

Chillán treinta y uno de agosto de dos mil dieciocho:

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Comparece doña [REDACTED], Chilena, [REDACTED], domiciliada en [REDACTED], e interpone demanda en procedimiento de aplicación general por declaración de subterfugio laboral, despido indirecto, cobro de prestaciones y cobro de indemnizaciones, y aplicación de multa en beneficio fiscal, en contra de la empresa S [REDACTED] persona jurídica del giro de su denominación, representada legalmente por [REDACTED], conjunta en indistintamente con [REDACTED], o por quien haga las veces de tal, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del Código del Trabajo, todos ellos con domicilio en domicilio en [REDACTED], y en contra de [REDACTED], persona jurídica del giro de su denominación, domiciliada en [REDACTED], representada legalmente por doña [REDACTED], ignoro profesión, con domicilio conjuntamente con doña [REDACTED], ignoro profesión, con domicilio personal en [REDACTED], o quien haga las veces de tal, en conformidad al artículo 4 de Código del Trabajo, solicitando desde ya se declare la existencia de subterfugio laboral respecto de las demandadas en conformidad con los dispuesto en el inciso segundo del artículo 507 del Código del Trabajo, que las demandadas son un grupo de empresa o unidad económica y en definitiva se les condene a las indemnizaciones, prestaciones y multas administrativas que les correspondan.

Funda su demanda en los siguientes hechos:

a. Con fecha 13 de septiembre del 2014, fue contratada por la [REDACTED] como administrativa y encargada de finanzas, su jornada de trabajo era de 45 horas semanales distribuidas de lunes a jueves de 8:30 a 13:30 y de 15:00 a 18:30, viernes de 8:30 a 13:30 y de 15: a 18:00 y sábados de 9:00 a 12:00 horas, con una interrupción de una hora y treinta minutos para colación del trabajador.



b. Su remuneración mensual inicial ascendía a 225.000 pesos mensuales, mas gratificación legal, y bonos por producción variables, con fecha 13 de septiembre del 2014, aumentando a la suma de 700.000 pesos mensuales, como sueldo base gratificación legal y bono de producción de carácter fijo de 95.500, monto que tendrían en carácter de imponible según se indica en contrato, según consta en anexo.

c) Su jefe directo era don [REDACTED] y /o don [REDACTED]

d) La naturaleza del contrato de trabajo era indefinido, luego de haber continuado prestando servicios luego de expirado el plazo convenido en el contrato, el cual era el 31 de agosto del 2014.

e) El 02 de mayo del 2018, haciendo uso de la facultad contemplada en el artículo 171 de Código Del Trabajo, puso fin a su contrato de trabajo, debido a incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por parte de su empleador al verificarse los siguientes hechos:

No pago de remuneraciones correspondientes a los meses de febrero, marzo y abril de 2018, inclusive. Obligación de carácter legal y contractual prevista en el artículo 4 del contrato celebrado por las partes, de carácter esencial en la relación laboral. Este incumplimiento grave me ha dejado en una situación precaria para enfrentar mis mínimos gastos de vida.

No pago de cotizaciones previsionales, de salud y del seguro de cesantía, correspondiente al periodo octubre, noviembre y diciembre del 2017, y a los meses de enero, febrero, marzo y abril del 2018.

RESPECTO DE LA UNIDAD ECONOMICA DEMANDADA.-

Respecto de la unidad económica o el grupo de empresas que conforman la demandada señala que la demandada [REDACTED] conforman para efectos laborales, una sola unidad económica, como entidad que asume la calidad jurídica de empleadora y que, como tal debe responder de las obligaciones que le corresponden frente a sus dependientes. En efecto, al margen de la significación que determinados actos legítimos de asociación u organización empresarial tengan desde la perspectiva del ordenamiento civil, lo cierto es que en este caso debe primar el principio de la primacía de la realidad, esto es la verdad o autenticidad en las relaciones laborales. Dicho lo anterior, la supremacía de este principio que orienta el derecho del trabajo, claramente es aplicable en esta



causa, dada la innegable vinculación que importa entre las sociedades demandadas, miradas en cuanto a su administración, razones sociales, funcionamiento, objeto social, domicilio, que en definitiva llevan a concluir que entre ellas existe una coordinación hacia la consecución de objetivos comunes y la concurrencia de una individualidad legal. Por ello como se acreditará las demandadas han ejercido la misma actividad, mantienen giros estrechamente relacionados o complementarios, funcionan en un mismo lugar, bajo una sola administración, por cuanto dichos hechos dan cuenta, caso a caso, de la efectividad de haberse prestado servicios por el trabajador a un grupo económico, a una unidad jurídica, comercial, patrimonial o empresarial. A si las cosas entre las dos demandas que configuran esta unidad económica, podemos mencionar los siguientes elementos que dan cuenta de la estrecha e innegable relación que existe entre ellas, a saber:

