que exige el art. 12 del Código del Trabajo deben concurrir copulativamente, por lo que basta la infracción de uno para tornar ilegal la medida. Desde esta lógica, constata que el nuevo establecimiento se encontraba fuera del radio urbano, lo que ya vulnera la norma legal en comento.

En segundo término, el fallo enfatiza que el ius variandi no puede generar menoscabo, entendiendo este concepto en un sentido amplio, que abarca dimensiones económicas, sociales y personales. El aumento de gastos de transporte y colación, junto con la afectación de la vida familiar del trabajador, configuran un menoscabo socioeconómico efectivo, que no puede ser neutralizado con promesas posteriores de compensación. El tribunal fue categórico en ese sentido: el empleador debe prevenir el menoscabo antes de ejecutar la medida, pues lo contrario importaría tolerar una renuncia tácita a derechos laborales, prohibida por la ley.

En consecuencia, se concluye que el traslado no constituyó un ejercicio legítimo del ius variandi, sino una actuación ilegal del empleador. La reclamación es rechazada y se confirma la obligación de restituir al trabajador a sus funciones originales.

2.5. TIPOLOGÍA CONTRACTUAL: CONTRATOS TEMPORALES

En Chile, no hay una regulación sistemática de los contratos temporales. Las dos figuras reconocidas en nuestra legislación son, por un lado, el contrato a plazo fijo y, por otro, el contrato por obra o faena. En relación al contrato a plazo fijo, su consagración es a propósito de la regulación de las denominadas causales objetivas de terminación de la relación laboral (art. 159 n° 4), fijándose límites a su duración y renovación, así como diversas hipótesis de conversión del contrato a plazo fijo a indefinido, tomando como base el principio de continuidad en su manifestación de preferencia por la contratación indefinida.

Así, el legislador señala que la regla general es que el contrato a plazo fijo no pueda durar más de un año. Excepcionalmente podrá durar dos años, tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste. Este límite temporal viene dado precisamente por el carácter excepcional de este tipo de contratos y la preferencia por los contratos de duración indefinida.

En cuanto a una eventual renovación del contrato a plazo, el legislador autoriza que solo sea renovado por una única vez y, lógicamente, respetando el límite máximo de duración -uno o dos años-. Ahora, de producirse una segunda renovación, el legislador establece que el contrato deviene o se transforma en uno de duración indefinida, aunque no se haya excedido el límite máximo de duración. Junto con ello, se establece que, si una vez expirado el plazo del contrato el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador, el contrato se transforma en indefinido.

Finalmente, existen límites a los contratos sucesivos con breves lapsos de interrupción, señalando que, si un trabajador hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

En relación al contrato por obra o faena, tras la modificación introducida por la ley N° 21.122, se introduce una regulación dispersa en el código, enfocada en su delimitación conceptual y la consagración de determinados derechos: al feriado legal y una indemnización por tiempo servido.

A partir de la Ley N° 21.122, existe una definición legal que se encuentra en el artículo 10 bis del Código del Trabajo, el cual nos señala que el contrato por obra, faena o servicio:

“es aquella convención por la que el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella”.

De la definición transcrita podemos desprender que el objeto del contrato por obra o faena es la ejecución de una obra material o intelectual, perfectamente especificada y detallada en el contrato de trabajo, cuya duración determina la vigencia de la relación laboral. Por lo tanto, si en el contrato de trabajo se hace una simple referencia genérica a la tipología contractual por obra o faena, sin especificar cuál será la obra material o intelectual a ejecutar, deberá entenderse que estamos ante un contrato indefinido al no haberse determinado con precisión cuál es la específica obra o faena que da origen al contrato.

Junto con entregar una definición legal, la Ley N° 21.122 estableció una hipótesis de conversión del contrato por obra o faena en indefinido, señalando que:

“Las diferentes tareas o etapas de una obra o faena no podrán por sí solas ser objeto de dos o más contratos de este tipo en forma sucesiva, caso en el cual se entenderá que el contrato es de plazo indefinido”.

Al igual como ocurre para los contratos a plazo fijo (la segunda renovación lo transforma en indefinido), el legislador quiso poner freno a las contrataciones sucesivas por obra o faena, precisando, eso sí, que la hipótesis de conversión se producirá cuando la contratación sucesiva fuera dentro de una misma obra o faena. Por tanto, si una empresa se encuentra ejecutando de forma paralela diversas obras o faenas, podrá celebrar contratos de trabajo con sus trabajadores para la ejecución de obras materiales o intelectuales en las diversas obras o faenas, sin correr el riesgo de que esos contratos devengan en uno de naturaleza indefinida.

Asimismo, se excluye expresamente del concepto de contrato por obra o faena, a los contratos que tengan por objeto la realización de labores de índole permanente, en los siguientes términos:

“No revestirán el carácter de contratos por obra o faena aquellos que implican la realización de labores o servicios de carácter permanente y que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, lo cual se determinará en cada caso específico por la Inspección del Trabajo respectiva, sin perjuicio de las facultades de los tribunales de justicia en caso de controversia”.

Junto con entregar un concepto y fijar límites a este tipo de contratos, la Ley N° 21.122 entregó a los trabajadores por obra o faena derechos de los que tradicionalmente estaban marginados en razón de la temporalidad de sus vínculos. El primero de ellos es el derecho al feriado legal de 15 días hábiles, derecho que es otorgado a los trabajadores por obra o faena cuyos contratos hayan durado más de un año y, además, a quienes han prestado servicios continuos para un mismo empleador en virtud de dos o más contratos por obra o faena que, en conjunto, exceden de un año. En segundo lugar, se establece el derecho a ser indemnizado por tiempo servido, consagrándose en el artículo 163 del Código del Trabajo que si un contrato por obra o faena hubiera estado vigente por un mes o más, el empleador podrá ponerle término en forma justificada solo si paga al trabajador en el momento de su terminación, una indemnización equivalente a dos y medio días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.

Problema práctico

Las contrataciones sucesivas a plazo fijo donde hay un tiempo de interrupción, incluso mediando finiquito y luego una nueva contratación, ¿pueden entenderse como indefinidas en virtud de la aplicación de los principios de continuidad y primacía de la realidad?

Preguntas claves: ¿Se ajustan a derecho los contratos temporales sucesivos?
¿qué rol cumplen los finiquitos en contextos de contratación sucesiva?
¿la firma reiterada de finiquitos impide siempre el reconocimiento de una relación indefinida? ¿cómo operan los principios de primacía de la realidad y continuidad en estos casos?



“

Resumen: La causa se origina en la demanda interpuesta por una docente que prestó servicios para la Fundación Instituto Profesional DUOC UC entre los años 2004 y 2019, mediante contratos a plazo fijo suscritos anualmente, generalmente entre marzo y diciembre. Al término de cada contrato, las partes firmaban el correspondiente finiquito sin reserva de derechos, fundado en la causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, y durante los meses de verano la trabajadora hacía uso del seguro de cesantía.

El Tribunal del Trabajo de San Miguel, acogió la excepción de finiquito opuesta por las demandadas, y la Corte de Apelaciones respectiva, desestimó el recurso de nulidad, otorgando pleno poder liberatorio a los finiquitos y descartando la existencia de una relación indefinida. Sin embargo, la Corte Suprema acogió el recurso de unificación de jurisprudencia, estimando que, pese a la apariencia formal de contratos sucesivos, en los hechos existió una relación laboral continua e indefinida, que no podía ser alterada por la suscripción reiterada de finiquitos.

Problema jurídico: Determinar si los finiquitos suscritos sin reserva de derechos, al término de contratos a plazo fijo sucesivos, impiden el reconocimiento de una relación indefinida cuando, en los hechos, el vínculo se ha desarrollado de manera continua y permanente por un período prolongado de tiempo.

Antecedentes de hecho del caso: Una docente de DOUC UC desempeñó servicios personales entre los años 2004 a 2019, por medio de contratos a plazo fijo que se suscribían entre los meses de marzo a diciembre, de forma reiterada y en condiciones similares. Cada año, en el mes de marzo, se procedía a suscribir el contrato a plazo fijo, y en el mes de diciembre, era finiquitada, conforme al art. 177 del Código del Trabajo. Los meses de enero y febrero no prestaba servicios y hacía uso de su seguro de cesantía. El vínculo se extendió por más de 15 años, siempre bajo la lógica de contratos a plazo sucesivos.

**ANÁLISIS
JURISPRUDENCIAL:
CASO CENTRO DE
FORMACIÓN TÉCNICA DUOC
UC.¹⁰**



”

¹⁰ Sentencia dictada por la Corte Suprema, Rol 15.433-2024, de fecha 17 de diciembre de 2025.



Criterio de la Corte Suprema: La Corte Suprema sostuvo que el poder liberatorio del finiquito se debilita cuando su suscripción es contemporánea o funcional a una nueva contratación por el mismo empleador, para desempeñar las mismas labores. En tales casos, el finiquito no puede alterar la naturaleza jurídica real de la relación laboral ni servir como instrumento para encubrir una vinculación indefinida.

