Pfeffer & Asociados
Abogados

¿Qué ha decidido la Excma. Corte Suprema sobre la nulidad del despido por el no pago de las horas extraordinarias realizadas durante la relación de trabajo?

En días recientes, la Corte Suprema acogió un recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en contra de la sentencia dictada por la Corte de Chillán, que no hizo lugar a la impugnación deducida por los demandantes en contra del fallo de base que desestimó la acción de nulidad del despido seguida en contra de la SEREMI de Salud de la Región del Ñuble.

La materia de derecho que los recurrentes solicitaron unificar consiste en determinar la procedencia de aplicar la sanción de nulidad del despido, en el caso de que el empleador no pague las horas extraordinarias realizadas durante la vigencia de la relación laboral.

El fallo impugnado desestimó el recurso de nulidad deducido por los demandantes, argumentando que si bien es indiscutible que la sentencia que reconoce la existencia de prestaciones adeudadas por concepto de horas extraordinarias adeudadas es de naturaleza declarativa, en los contratos celebrados por órganos de la administración del Estado concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la nulidad del despido, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la sanción, y excluye, además, la idea de simulación o fraude por parte del empleador, que justifica la punición del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo.

Por su parte, el máximo Tribunal establece en su sentencia que la naturaleza imponible de los haberes es determinada por ley, de modo que es una obligación inexcusable del empleador, atendida la naturaleza de las remuneraciones, realizar las deducciones pertinentes y luego enterarlas en forma íntegra en los organismos previsionales desde que se comenzaron a pagar las remuneraciones y sobre su monto total.

Agrega enseguida que no puede sostenerse que, por un hecho imputable a la empleadora, como es el no pago de remuneraciones que debieron pagarse en tiempo y forma, se permita evadir el efecto de la nulidad del despido, especialmente si la cuestión formó parte de lo discutido en el juicio y, por consiguiente, fue decretada en la decisión que se impugna, atendido el carácter declarativo que tiene la sentencia laboral.

Por consiguiente, concluye que yerran los sentenciadores al resolver que el fallo del grado no incurrió en error de derecho al rechazar la acción de nulidad de despido en un caso en que se estableció que la empleadora no cumplió con la obligación que le impone el artículo 58 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 17 y 19 del Decreto Ley N°3.500. Además, destaca que la judicatura utilizó argumentaciones que no resultan aplicables en la especie, pues utilizaron las conclusiones arribadas por la Corte respecto de contrataciones a honorarios celebradas por particulares con órganos de la administración del Estado, siendo que los actores prestaron servicios sobre la base de contratos regidos por el Código del Trabajo.

En mérito de lo expuesto, acogió el recurso de unificación de jurisprudencia y, en sentencia de reemplazo, acogió la acción de nulidad del despido, condenando a la demandada al pago de las remuneraciones que se devenguen desde el despido de los demandantes y hasta que se le convalide el mismo, mediante el pago de las diferencias de cotizaciones adeudadas durante la vigencia de la relación laboral.

Vea sentencias Corte Suprema Rol N°149.593-2023, Corte de Chillán N°109-2023 y Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán RIT O-42-2022.