a. Que con fecha 03 de febrero del 2017, mi empleadores crearon una nueva sociedad cuya razón social es [REDACTED], rol único tributario [REDACTED], empresa creada por las cónyuges de mis empleadores, luego de la que sociedad anterior no pudiera hacer frente a los compromisos contraídos, pero que continua operando como continuadora de la que fue mi empleadora desde el año 2014, con igual domicilio, y desde la fecha de su creación todos los contratos y facturas que correspondían a ventas realizadas por [REDACTED] se comenzaron hacer por la nueva sociedad [REDACTED], traspasándose todos los bienes que por inventario pertenecían a [REDACTED] para la venta a través de la nueva sociedad, dejando a [REDACTED] sin patrimonio , quedando solo los trabajadores, en la empresa [REDACTED] [REDACTED], lo anterior se hizo claramente con la intención, de burlar los derechos de los trabajadores toda vez que la [REDACTED] [REDACTED], no cuenta con patrimonio ni bienes para hacer frente a las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores.

b. Que esta nueva sociedad al momento de constituirse tenía el mismo domicilio que mi original empleadora, esto es [REDACTED] según consta en certificado de estatuto que se acompaña en otrosí, que luego y raíz de las numerosas demandas que se le notificaban en dicho domicilio y para evitar futuros embargos, se trasladaron al domicilio ubicado en [REDACTED] [REDACTED]



c. Que el giro de la sociedad [REDACTED] limitada es el mismo que el de [REDACTED]

d. Que los representantes legales de [REDACTED] son los cónyuges de los representantes legales de [REDACTED], conforme consta en certificado de matrimonio que se acompaña en otrosí.

e. Que en los hechos y conforme el principio de realidad quien ejerce las labores de jefe directo son los mismos, don [REDACTED] o don [REDACTED].

f. Que pese a que desde la creación de la nueva empresa he prestado servicios directos para esta, mi contrato sigue siendo de nombre de [REDACTED] y mis cotizaciones continúan siendo declaradas por esta.

Lo anterior con lleva por cierto a que muchos trabajadores de estas empresas no tengan certeza respecto de quien es su verdadero empleador, lo que en aplicación del principio de la primacía de la realidad nos lleva a concluir que estamos en presencia de empresas co-empleadoras y que deben responder solidariamente respecto de las obligaciones laborales y previsionales de sus trabajadores, y que han se han concertado para eludir su cumplimiento.

EN CUANDO A LA EXISTENCIA DE SUBTERFUGIO LABORAL ENTRE LAS EMPRESAS QUE CONFORMAN UNIDAD ECONOMICA.-

El inciso segundo del artículo 507 señala en lo pertinente que: “el que utilice cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio y que tenga como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención, será sancionado”, así debe existir una persona natural o jurídica que tenga la calidad de empleador respecto de un trabajador; que el “empleador” no tenga escriturado el respectivo contrato de trabajo en tal calidad, esto es, pese a encontrarse dentro de la descripción del artículo 3 del Código del Trabajo, esto es, el que utiliza los servicios personales del trabajador en condiciones de dependencia y subordinación, no diere cumplimiento al artículo 9 del Código del Ramo, en cuanto exige al empleador la escrituración de la relación respectiva; por último, se requiere la presencia de un tercero, persona natural o jurídica, que aparezca como acreedor de los servicios del trabajador, ya sea a título de empleador o de cualquier otro, produciendo como resultado el encubrimiento del vínculo laboral que existe entre el verdadero empleador y el trabajador involucrado. Así con los elementos señalados precedentemente y contenidos en el inciso segundo del artículo 507 del Código del Trabajo, se describe una típica figura de fraude



laboral, es decir, el caso en que un sujeto de derecho incumple una norma legal mediante una conducta aparente, formalmente ajustada a la ley, que da cobertura al acto, pero que disimula o encubre la elusión de la primera. En efecto, un sujeto de derecho infringe una norma precisa: el artículo 3 del Código del Trabajo, al encubrir, disfrazar, ocultar o alterar su calidad de empleador a través de un tercero que aparece como empleador. El verdadero empleador, se oculta tras de un tercero, que detenta sólo en la formalidad el carácter de empleador, pero que no ejerce en el plano de la realidad, ni la potestad de mando ni la dependencia respecto del trabajador, atributos que definen legalmente a quien debe considerarse como tal. En este orden de ideas reiteremos aquí que conforme al principio de primacía de la realidad, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, esto es, a lo que ocurre en el terreno de los hechos. Por último, el artículo 507 en su inciso cuarto establece que “el empleador quedará obligado al pago de todas las prestaciones laborales que correspondieren a los trabajadores quienes podrán demandarlas, en juicio ordinario del trabajo, junto con la acción judicial que interpongan para hacer efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso segundo”. Claramente estas maniobras realizadas por las demandadas tienen como finalidad eludir el compromiso de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores. Lo anterior queda de manifiesto en el grave incumplimiento de su obligación de pagar oportunamente la remuneración mensual, y de cumplir con el pago íntegro y oportuno de las cotizaciones previsionales de los trabajadores y que por cierto motivaron el despido indirecto que ha invocado mi representado. En síntesis estas empresas han creado este subterfugio para ocultar y disfrazar su verdadera individualidad y así cumplir su perverso objetivo de eludir sus obligaciones laborales y previsionales con sus trabajadores, los cuales se ven en la imperiosa necesidad de accionar por la vía del despido indirecto para conseguir el pago de las prestaciones que en derecho le corresponden.