La Corte enfatiza que la causal de vencimiento del plazo supone una prestación efectivamente temporal, lo que no concurre cuando la relación se prolonga por años, aun con interrupciones estacionales previsible. Aplicando los principios de primacía de la realidad, irrenunciabilidad de derechos y continuidad, concluye que la sucesión sistemática de contratos a plazo fijo y finiquitos no puede desvirtuar una relación laboral que, en los hechos, fue única, permanente y continua, por lo que acoge el recurso de unificación y reconoce la naturaleza indefinida del vínculo.

03. La proyección de los derechos fundamentales en la relación laboral

El reconocimiento, ejercicio y tutela de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras representó desde su incorporación a nuestro ordenamiento jurídico con la dictación de la Ley N° 19.759 de 2001 uno de los cambios más trascendentes para el fortalecimiento del carácter tutelar del Derecho del Trabajo. En efecto, a la proyección que ya existía de derechos mínimos e irrenunciables en el plano individual de las relaciones laborales (ejemplo: descanso semanal, ingreso mínimo mensual, etc.), así como del reconocimiento de la libertad sindical en la dimensión colectiva de las relaciones laborales, se agrega ahora el reconocimiento de derechos y garantías constitucionales centradas, en último término, en el valor de la dignidad humana. De esta forma, se abre un espacio de tutela laboral para derechos fundamentales tales como, la honra, la vida privada, la libertad de conciencia, entre otros. Lo anterior, genera un cambio en la manera de entender la protección de las personas trabajadoras, sumando a su tutela en cuanto trabajadores su protección como personas, puesto que las relaciones laborales son relaciones de poder, se desarrollan bajo un vínculo de subordinación y dependencia y la empresa opera bajo las directrices que determina el empleador en función de sus objetivos como empresario.

Por otra parte, es importante tener en consideración que la protección laboral de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras se proyecta en tres perspectivas:

- a) Representan un límite al poder de dirección del empleador, tal como lo dispone expresamente el artículo 5 inciso 1 del Código del Trabajo, en concordancia con los artículos 485 y siguientes del mismo texto legal.
- b) Se tipifica una serie de comportamientos antijurídicos de carácter grave, en cuanto conllevan la vulneración de derechos fundamentales, ya sea de parte del empleador, de otras personas trabajadoras, o bien, de terceros. Este es el caso de los actos de discriminación, del acoso sexual, del acoso laboral y de los actos de violencia en el trabajo, todos ellos definidos en el artículo 2 del Código del Trabajo.
- c) Los derechos fundamentales de las personas trabajadoras poseen también una función integradora, en cuanto la idea matriz de su reconocimiento, ejercicio y tutela debe ser concordante con la normativa laboral. En otras palabras, la función integradora permite identificar instituciones o regulaciones de la legislación laboral que pueden tener repercusiones respecto de estos derechos fundamentales. La manifestación más concreta del valor de la función integradora para develar deficiencias normativas que deben ser superadas se da con ocasión de la actual regulación de la protección a la maternidad y la paternidad (artículos 194 y siguientes) toda vez que esta regulación sigue inspirada en patrones de



género que no son coincidentes con el debido reconocimiento al derecho fundamental a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Se ha podido develar, entonces, que un sistema de protección a la maternidad y paternidad inspirado aún en el modelo de "hombre proveedor y mujer cuidadora" posee efectos restrictivos respecto del derecho fundamental mencionado, limitando las oportunidades laborales y las condiciones laborales de las trabajadoras (ejemplo, menores remuneraciones), así como también conllevan una limitación hacia la co-responsabilidad de los padres trabajadores para poder ejercer derechos de cuidado. Por todo lo anterior, ha sido desde la función integradora que ha podido ser construida la conciliación de trabajo con la vida personal y familiar como una respuesta integradora y de consolidación del derecho a la igualdad de trato de hombres y mujeres.

En caso que en el ejercicio de las potestades del empleador se lesionen derechos fundamentales, tanto en el desarrollo de la relación laboral como con ocasión del despido, el ordenamiento jurídico entrega a las personas trabajadoras y organizaciones sindicales, una acción judicial específica, que es la acción de tutela de derechos fundamentales regulada en los arts. 485 y siguientes del Código del Trabajo.

3.1. EL DERECHO A UN AMBIENTE DE TRABAJO LIBRE DE ACOSO Y VIOLENCIA

Problema práctico

El artículo 2 del Código del Trabajo define al acoso sexual como: "el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo." La inclusión de este comportamiento lesivo de derechos fundamentales el año 2005 a nuestra legislación laboral obedeció a una aspiración largamente anhelada para proscribir relaciones interpersonales en los lugares de trabajo que fueran indeseadas y, además, tuvieran repercusiones en la situación laboral de la víctima. Por cierto, es normal que entre las personas que integran la empresa en sus distintos niveles y jerarquías se generen relaciones de amistad o de pareja, pero ello jamás debiera implicar hostigamiento o chantajes frente al rechazo, ni una amenaza o afectación en la situación laboral, por ejemplo, el despido.

Preguntas claves: ¿Dónde está el límite entre una relación de amistad o de pareja en el acoso sexual? ¿Qué tipo de requerimientos son indebidos?
¿Cómo debe valorarse el respeto entre las personas y qué responsabilidad le cabe al empleador para precaver e intervenir?
¿Quién fija los límites y cuáles podrían ser esos límites?



Resumen: En una empresa, el jefe de sucursal realizaba comentarios y bromas de doble sentido hacia las trabajadoras y, en particular, hacia la trabajadora víctima, además, utilizaba lenguaje ofensivo y soez. Esta situación motiva una denuncia por acoso sexual en la Inspección del Trabajo y posteriormente el despido del trabajador acosador por la causal del artículo 160 N° 1 letra b) del Código del Trabajo. El juicio se verifica entre la Inspección del Trabajo y el empleador, en un procedimiento de tutela de derechos fundamentales por no haber asumido las medidas necesarias para poner fin a estas conductas de acoso sexual.



**ANÁLISIS
JURISPRUDENCIAL:**
CONFIGURACIÓN DEL
ACOSO SEXUAL Y MEDIDAS
DE PREVENCIÓN DEL
EMPLEADOR¹¹.



¹¹ Sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, RIT T-53-2024, de fecha 17 de febrero de 2025.

Antecedentes de hecho de la causa: La Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique demanda al empleador luego de haber recibido una denuncia de acoso sexual. En este caso, el máximo jefe en la sucursal realizaba bromas de doble sentido y utilizaba un lenguaje inapropiado o soez en la tienda. Además, de hacer comentarios sexistas, con el riesgo de ser escuchado por los clientes. También se le escuchó hacer comentarios respecto de clientas que en ocasiones llegaban a la tienda, resaltando su belleza.

Algunas personas que prestaron declaración manifestaron que tenía algunas "favoritas" entre las trabajadoras, con quienes era más permisivo, o invitaba a su departamento, o llamaba a su escritorio y las sentaba a su lado. El acosador, a su vez se inmiscuía en la vida privada de las trabajadoras. En el caso en particular, le escribía de forma insistente vía WhatsApp a la víctima, incluso durante períodos de licencia de la trabajadora, para invitarla a que se reunieran en privado fuera del local comercial y ante las respuestas negativas procedía a burlarse de la pareja de la trabajadora.



Criterio del Tribunal del Trabajo de Coyhaique: El Tribunal del Trabajo de Coyhaique, acoge la demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales y multa a la empresa, no obstante que esta reconoció la existencia del acoso sexual laboral y despidió al acosador, al estimar que existió un incumplimiento al deber de seguridad del empleador para impedir eficazmente que se produzcan hechos de acoso sexual laboral que afectaron los derechos constitucionales de la afectada.

En efecto, de conformidad a los artículos 2, 5, 211-A y siguientes, todos en relación con el artículo 184 del Código del Trabajo, es que se ha establecido que existe la obligación por parte del empleador de realizar medidas tanto para prevenir, corregir y sancionar los actos que sea constitutivo de acoso sexual.

El Tribunal estimó que se vulneraron las garantías constitucionales previstas en el artículo 19 números 1 y 4 de la Constitución Política de la República respecto de la trabajadora y ordena el cese inmediato de las conductas antijurídicas constatadas. Además, ordena a la parte denunciada realizar las siguientes medidas reparatorias de los derechos fundamentales afectados: (a) Que la empresa solicite la realización de una evaluación a través del Cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial CEAL-SM / SUSESO 18072024 con su Órgano Administrador de Salud. Dentro del plazo de 30 días hábiles contados desde que se encuentre firme y ejecutoriada la sentencia. (b) La denunciada deberá otorgar disculpas privadas a la denunciante, dentro del plazo de 10 días hábiles desde que se encuentre ejecutoriada la presente sentencia. (c) La empresa deberá realizar una capacitación, a su costa, dirigida a las jefaturas y a todos los trabajadores de la sucursal en donde se desempeña la denunciante, especialmente, dirigida a la conceptualización, investigación y respecto de las obligaciones del empleador y los trabajadores respecto del acoso sexual, así como a las otras garantías vulneradas, como también dirigida al debido respeto y dignidad que debe reinar en toda relación laboral en el marco de los derechos fundamentales. (d) la empresa debe solicitar o contratar servicios de psicología organizacional, a fin de abordar en la faena los hechos constatados en la denuncia. Finalmente, se condena a la denunciada a pagar una multa de 40 Unidades Tributarias Mensuales.

“

Resumen: La parte demandada deduce recurso de unificación de jurisprudencia contra la sentencia dictada por una de las salas de la Corte de Apelaciones de Santiago que acogió parcialmente el recurso de nulidad deducido, acogiendo la acción por despido injustificado por aplicación indebida de la causal de acoso sexual.

Se solicita a la Corte Suprema que unifique la jurisprudencia en relación a si frente a conductas constitutivas de acoso sexual, es posible efectuar una ponderación o calificación de gravedad, para así determinar la medida disciplinaria aplicable o, por el contrario, se entiende per se graves y, por ende, el empleador debe proceder al despido de quien ejerció tales conductas de acoso.

**ANÁLISIS
JURISPRUDENCIAL :**
RECURSO UNIFICACIÓN DE
JURISPRUDENCIA:
VERIFICADO EL ACOSO
SEXUAL PROCEDE EL
DESPIDO



”

Problema jurídico: Determinar si ante la ocurrencia de conductas de acoso sexual, verificadas previa investigación (interna o ante la Inspección del Trabajo), la medida disciplinaria que debe aplicar el empleador es el despido o, por el contrario, atendida la gravedad del acoso y el principio de proporcionalidad, puede imponerse una medida disciplinaria menos gravosa que el despido.

Antecedentes de hecho del caso: Un trabajador fue denunciado por incurrir en graves conductas de acoso sexual. La denuncia fue interpuesta ante la Inspección del Trabajo, la que, de forma inmediata, abre el proceso investigativo respectivo, citando a las partes involucradas, pidiendo documentación laboral a la empresa y realizando una serie de entrevistas con su personal.

La investigación arrojó importantes resultados, constatando que el trabajador, tenía una fijación obsesiva con la víctima, ya que de forma constante y por distintos medios (verbal y mensajes de WhatsApp), la invitaba a tomar un café o caminar después del término de la jornada laboral. Además, de las declaraciones de testigos, se acredita que el trabajador intentaba coquetear con la víctima, refiriéndose a su físico o características que le llamaban la atención. Muchas veces, la llamaba a su oficina, le ofrecía café y cerraba la puerta. Por otro lado, intentaba buscar contacto físico con ella, al punto que el día 22 de diciembre, al saludarla, mueve su cara para intentar darle un beso en la boca, lo que finalmente, no consigue.

Frente a los graves hechos constatados, su empleador decide poner término a su contrato de trabajo, aplicando la causal legal de despido contemplada en el art. 160 n° 1 letra b) del Código del Trabajo (acoso sexual).



Criterio de la Corte Suprema: Las conductas de acoso sexual como las presentes en el caso - invitaciones constantes a tener encuentros fuera de la jornada laboral; coqueteo indebido en el espacio de trabajo; cafés a puertas cerradas y acercamientos indebidos-, por su naturaleza y características, no admiten una ponderación o calificación de gravedad. Ello, por cuanto el legislador, con la finalidad de erradicar de los espacios de trabajo este tipo de conductas, incluyó de manera explícita, como causal de despido sin derecho a indemnización, las conductas de acoso sexual.

En el caso en comento, es un hecho establecido que el trabajador incurrió en conductas de acoso sexual, lo que es suficiente para que su comportamiento quede comprendido en la causal legal de despido contemplada en el art. 160 n° 1 letra b) del Código del Trabajo (acoso sexual).

Esta decisión se adopta al considerar que las conductas de acoso sexual que fueron acreditadas son "per se" graves, por lo que tienen la entidad suficiente para que el empleador, en ejercicio de su poder de mando y dirección, adopte la decisión de despido, considerando que se trata de conductas incompatibles con la dignidad humana, que atentan gravemente contra la integridad y libertad sexual de la trabajadora.

Por otro lado, no se debe olvidar que el empleador es el garante de la vida y salud de sus trabajadores, a raíz de lo cual, debe velar porque exista un ambiente laboral de respeto, libre de actos de violencia y de acoso, por lo que, en caso de verificarse alguna de estas conductas indebidas, debe adoptar las medidas que el legislador ha previsto, en este caso, el despido. De lo contrario, estará contraviniendo el deber de resguardo o protección que el legislador puso sobre sus hombros en el art. 184 del Código del Trabajo, dejando impune una de las conductas más graves que se pueden presentar en el plano de las relaciones de trabajo.

3.2. EL ACOSO LABORAL

Problema práctico

El artículo 2 letra b) del Código del Trabajo, modificado por la denominada Ley Karin, define el acoso laboral y entiende por tal "toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo." En estos casos, la noción de ciudadanía en la empresa que promueve el reconocimiento y tutela de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras apunta a favorecer relaciones respetuosas entre el empleador y sus trabajadores, como a su vez, entre los trabajadores entre sí, excluyendo comportamientos que puedan resultar atentatorios de los derechos fundamentales y que generen una afectación de la situación laboral de las víctimas. Por lo tanto, el respeto entre todas las personas que conforman una empresa debe conformar la piedra angular para el desarrollo de las relaciones laborales, correspondiendo al empleador velar por ello, tal como lo dispone el artículo 153 inciso 2 del Código del Trabajo.



Preguntas claves: ¿Cuál debiera ser el estándar mínimo de comportamiento entre las personas que forman parte de la empresa? ¿Cómo debería proyectarse en la realidad el ejercicio de las facultades que la legislación laboral le reconoce al empleador respecto de sus trabajadores? ¿Cómo debiera valorarse y respetarse la diversidad? ¿Somos conscientes del impacto que pueden tener nuestras palabras o acciones respecto de otras personas? ¿Cuál es el valor de la prudencia y la templanza en las relaciones interpersonales?



Resumen: Una trabajadora interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, además de reconocimiento de relación laboral, ya que fue contratada bajo honorarios, pero con características de subordinación y dependencia. Se reclama por las represalias que sufrió con ocasión del reclamo de sus derechos, habiendo sufrido hostigamiento y discriminación por su condición de salud.

Problema jurídico: Se trata en este caso de determinar, en primer lugar, la calificación jurídica de la relación que existió entre las partes, pues la denunciante fue contratada a honorarios y reclama que se reconozca que el vínculo fue de naturaleza laboral, por haber existido una prestación de servicios personales bajo subordinación y dependencia. Se reclaman, por tanto, prestaciones laborales adeudadas y, en especial, la nulidad del despido por el no pago de las cotizaciones previsionales durante el periodo de tiempo en el que trabajó en la municipalidad. En segundo lugar, se denuncian represalias, así como la existencia de comportamientos de acoso laboral, sexual y de discriminación por su situación de salud.

**ANÁLISIS
JURISPRUDENCIAL:**
CASO AMBIENTE DE
TRABAJO HOSTIL Y ACOSO
LABORAL.¹²



Antecedentes de hecho del caso: Fueron establecidos una serie de actos de hostilidad en contra de la denunciante, en distintos espacios de trabajo y por distintas jefaturas, pero que coincidían con el mismo empleador, como el desconocimiento de la exigencia de su médico experto para que la trabajadora continuara con su trabajo vía telemática.

¹² Sentencia dictada por el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT T-550-2024, de fecha 27 de mayo de 2025.

Asimismo, se reclama la disminución de la remuneración en un 40%, malos tratos de los compañeros y jefes en los diversos espacios de trabajo, así como comentarios denigrantes por su discapacidad y por su condición de mujer (por ejemplo referencias a su peso).

De igual forma se denuncian conductas de hostigamiento, pues se le escondían sus pertenencias del escritorio, no se le entregaban los mismos materiales que al resto de sus compañeros (silla ergonómica y computador actualizado) y era objeto de aislamiento no solo en un espacio físico, sino que también al ser excluida de reuniones. De igual forma, a la trabajadora se le modificaban sus funciones en la práctica, asignándole tareas inferiores y distintas a las determinadas en su contrato y en relación con sus compañeros.



Criterio del Tribunal: El 2° Juzgado de letras del Trabajo de Santiago reconoce la existencia de un vínculo laboral entre la denunciante y la Municipalidad de Maipú, en razón de haberse acreditado indicios suficientes para dar por establecido el vínculo de subordinación y dependencia que permite configurar un contrato de trabajo, no concurriendo por tanto los supuestos específicos y acotados que posibilitan a una Municipalidad contratar a honorarios de acuerdo a las disposiciones del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales. Como consecuencia de lo anterior, se condena también a la Municipalidad al pago de las cotizaciones de salud y de pensiones en favor de la denunciante.

Por otra parte, en considerando 19 de la sentencia se estableció que: "Los diversos sucesos que experimenta la denunciante, incluyendo la inactividad de la denunciada, constituyen formas de violencia psicológica, violencia sexual y violencia laboral, en cuya base estructural se advierte una discriminación por género y por la discapacidad de la denunciante. La denunciante, no solo puso en antecedente la resolución de discapacidad, sino que además indicó al municipio, la serie de normativas legales vigentes que podían amparar los ajustes que demandaba. Medidas que resultaban proporcionales respecto de la profesión de la demandante, pero principalmente desde el desempeño profesional anterior de doña Constanza, quien ya había prestado servicios en el departamento de renta desde su domicilio. Así es como, en numerosas oportunidades pide que se le permita trabajar desde su domicilio, lo que nunca fue objeto siquiera de una respuesta fundada y formal, en orden a la procedencia o improcedencia de la solicitud."

Por todo lo anterior, se acoge la denuncia de tutela, aunque se rechaza la nulidad del despido, y se otorga una serie de indemnizaciones, tanto por vulneración de derechos fundamentales, por término del contrato de trabajo con un recargo del 50%, como por daño moral. Asimismo, se condena a la Municipalidad a tener que "elaborar protocolos o inclusión en sus Reglamentos de las medidas necesarias para implementar la ley 21531; Ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, particularmente en lo relativo a los 'ajustes necesarios', Convenio 190 de la OIT, relativo a la "violencia y acoso" en el mundo del trabajo y perspectiva de género. 2.- La elaboración de protocolos o inclusión en sus Reglamentos de las medidas

necesarias para implementar el acoso sexual y laboral, conforme a la actual legislación. (...) Gestionar e impartir a las Jefaturas, titulares, interinas o subrogantes, de la I. Municipalidad de Maipú, un Curso de capacitación sobre inclusión social de personas con discapacidad, con énfasis en los ajustes razonables y perspectiva de género, de no menos de 40 horas cronológicas, que en especial y en específico aborden los aspectos sobre fibromialgia, discapacidades no perceptibles, y no discriminación siendo obligatoria la asistencia, en especial del director y jefaturas del departamento de Rentas y Finanzas, lo cual deberá ser supervisado en su cumplimiento por la Contraloría General de la República un protocolo o inclusión de un reglamento en atención a la discapacidad, y acoso sexual y laboral, como a su vez, se ordena realizar seminarios o jornadas anuales y capacitaciones."

04. La terminación de la relación laboral

Nuestro ordenamiento jurídico laboral consagra el sistema de estabilidad relativa en el empleo, en virtud del cual el empleador sólo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurran determinadas causales legales, las que deberán ser invocadas y fundamentadas en una oportunidad precisa, a través del envío de la correspondiente carta de despido. Dichas formalidades encuentran su fundamento en que nuestro legislador protege la estabilidad y continuidad de la relación laboral, atendido que ello confiere una protección especial al trabajador, que de otra forma sería inexistente, razón por la cual el término del contrato de trabajo es considerado como una situación excepcional, que debe fundarse en una justa causa. En otros términos, el despido debe ser la última medida adoptada por el empleador, debiendo guardar proporcionalidad con la conducta que se imputa al trabajador.

En términos generales, podemos sostener que en Chile el despido es un acto solemne, ya que debe formalizarse por medio de una carta de despido que, el empleador, debe entregar al trabajador de forma personal o por carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo. La referida carta debe cumplir con ciertas exigencias, siendo la más relevante que debe dar cuenta de la causal de despido invocada y los antecedentes de hecho en que se funda. Junto con ello, la carta debe precisar la fecha en que se pondrá término al contrato de trabajo y debe dar cuenta del estado de pago de las cotizaciones de seguridad social, acompañando los comprobantes que lo justifiquen.

En cuanto a las causales que habilitan al despido, debemos indicar que están establecidas por el legislador laboral en los arts. 159, 160 y 161 del Código del Trabajo. Son causales taxativas, indisponibles para las partes. Tradicionalmente la doctrina ha establecido la siguiente clasificación:

- Causales objetivas, art. 159.
- Causales subjetivas o disciplinarias, art. 160.
- Causal económica, art. 161 inciso 1°.
- Desahucio, art. 161 inciso 2°.

De esta manera, el artículo 162 del Código del Trabajo, ordena enviar o entregar al trabajador una carta de aviso de término de contrato de trabajo indicando la causal legal que se invoca, los hechos en que se fundamenta y el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.

En cuanto al plazo en que debe remitirse, la norma legal en comento, señala que respecto de las causales establecidas en los números 4 y 5 del artículo 159, o las señaladas en el artículo 160, la comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. En cambio, si es la causal del número 6 del art. 159, el plazo será dentro de los seis días hábiles siguientes a la separación del trabajador. Sólo si es la causal del inciso primero del art. 161, debe haber un preaviso de al menos 30 días.



Como indicábamos, el requisito más importante para efectos del despido es la emisión de una carta de despido, donde se debe indicar la causal legal y los hechos en que se funda. Esto es de vital importancia, ya que la única oportunidad que tendrá un empleador para fundamentar un despido es en la carta, estando impedido de hacerlo en un acto posterior. El fundamento de esta exigencia es que la persona trabajadora conozca oportunamente las razones del despido, para así poder evaluarlas y, si lo estima pertinente, impugnar el despido judicialmente.

En efecto, de acuerdo a lo establecido por el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, es el empleador quien debe acreditar la causal de despido invocada, razón por la cual, en una eventual audiencia de juicio, será él el que comience a rendir la prueba, la que sólo podrá recaer en los hechos imputados en la carta de despido, sin que pueda alegar en juicio hechos distintos.

Por su parte, el artículo 168 del Código del Trabajo, confiere al trabajador el derecho a recurrir a tribunales, cuando estime que el término de su contrato por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 ha sido injustificado, indebido o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causa legal.

En este caso, el juez ordenará el pago de pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la de años de servicios, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las reglas que establece la misma norma invocada.

4.1. FORMALIDADES DEL DESPIDO

Problema práctico

Imagine que una persona trabajadora es despedida por su empleador, quien le manda la carta de despido dentro de los plazos legales, pero en ella sólo se indica la causal legal, más no los hechos que la fundamentarían o, se indica causal legal, pero los hechos son genéricos y vagos.

Preguntas claves: ¿Puede un empleador justificar un despido en juicio sobre la base de hechos diversos a los contenidos en la carta?; ¿cuáles son los efectos de un despido verbal? ¿cuáles son las consecuencias de una carta de despido donde sólo se invoca la causal, pero no los hechos que la fundarían? ¿son válidos hechos genéricos para fundar una causal de despido?



“

Resumen: En la causa, un trabajador demandó por despido injustificado, alegando que la empleadora no cumplió con las exigencias formales del despido, consagradas en el artículo 162 del Código del Trabajo. El tribunal del trabajo rechazó la demanda, y la Corte de Apelaciones de Temuco confirmó dicho fallo, estimando que, tratándose del vencimiento del plazo pactado, el trabajador conocía suficientemente la causal de término, satisfaciéndose la finalidad de la norma aun sin la comunicación formal exigida.

Contra esta decisión, el demandante interpuso recurso de unificación de jurisprudencia. La Corte Suprema acogió el recurso, anuló la sentencia impugnada y dictó sentencia de reemplazo, fijando una doctrina clara y uniforme respecto de la obligatoriedad de la carta de despido y sus requisitos, cualquiera sea la causal invocada.

**ANÁLISIS
JURISPRUDENCIAL:**
CASO UNIFICACIÓN DE
JURISPRUDENCIA
FORMALIDADES DEL
DESPIDO.¹³



”

Problema jurídico: Determinar si el empleador puede justificar en juicio el término del contrato de trabajo, cuando no cumplió con la obligación de comunicar por escrito al trabajador la causal legal y los hechos del despido, especialmente tratándose de una causal objetiva como el vencimiento del plazo o, por el contrario, debe considerarse ese despido como injustificado, ya que al no haber entregado la carta, señalando la causal legal de despido y los hechos en que se funda, ya no puede rendir prueba al respecto.

Antecedentes de hecho del caso: Un trabajador contratado a plazo fijo fue despedido, sin que se cumplieran las formalidades legales. A raíz de lo anterior, el trabajador deduce demanda por despido injustificado, y el empleador se defiende bajo la tesis de que el trabajador fue despedido por la causal de vencimiento del plazo, la que fluye del propio contrato, por lo que no es necesaria la carta. El tribunal del trabajo rechazó la demanda, entendiendo que la finalidad de la normativa se encontraba satisfecha, toda vez que la causal de despido era objetiva y conocida por el trabajador desde la suscripción del contrato. Recurrida de nulidad la sentencia, la Corte de Apelaciones rechaza el recurso, razonando que en la especie no se produce indefensión del trabajador, ya que era conocida previamente la causal de término. Frente a ello, el demandante deduce recurso de unificación de jurisprudencia.



¹³ Sentencia dictada por la Corte Suprema, Rol 18.685-24, de fecha 3 de noviembre de 2025.



Criterio del Tribunal: La Corte Suprema sostuvo que la obligación de comunicar el despido por escrito, indicando la causal y los hechos que la fundan, rige para toda causal de terminación, sin distinción. Incluso cuando el fundamento del despido es el vencimiento del plazo, el empleador no queda eximido de cumplir con las formalidades del artículo 162.

El tribunal enfatiza que la carta de despido no solo informa el término del contrato, sino que delimita el debate judicial. En virtud del artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, el empleador solo puede probar en juicio los hechos contenidos en dicha comunicación, quedándole prohibido alegar otros distintos. Permitir lo contrario implicaría dejar al trabajador en indefensión y vaciar de contenido su derecho a reclamar conforme al artículo 168. Por ello, al no haberse cumplido oportunamente con la comunicación escrita, el despido debía ser declarado injustificado. La Corte acoge el recurso y reafirma la idea que, sin carta, no hay defensa posible, por lo que el despido debe declararse como injustificado.

4.2. CAUSALES DE DESPIDO

4.2.1. Artículo 160: análisis de la causal de vías de hecho

La causal de despido por vías de hecho se encuentra regulada en el artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo, dentro de las denominadas causales de caducidad del contrato, que habilitan al empleador para poner término inmediato a la relación laboral sin derecho a indemnización. Se trata de una de las sanciones más severas del ordenamiento laboral, pues supone la extinción del vínculo por imputación directa de una conducta reprochable al trabajador.

Su configuración normativa es abierta, ya que el legislador expresa que constituirá una conducta indebida de carácter grave: “las vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa”. Ahora, se ha entendido que las vías de hecho se refieren al ejercicio de violencia física, ya sea contra el empleador o contra cualquier persona que trabaje en la empresa.

Problema práctico

La causal de vías de hecho, contenida en el artículo 160 n° 1 letra c) del Código del Trabajo, contiene una descripción de carácter amplia y abierta, que necesita ser aplicada en términos casuísticos. La aplicación práctica de esta causal presenta dificultades recurrentes. En particular, la sola constatación de una agresión física no agota el análisis jurídico, pues el juzgador debe determinar si dicha conducta reviste efectivamente el carácter de grave que justifique la sanción extrema del despido. Ello obliga a ponderar el contexto en que se producen los hechos, las circunstancias que los rodean y la conducta previa del trabajador.

Asimismo, se plantea el problema de la proporcionalidad de la sanción, cuestión especialmente sensible tratándose de causales disciplinarias.

Preguntas claves: ¿Qué conductas específicas de un trabajador puede ser considerada una vía de hecho? ¿Procede, para efectos de la justificación del despido, ponderar la gravedad de la conducta? ¿Es justificado un despido por esta causal en el caso que la vía de hecho sea una respuesta frente a una agresión?



Resumen: Un trabajador fue despedido por su empleador invocando la causal de vías de hecho, luego de protagonizar una pelea con otro trabajador durante la jornada laboral y en dependencias de la empresa. El tribunal del Trabajo declaró injustificado el despido, estimando que, aun cuando se acreditó la existencia de una agresión física, la sanción aplicada resultaba desproporcionada en atención a las circunstancias del caso.

La Corte de Apelaciones de Santiago rechazó el recurso de nulidad interpuesto por la empresa, confirmando el fallo de base. Sostuvo que no se había infringido el artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo, pues el razonamiento del tribunal consideró adecuadamente la exigencia de gravedad y proporcionalidad inherente a esta causal disciplinaria.

**ANÁLISIS
JURISPRUDENCIAL:**
LA PROCEDENCIA DE LA
PONDERACIÓN DE LA
CONDUCTA EN LA CAUSAL
VÍAS DE HECHO.¹⁴



Problema jurídico: Determinar si la participación del trabajador en una riña durante la jornada laboral, que incluyó una agresión física acreditada, configura válidamente la causal de despido por vías de hecho del artículo 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo, o si, atendidas las circunstancias del caso, el despido resulta desproporcionado y, por ende, injustificado. En otros términos, se debe determinar si en el caso corresponde aplicar una concepción estricta de la causal —que bastaría con acreditar el hecho físico— o una concepción material, que exige evaluar si el despido resulta una respuesta adecuada y razonable frente a la entidad concreta de la conducta imputada, atendida la finalidad protectora del Derecho del Trabajo.

Antecedentes de hecho del caso: Con fecha 26 de enero de 2023, el trabajador Sr. Torres, increpa a un compañero de trabajo por ocupar su lugar de estacionamiento de su camión. Tras una discusión, afirma haber sido víctima de un empujón que responde a través de una agresión consistente en un golpe de puño. Luego del altercado siguió prestando servicios normalmente, hasta que el día 09 de



¹⁴ Sentencia 3877-2023, de la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago.

febrero del mismo año es despedido por la causal de vías de hecho, contenida en el artículo 160 n° 1 letra c) del Código del Trabajo. Dicho despido es a sugerencia del Comité Paritario de Orden, Higiene y Seguridad. Uno de los trabajadores despedidos tenía casi 12 años de antigüedad, no registraba sanciones previas. Además, no se acreditó que los hechos provocaran lesiones graves y una alteración del funcionamiento de la empresa.



Criterio de la Corte de Apelaciones de Santiago: La Corte sostuvo que, si bien se acreditó la existencia de una agresión física, ello no bastaba para justificar el despido. Reafirmó que las causales del artículo 160 del Código del Trabajo deben interpretarse restrictivamente, dada su gravedad y sus efectos, y que la exigencia legal de “gravedad” incorpora implícitamente un juicio de proporcionalidad.

En particular, valoró la antigüedad del trabajador, su conducta intachable previa, el contexto específico de la discusión, la ausencia de lesiones y la falta de afectación al desarrollo normal de la empresa. En ese marco, concluyó que no existía una correspondencia razonable entre la conducta reprochada y la sanción aplicada, por lo que el despido disciplinario por vías de hecho debía calificarse como indebido.

4.2.2. Artículo 161 inciso 1°: análisis de la causal de necesidades de la empresa

El artículo 161 establece una de las causales objetivas del término del contrato de trabajo, la que se caracteriza por ser ajena a la conducta o voluntad de las partes, y porque confiere, de manera inmediata, el derecho al pago de las indemnizaciones por término de la relación laboral.

En efecto, la disposición legal en referencia señala que “...el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”.

Nuestro legislador no nos entrega una definición de “necesidades de la empresa”, pero establece de forma no taxativa algunas situaciones que facultan al empleador para invocar la causal, a saber: (1) racionalización o modernización de la empresa; (2) bajas en la productividad; (3) cambios en las condiciones del mercado o la economía.

Problemática

La aplicación de la causal de necesidades de la empresa, presenta una serie de problemas recurrentes, en relación, entre otros aspectos, en la indeterminación del contenido de conceptos como “racionalización” o “reestructuración”; la contradicción fáctica entre la invocación de necesidades de la empresa y la posterior contratación de trabajadores para el mismo puesto; el alcance real de la potestad del empleador para decidir a qué trabajador despedir.



Preguntas claves: ¿Basta invocar una crisis económica general para configurar la causal del artículo 161?; ¿Qué debe probar concretamente el empleador cuando funda el despido en racionalización o reestructuración?; ¿Es compatible un despido por necesidades de la empresa con la mantención de la dotación del área?; ¿Qué relevancia jurídica tiene la contratación posterior de un trabajador en el mismo cargo?



Resumen: La trabajadora, auxiliar de farmacia con más de doce años de antigüedad en Salcobrand S.A., fue despedida en septiembre de 2020 invocándose la causal de necesidades de la empresa, fundada en la crisis derivada del estallido social y la pandemia por COVID-19. La empleadora sostuvo que dichas circunstancias habían provocado una baja sostenida en las ventas y la necesidad de racionalizar dotaciones.

El tribunal acogió la demanda por despido improcedente, estimando que la demandada no logró acreditar la efectiva concurrencia de las necesidades alegadas, condenándola al pago del incremento legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio y a la restitución del descuento efectuado por concepto de AFC.

**ANÁLISIS
JURISPRUDENCIAL:
CASO SALCOBRAND S.A.¹⁵.**



Problema jurídico: El problema jurídico central consiste en determinar si la invocación de una crisis económica general y un proceso de racionalización resulta suficiente para justificar un despido por necesidades de la empresa, así como la relevancia que puede tener para la defensa de la parte trabajadora el hecho que posteriormente se contrate a otra persona para desarrollar las mismas labores de la trabajadora despedida.

Antecedentes de hecho del caso: Una trabajadora prestó servicios para la empresa Salcobrand S.A. desde el 25 de julio de 2008, desempeñándose como Auxiliar de Farmacia. La relación laboral se mantuvo de manera continua por más de doce años, hasta el 11 de septiembre de 2020.



¹⁵ Sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, RIT O-99-2021, de fecha 2 de julio de 2021.

En dicha fecha, la trabajadora fue notificada del término de su contrato de trabajo con efecto inmediato, invocándose por parte del empleador la causal de necesidades de la empresa prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. En la carta de despido, la empresa fundó la decisión en la compleja situación económica que afectaba al país desde octubre de 2019, producto del estallido social, y posteriormente desde marzo de 2020, a raíz de la pandemia por COVID-19, circunstancias que —según la empleadora— habrían provocado una baja significativa en las ventas y la necesidad de racionalizar y reestructurar las dotaciones de personal.

La demandada sostuvo que dichas condiciones económicas adversas obligaron a modificar la organización interna de la empresa y a reducir costos de operación, particularmente en el área de auxiliares de farmacia. En este contexto, se decidió la desvinculación de la trabajadora, pagándose las indemnizaciones legales correspondientes y efectuándose el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía. Sin embargo, durante el juicio se acreditó que, pese a la desvinculación, la dotación de trabajadores del local en que se desempeñaba la actora se mantuvo, sin verificarse una disminución efectiva del número de personas que cumplían funciones similares.



Criterio del Tribunal del Trabajo de Temuco: El tribunal sostuvo que la causal de necesidades de la empresa no se configura por la sola invocación de contextos económicos generales, si estos no se traducen en una afectación concreta y verificable del establecimiento o del cargo específico. En este sentido, la prueba rendida por la demandada fue considerada insuficiente, pues se limitó a referencias genéricas a la crisis del retail, sin demostrar una disminución real de personal ni la necesidad de eliminar el puesto de trabajo de la actora.

Asimismo, el tribunal reafirmó que las decisiones de reorganización o racionalización empresarial, aun siendo legítimas, no pueden trasladar sus costos al trabajador cuando no concurren necesidades externas e inevitables. Al no acreditarse una real necesidad de prescindir del cargo, el despido fue calificado como improcedente, aplicándose la sanción indemnizatoria prevista en el artículo 168 del Código del Trabajo.

4.3. EL DESCUENTO DEL APOORTE DE AFC DEL EMPLEADOR Y LA DECLARACIÓN DE DESPIDO IMPROCEDENTE

La causal de necesidades de la empresa, regulada en el artículo 161 del Código del Trabajo, constituye una de las hipótesis más relevantes —y también más conflictivas— de terminación del contrato de trabajo en el sistema chileno de estabilidad relativa en el empleo. Su aplicación permite al empleador poner término al vínculo laboral por razones de carácter objetivo, vinculadas a circunstancias económicas, técnicas o estructurales de la empresa, y da derecho al trabajador a percibir la indemnización por años de servicio.

En este contexto, el artículo 13 de la Ley N° 19.728 sobre seguro de cesantía, introduce una regla especial que beneficia al empleador, permitiéndole imputar a la indemnización por años de servicio aquella parte del saldo de la Cuenta Individual de Cesantía constituida con sus propias cotizaciones, excluyendo expresamente los aportes del trabajador. En otros términos, el sistema permita al empleador descontar todo lo que ha aportado por concepto de cotización de cesantía. Sin embargo, esta imputación no opera de manera automática ni por la sola invocación de la causal, sino que exige como presupuesto esencial que el contrato de trabajo haya terminado efectivamente por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo.

El problema jurídico surge cuando el trabajador impugna judicialmente el despido y el tribunal declara que la causal de necesidades de la empresa ha sido improcedente. En tal hipótesis, se plantea la cuestión de si el empleador puede igualmente beneficiarse de la imputación prevista en el artículo 13 de la Ley N° 19.728 o si, por el contrario, debe pagar la indemnización íntegra contemplada en el artículo 168 del Código del Trabajo, sin descuento alguno por concepto de seguro de cesantía.

Nuestros tribunales superiores han resuelto de manera consistente que no procede la imputación del aporte patronal al seguro de cesantía cuando el despido por necesidades de la empresa ha sido declarado improcedente. La razón de fondo es que si las necesidades de la empresa no fueron acreditadas, en la realidad jurídica el contrato de trabajo ha terminado por la mera voluntad del empleador, fuera de los casos admitidos por la ley. Permitir la imputación del seguro de cesantía en tal escenario implicaría atribuir consecuencias jurídicas a un hecho inexistente, beneficiando al empleador que ha abusado del derecho al despedir sin causa legal suficiente.

A ello se suma que la imputación prevista en el artículo 13 de la Ley N° 19.728 constituye un beneficio económico para el empleador, pues reduce el monto de la indemnización por años de servicio que debe pagar. Desde esta perspectiva, no resulta razonable —ni conforme a los principios del derecho del trabajo— que el ordenamiento jurídico premie al empleador que invoca una causal impropia o no acreditada, validando un aprovechamiento de su propia torpeza o dolo.

Asimismo, admitir la imputación en estos casos generaría un quiebre del principio de igualdad ante la ley, ya que el empleador que invoca indebidamente la causal de necesidades de la empresa podría acceder a un beneficio que no estaría disponible si hubiese invocado incorrectamente otra causal de despido. Esta diferencia carecería de justificación y resultaría arbitraria.

En definitiva, la doctrina jurisprudencial consolidada sostiene que la imputación del aporte patronal a la Cuenta Individual de Cesantía es accesoria a la procedencia real de la causal de necesidades de la empresa. Declarada judicialmente su improcedencia, desaparece el presupuesto que justifica la imputación, debiendo el empleador pagar la indemnización por años de servicio en forma íntegra. Como ha señalado reiteradamente la Corte Suprema, lo accesorio sigue la suerte de lo principal: si el despido es injustificado, el descuento también lo es.

Problema práctico

La ley que consagra el seguro de cesantía posibilita al empleador descontar de la indemnización por años de servicio, todo lo que él ha aportado por concepto de cotización al seguro. Se trata, por tanto, de un problema estructural: determinar si la imputación del seguro de cesantía opera por la mera invocación formal de la causal de necesidades de la empresa o si exige que dicha causal exista realmente y haya sido acreditada en juicio.

Preguntas claves: *¿Puede el empleador beneficiarse de la imputación del aporte patronal al seguro de cesantía cuando el despido por necesidades de la empresa ha sido declarado judicialmente improcedente?; ¿Quién debe soportar el costo económico cuando el empleador se equivoca o abusa en la invocación de la causal de necesidades de la empresa?; ¿Sería coherente con los principios del derecho del trabajo permitir la imputación del seguro de cesantía en un despido declarado improcedente?*



Resumen: La controversia se origina a partir del despido de una trabajadora, respecto del cual el tribunal del trabajo acogió la acción de despido improcedente, pero rechazó la pretensión de la demandante de obtener la restitución de las sumas descontadas por el empleador a título de aporte patronal al seguro de cesantía, imputadas a la indemnización por años de servicio. Dicho criterio fue confirmado por la Corte de Apelaciones de Santiago, la que estimó que el artículo 13 de la Ley N° 19.728 autorizaba la imputación con independencia de que la causal de necesidades de la empresa hubiese sido o no declarada justificada.

Frente a ello, la trabajadora interpuso recurso de unificación de jurisprudencia, sosteniendo que la imputación del aporte patronal sólo resulta procedente cuando el contrato termina efectivamente por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, lo que no ocurre si el despido ha sido judicialmente declarado improcedente. La Corte Suprema acogió el recurso, anuló la sentencia impugnada y reafirmó su doctrina uniforme en orden a que la declaración de despido improcedente priva de base legal a la imputación prevista en el artículo 13 de la Ley N° 19.728.

**ANÁLISIS
JURISPRUDENCIAL:**
CASO MEDICAL
INTERNATIONAL
LABORATORIES
CORPORATION S.A.¹⁶.



¹⁶ Sentencia dictada por la Corte Suprema, Rol 33.406-2024, de fecha 6 de noviembre de 2025.

Problema jurídico: El problema jurídico que aborda la Corte Suprema en este caso es el siguiente: ¿Es jurídicamente procedente imputar a la indemnización por años de servicio el aporte del empleador al seguro de cesantía, conforme al artículo 13 de la Ley N° 19.728, cuando el despido fundado en la causal de necesidades de la empresa ha sido declarado improcedente por sentencia judicial?

Antecedentes de hecho del caso: Una trabajadora fue despedida por su empleador invocándose la causal de necesidades de la empresa, prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. Disconforme con dicha decisión, accionó judicialmente solicitando que el despido fuera declarado improcedente y reclamando el pago íntegro de las indemnizaciones legales, incluyendo la restitución de las sumas que el empleador había descontado por concepto de aporte patronal a la Cuenta Individual de Cesantía.

El Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago estimó que el despido era improcedente, acogiendo la acción principal de la trabajadora. Sin embargo, rechazó su pretensión de restitución del descuento efectuado por el empleador, al considerar que la ley autorizaba dicha imputación. La trabajadora recurrió de nulidad, alegando infracción de ley, respecto de los artículos 13 y 14 de la Ley N° 19.728, en relación con los artículos 161 y 168 del Código del Trabajo, recurso que fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Santiago.

Persistiendo en su reclamación, la trabajadora dedujo recurso de unificación de jurisprudencia ante la Corte Suprema, denunciando la existencia de interpretaciones divergentes sobre la procedencia de la imputación del seguro de cesantía cuando el despido ha sido declarado improcedente.

Criterio de la Corte Suprema: La Corte Suprema acoge el recurso de unificación de jurisprudencia, invalida la sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago y establece como doctrina uniforme que la imputación del aporte patronal al seguro de cesantía solo procede cuando el contrato de trabajo ha terminado efectivamente por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo.

El tribunal razona que la indemnización por años de servicio y la imputación prevista en el artículo 13 de la Ley N° 19.728 son efectos jurídicos que emanan directamente del despido por necesidades de la empresa, de modo que, si la sentencia declara improcedente dicho despido, desaparece la base legal que permite aplicar la imputación. La Corte enfatiza que no basta la mera invocación formal de la causal por el empleador, sino que es indispensable que ésta exista y sea acreditada judicialmente.

Asimismo, el fallo reafirma que la ficción legal del artículo 168 del Código del Trabajo no puede extenderse al punto de generar beneficios económicos para el empleador, pues ello implicaría validar que un despido injustificado produzca efectos favorables para quien actuó al margen de la ley. En palabras implícitas del razonamiento, cuando la causa cae, caen también sus consecuencias accesorias, aplicándose el principio de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal.

4.4. DESPIDO INDIRECTO, ¿CUÁNDO HAY INCUMPLIMIENTO GRAVE?

El despido indirecto es una institución regulada en el artículo 171 del Código del Trabajo, a través de la cual es el trabajador quien pone término al contrato de trabajo cuando el empleador incurre en determinadas conductas graves, expresamente tipificadas por la ley, y que hacen jurídicamente inviable la mantención del vínculo.

De esta manera y para los efectos de proteger a la persona trabajadora que es víctima de estas graves conductas, el legislador reguló esta herramienta, que permite poner término al contrato de trabajo, resguardando el pago de las indemnizaciones por término de la relación laboral, ya que, si sólo estuviese la opción de renuncia, tales indemnizaciones serían improcedentes. De ahí la importancia de esta institución.

En tal sentido, el artículo 171 remite a las causales del artículo 160 N° 1, 5 y 7 del Código del Trabajo, exigiendo que los hechos invocados revistan suficiente entidad para justificar una ruptura contractual imputable al empleador.

Problema práctico:

El despido indirecto opera únicamente respecto de las causales contenidas en los números 1, 5 o 7 del artículo 160 del Código del ramo. En el caso del numeral séptimo, existe un problema interpretativo al momento de determinar qué es lo que se podría considerar como conducta grave del empleador, que amerite a declarar como procedente el despido indirecto y condenarlo al pago de las indemnizaciones legales correspondientes. Se debe delimitar, por tanto, cuándo un incumplimiento del empleador alcanza el umbral de gravedad exigido por la ley, diferenciándolo de meras infracciones administrativas o irregularidades aisladas que no justifican la extinción del contrato.

Preguntas claves: *Qué incumplimientos del empleador revisten una gravedad suficiente para habilitar el ejercicio del despido indirecto?; El no pago de remuneraciones, cotizaciones o el no otorgamiento de feriado legal, ¿pueden ser considerados como incumplimientos graves para efectos del artículo 171 del Código del Trabajo?*



“

Resumen: La causa comienza mediante acción de despido indirecto ejercida por el actor, a efectos se declare que la parte empleadora ha incurrido en incumplimiento grave de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, al no otorgarse feriado legal por tres periodos consecutivos, pese a las solicitudes del trabajador, contraviniendo lo preceptuado en los artículos 67 y siguientes del Código del Trabajo.

El tribunal acogió la demanda, estimando acreditado que el empleador no otorgó el feriado legal en los términos exigidos por la ley, concluyendo que esta conducta constituía un incumplimiento grave que habilitaba al trabajador para poner término al contrato por la vía del artículo 171 del Código del Trabajo, con derecho a las indemnizaciones correspondientes.

Problema jurídico: Determinar si la negativa del empleador a otorgar el feriado legal al trabajador, pese a su carácter obligatorio y a las solicitudes formuladas, constituye un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales que habilite válidamente el ejercicio del despido indirecto conforme al artículo 171 del Código del Trabajo.

Antecedentes de hecho del caso: El actor deduce acción de despido indirecto, fundado en el hecho de que, durante tres años seguidos, no se ha otorgado el feriado legal correspondiente, junto con otros incumplimientos menores. El trabajador es guardia de seguridad de una empresa que provee servicios a CODELCO, justificando su empleador la negativa a otorgar el derecho a reemplazo en la falta de reemplazo.

Frente a ello, decide ejercer la acción de despido indirecto fundado en el incumplimiento grave de las obligaciones del empleador al no haberle otorgado el derecho a feriado legal.

**ANÁLISIS
JURISPRUDENCIAL:
SOCIEDAD DE SEGURIDAD
AÉREA S.A.¹⁷**



”

¹⁷ Sentencia dictada por el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, RIT O-6409-2020, de fecha 29 de marzo de 2021.



Criterio del Tribunal: El tribunal sostuvo que el feriado legal constituye un derecho irrenunciable del trabajador y una obligación esencial del empleador, cuya inobservancia no puede ser relativizada ni justificada por necesidades del servicio. En ese contexto, razonó que la omisión en su otorgamiento no es una simple irregularidad, sino un incumplimiento que afecta directamente el derecho al descanso y a la recuperación física de la persona trabajadora.

Sobre esta base, concluyó que la conducta del empleador configuraba un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, en los términos del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, habilitando legítimamente al trabajador para ejercer el despido indirecto del artículo 171.

05. Mujer y trabajo

La maternidad se encuentra protegida tanto en el ordenamiento jurídico nacional como internacional, a través del establecimiento de un conjunto de derechos que se generan por el sólo hecho de la maternidad, destinados a resguardar la salud y vida de la trabajadora embarazada, junto con la salud, vida y desarrollo del hijo/a que está por nacer o recién nacido.

En efecto, nuestra Carta Fundamental, en su artículo 1º señala que “la familia es el núcleo fundamental de la sociedad”, razón por la cual merece una especial protección de parte de todos los órganos del Estado. Posteriormente, el artículo 19 N° 1 asegura el “derecho a la vida y a la integridad física y psíquica”, “protegiendo la vida del que está por nacer”.

A nivel internacional, la protección de la maternidad ha sido objeto de una exhausta regulación, mediante la suscripción de diversos tratados internacionales que se encuentran ratificados por nuestro país. Así, el Convenio N° 3 y 103 de la OIT sobre protección a la maternidad, en sus artículos 4 y 6, respectivamente, consagran la ilegalidad del despido de la trabajadora embarazada; el Convenio N° 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, señala en su artículo 8º, que las responsabilidades familiares no deben constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo. Asimismo, el Convenio N° 158 de la OIT sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, excluye como motivos justificantes del despido el estado de embarazo y ausencia por maternidad, independientemente de la naturaleza del vínculo jurídico que los ligue. Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que los Estados Partes deberán conferir una especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable, antes y después del parto. La Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en su artículo 11 N° 1 consagra el derecho a la estabilidad en el empleo, prohibiendo, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil. La Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 25 señala que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Finalmente, la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño/a, nos señala en su artículo 6 que “Los Estados partes reconocen que todo niño tiene el derecho intrínseco a la vida”.

De esta forma nos podemos dar cuenta que la protección de la maternidad va más allá del mero interés de la trabajadora, siendo un derecho humano recepcionado en diversos tratados internacionales, y que nuestro Estado se ha obligado a proteger. Así lo ha reconocido la Corte de Apelaciones de Santiago en sentencia de fecha 8 de mayo de 2008, al sostener que “la protección a la maternidad contemplada en nuestra legislación laboral (Título II del Libro II del Código del ramo), es expresión de principios y



derechos ampliamente valorados en nuestra sociedad y que se encuentran garantizados en la Constitución Política del Estado. En efecto, la Constitución no sólo declara o reconoce que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad, sino que obliga al Estado, a darle protección y propender a su fortalecimiento, y a la ley, a proteger la vida del que está por nacer. En términos similares se expresan algunos Tratados Internacionales, que reconocen en la familia “el elemento natural de la sociedad y establecen que se le debe “conceder la más amplia protección y asistencia posibles , así como “especial protección a las madres, durante un período de tiempo razonable antes y después del parto , durante el cual habrá de concedérseles “licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social, como señala en su artículo 10, Del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado por las Naciones Unidas el 19 de diciembre de 1966 y vigente en nuestro país a partir del Decreto N° 326, publicado en el Diario Oficial de 27 de mayo de 1989, por nombrar tan sólo uno de aquellos.”¹⁸

En este contexto, nuestro ordenamiento jurídico laboral ha establecido normas específicas para la protección a la maternidad las que son aplicables a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, sin excepción alguna y en general, a todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional, según lo dispone el artículo 194 del Código del Trabajo.

Dentro del conjunto de derechos tendientes a otorgar una especial protección a favor de la trabajadora embarazada y del hijo que está por nacer o recién nacido, está la garantía de fuero maternal, que reviste especial importancia ya que posibilita el ejercicio de los demás derechos consagrados en favor de la maternidad y paternidad, constituyéndose en una garantía para el ejercicio efectivo de éstos. De esta forma y con el objeto de resguardar la estabilidad en el empleo de la trabajadora, es decir, su continuidad y permanencia, y el desarrollo normal de su embarazo, se establece la prohibición para el empleador de poner término a su relación laboral. Excepcionalmente y siempre que en forma previa se requiera y obtenga autorización judicial por la concurrencia de determinadas causales legales, a saber, las señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y las del artículo 160, conforme lo disponen los artículos 201 y 174 del Código del Trabajo, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo que lo ligaba con la trabajadora amparada por fuero maternal.

Los bienes jurídicos que están envueltos en la protección a la maternidad son de diversa índole, razón por la cual trascienden el interés meramente individual de la trabajadora. En efecto, por un lado, nos encontramos con la maternidad y el derecho a la vida del que está por nacer o recién nacido y por otro, con la estabilidad en el empleo, es decir, la mantención de la fuente de ingresos que permitan satisfacer las necesidades asociadas a la maternidad. Así ha sido reconocido por la Corte Suprema en sentencia de fecha 28 de noviembre de 2002, al establecer que las normas de protección a la maternidad priman por sobre cualquier otra que descuide a la mujer en estado de gravidez o puerpera, atendido que “el legislador ha tutelado especialmente la maternidad y estabilidad en el empleo a fin de que la madre disponga de una fuente de ingresos que le permita satisfacer sus necesidades y las del hijo por nacer o recién nacido”¹⁹.

¹⁸ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 4091-2007, considerando 8º.

¹⁹ Corte Suprema, Rol 2273-2002, considerando 7º.

En el mismo sentido, la Corte de Apelaciones de Concepción, en sentencia de fecha 8 de marzo de 2004, señaló que nuestro legislador “ha tutelado especialmente la maternidad y la estabilidad en el empleo, a fin de que la madre disponga de una fuente de ingresos que le permita satisfacer sus necesidades y las del hijo por nacer o recién nacido”.²⁰

En definitiva, el fuero maternal constituye una de las garantías más intensas de protección del derecho del trabajo chileno y se encuentra regulado principalmente en los artículos 201 y siguientes del Código del Trabajo. Su finalidad es resguardar la estabilidad en el empleo de la trabajadora embarazada o que ha sido madre recientemente, evitando que la maternidad se transforme en un factor de discriminación o precarización laboral.

Desde el punto de vista normativo, el fuero maternal impide al empleador poner término unilateral al contrato de trabajo, cualquiera sea la causal invocada, sin autorización judicial previa. Esta protección opera de pleno derecho, con independencia del conocimiento que tenga el empleador sobre el estado de embarazo, y se extiende desde el inicio de la gestación hasta un año después del término del descanso postnatal. La única vía legítima para poner término al contrato durante este período es la obtención de un desafuero judicial, fundado en alguna de las causales que expresamente se establecen en el art. 174 del Código del Trabajo.

5.1. DESPIDO DE TRABAJADORAS CON FUERO

Problema práctico:

Cuando trabajadora es despedida en desconocimiento de su embarazo y se entera de esa circunstancia de forma posterior, ¿goza de la garantía de fuero maternal?

Preguntas claves: ¿Produce efectos el despido de una trabajadora con fuero maternal sin autorización judicial?; ¿Es relevante que el empleador no haya tenido conocimiento del embarazo?; ¿Cuál es la consecuencia jurídica principal de la vulneración del fuero maternal?



²⁰ Corte de Apelaciones de Concepción, Rol 3646-2004, Considerando 8º.

“

**ANÁLISIS
JURISPRUDENCIAL:
CASO INFRACCIÓN AL
FUERO MATERNAL
COMUNIDAD PUERTO
PACÍFICO.²¹**



"

La Inspección del Trabajo, tras fiscalizar los hechos, concluyó que el empleador había puesto término al contrato sin contar con autorización judicial previa, configurándose una infracción a la normativa laboral, por lo que procedió a aplicar una multa administrativa. En contra de dicha sanción, la empresa interpuso reclamo judicial, sosteniendo que actuó de buena fe y que desconocía el estado de gravidez de la trabajadora al momento del despido.

²¹ Sentencia dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, RIT I-43-2017, de fecha 23 de junio de 2017.



Criterio del Tribunal del Trabajo de Valparaíso: El tribunal sostuvo que el fuero maternal es una protección objetiva que se genera por el solo hecho del embarazo, sin que sea exigible el conocimiento del empleador para su existencia o eficacia. En consecuencia el despido de una trabajadora embarazada sin autorización judicial previa configura una infracción administrativa, sancionable por la Inspección del Trabajo.

Asimismo, el fallo precisó que el reclamo de multa no tiene por objeto calificar la validez del despido desde una perspectiva indemnizatoria o restitutoria, sino controlar la legalidad del acto administrativo sancionador. En este sentido, estimó que la Inspección actuó dentro de sus competencias y aplicó correctamente la normativa vigente, rechazando el reclamo y confirmando la multa impuesta.

5.2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

En los últimos años se ha producido una creciente incorporación laboral de la mujer, lo que ha generado una serie de repercusiones tanto en la ordenación del trabajo al interior de las empresas como en la vida familiar, por lo que trabajadores y trabajadoras han tenido que comenzar a replantearse de manera cada vez más intensa su rol en el empleo y en la familia. Esto último es especialmente significativo, si se considera que la normalidad de las relaciones laborales fue construida a partir de la realidad de los hombres trabajadores²². Por consiguiente, el desafío es reorientar esa normalidad a partir del reconocimiento de la igualdad de trato efectiva entre hombres y mujeres, potenciando también medidas que posibiliten armonizar las implicancias que para el trabajo tiene la dimensión personal y familiar de trabajadores y trabajadoras.

Las transformaciones económicas y sociales del trabajo han puesto en evidencia que los sistemas jurídicos clásicos, inspirados en el impuesto paradigma “del hombre proveedor y la mujer cuidadora”, no han estado preparados para responder a las interrogantes que hoy representan los problemas derivados de la incidencia de la discriminación por causa de sexo y la demanda por conciliar la vida laboral y familiar con un enfoque de corresponsabilidad, todo lo cual ha llevado inexorablemente a tener que comenzar a rediseñar la legislación laboral. Así, entonces, ocurre que el cuestionamiento de los roles de género tradicionales y la imperiosa necesidad de un número creciente de personas por armonizar su vida personal y familiar con el trabajo han significado que esta problemática haya salido de la esfera estrictamente privada para convertirse en un problema público relacionado con el bienestar de la familia y la calidad de vida.

En síntesis, la conciliación de trabajo con la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras procura encontrar un espacio de equilibrio entre esas diversas perspectivas de la vida, en orden que puedan desarrollarse sin desmedro unas de otras y, en especial, desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, asegurar la concreción del derecho fundamental a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, evitando actos de discriminación o, en términos positivos, favoreciendo un desarrollo igualitario y libre de todas las personas trabajadoras en concordancia con su vida personal y familiar. De esta manera, el trabajo se convierte en un medio efectivo para poder vivir mejor.

²² En detalle, CAAMAÑO (2011).

Problema práctico

En el actual sistema de protección a la maternidad y paternidad que consagra el Código del Trabajo a partir del artículo 194 se mantiene subyacente el modelo de “hombre proveedor y mujer cuidadora”, lo que se evidencia en los derechos de cuidado que consagra la normativa, pues prácticamente todos ellos (salvo artículos 195 inciso 2 y 199 bis) reconocen como su titular exclusiva a la madre trabajadora. Por lo anterior, se han buscado mecanismos para favorecer la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares a través del uso de formas atípicas de contratación laboral, como es el caso del teletrabajo. Desde esta perspectiva el artículo 152 quáter O bis consagra un derecho de las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de 14 años o de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada para poder modificar su jornada de trabajo, con miras a que parte de ella o su totalidad se pueda cumplir mediante teletrabajo.

Preguntas claves: *¿Cómo debiera interpretarse este derecho y sus excepciones? ¿Tiene valor una perspectiva de género? ¿Debe atender a los principios de parentalidad positiva, corresponsabilidad social y protección a la maternidad y paternidad consagrados en el inciso 1 del artículo 194?*



Resumen: La Dirección del Trabajo a través del dictamen Ordinario N° 619 de fecha 10 de septiembre de 2025 resuelve diversas consultas efectuadas por el Sindicato de Trabajadores Interempresas de las Empresas Claro - SINTEREC - respecto del sentido y alcance de la reforma de la Ley N° 21.645 que incorporó los artículos 152 quáter O bis y 152 quáter O ter al Código del Trabajo.

Problema jurídico: Uno de los problemas jurídicos que se presenta respecto de la aplicación del teletrabajo con fines de conciliación de responsabilidades familiares y laborales dice relación con el tiempo de duración del pacto, esto es, es de carácter indefinido mientras no medie un acuerdo entre las partes o la solicitud de la persona trabajadora para volver al trabajo presencial de acuerdo con el artículo 152 quáter O ter N° 3, o bien, puede pactarse de manera transitoria.



ANÁLISIS DEL ORDINARIO N° 619 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO



Antecedentes de hecho del caso: Se consulta sobre la validez de un acuerdo transitorio de modificación de un contrato de trabajo presencial a uno de prestación de servicios mediante teletrabajo con fines de conciliación de trabajo y vida familiar. Esto es, de un pacto de teletrabajo de duración acotada, a cuyo término la persona trabajadora debe retornar a prestar servicios de manera presencial, aun cuando se mantenga a cargo del cuidado de un niño o niña menor de 14 años o de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada.



Criterio del Tribunal: En este dictamen la Dirección del Trabajo estimó que no resulta jurídicamente procedente que, al momento del acuerdo con el trabajador, el empleador acceda de forma transitoria o temporal a la modalidad de prestación de servicios a distancia o mediante teletrabajo, en virtud de la Ley N° 21.645, puesto que el beneficio legal debe mantenerse mientras permanezca la circunstancia prevista por el legislador que le da sustento, esto es, mientras se mantenga la responsabilidad de cuidado no remunerado respecto de aquellas personas indicadas en dicha ley. Sin perjuicio de ello, no existe inconveniente jurídico en que el empleador evalúe periódicamente si los trabajadores que han accedido al trabajo a distancia o teletrabajo de acuerdo con la Ley N° 21.645, continúan cumpliendo los requisitos legales, especialmente, que la naturaleza del cargo sea compatible con el cambio de modalidad de trabajo.

“

El presente material de estudio se realizó en el marco del Proyecto en docencia universitaria 2025, del Programa de Desarrollo Docente PUCV de la Vicerrectoría Académica, y contó con la colaboración de los ayudantes: Vicente Monsalve Ahumada, Sebastián Barahona López, Joaquín Ortega Arriagada, María Paz Vera Bahamonde. Agradecemos su compromiso y trabajo.

”



Karla Varas Marchant
Eduardo Caamaño Rojo
Verónica Munilla Espinoza
Profesores Derecho del Trabajo PUCV



CÁTEDRA DERECHO
DEL TRABAJO PUCV

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Su estudio a partir de problemas prácticos
y análisis jurisprudencial