DE LA NULIDAD DEL DESPIDO.

La ley indica, para que el despido surta su efecto propio, de poner término al contrato al momento del despido de las cotizaciones previsionales. Si ello no ocurre, el despido no produce, respecto del empleador, el efecto de poner término al contrato de trabajo.



En la especie, al momento del auto expido el empleador adeudaba las cotizaciones de seguridad social desde la fecha de inicio de la relación laboral.

Para que proceda esta nulidad y su efecto especial es necesario, en primer lugar, que al momento del auto despido exista una “deuda previsional”, lo que ocurren la especie.

Que conforme ha establecido la Excelentísima Corte Suprema con motivo de recurso de unificación de jurisprudencia en causa Rol 40.689-2016 , es plenamente procedente y compatible la sanción de artículo 162 de código del trabajo con la figura del auto despido contemplada en el artículo 171 de mismo texto legal, toda vez que la inobservancia del empleador en el pago de las cotizaciones de seguridad social configura la causal de término del contrato contemplada en el numeral 7° del aludido artículo 160 del Código Laboral, cuestión que habilita al demandante a ejercer tanto la acción prevista en el artículo 171 del referido Estatuto, como la contemplada en el inciso 7° del artículo 162 del mismo cuerpo legal.

EL DERECHO

Como he señalado la acción deducida tiene por objeto, dilucidar si los presupuestos facticos del caso sub lite son o no incumplimientos graves de las obligaciones que impone el contrato. En tal caso nuestros tribunales superiores están contestes en señalar que el no pago íntegro y oportuno por parte del empleador de las cotizaciones previsionales y de la remuneración mensual, constituye un incumplimiento grave a las obligaciones que impone el contrato.

Asimismo, para esclarecer si el cumplimiento en el pago de las cotizaciones previsionales de los trabajadores y de su remuneración mensual vulnera las obligaciones contractuales asumidas por el empleador, es necesario tener presente lo dispuesto en los artículos 7 y 10 del Código del Trabajo, que disponen: “Contrato individual de trabajo es 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”, y “ El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:.....4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada..”.

Que, por su parte, las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador, por causa del contrato de trabajo, se entiende por el legislador como “remuneración”,



según lo preceptúa el artículo 41 del mencionado Código del Trabajo, salvo las excepciones legales que el mismo texto contempla.

Que, el referido cuerpo legal, en su capítulo VI, del Libro I, contiene una serie de normas destinadas a proteger las remuneraciones; así, el artículo 58, impone, entre otras, la siguiente obligación: “..El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social...”.

Que tal descuento a la remuneración de un trabajador para los efectos de la seguridad social, es obligatorio según lo estipula el artículo 17 del Decreto Ley N° 3.500, al indicar: “...los trabajadores afiliados al sistema, menores de sesenta y cinco años de edad si son hombres, y menores de sesenta años de edad si son mujeres, estarán obligadas a cotizar en su cuenta de capitalización individual el diez por ciento de sus remuneraciones y rentas imponibles”.

Que, además, el mismo cuerpo legal al establecer el nuevo sistema de pensiones, el de las Administradoras de Fondos de Pensiones o de capitalización individual, en su artículo 19 estipula que: “...Las cotizaciones establecidas en este Título deberán ser declaradas y pagadas por el empleador...en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas...”. El inciso segundo de la misma disposición agrega: “...para este efecto, el empleador deducirá las cotizaciones de las remuneraciones del trabajador...”.

Que, como se puede advertir, la cotización previsional es un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, el cual es descontado por el empleador con la finalidad de ser enterado ante el órgano previsional al que se encuentren afiliados sus dependientes, junto al aporte que le corresponde a él mismo sufragar, dentro del plazo que la ley fija.

Que con todo lo antes expresado, se puede advertir que la omisión del empleador de enterar dicha cotización ante la institución previsional respectiva, reviste un incumplimiento de la obligación que impone el contrato de trabajo consistente en el pago íntegro y oportuno de la remuneración de su trabajador.

Que, en el sentido antes manifestado, tal incumplimiento reviste la gravedad suficiente, cuando el empleador es contumaz en su conducta, como acontece en el caso sub lite, como lo acredita los certificados de cotizaciones previsional de fecha 2 de mayo de 2018, que afirman lo expuesto en el libelo pretensor.



Que, por otra parte, el hecho que el indicado artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500 permita a la parte empresarial, una vez deducidas las cotizaciones de las remuneraciones de los trabajadores, no pagarlas oportunamente al organismo previsional sino que declararlas, no deja de configurar un incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, sino que representa una forma de facilitar su cobro, por una parte, y a cambio de disminuir la carga accesoria de carácter pecuniario que tal atraso conlleva.

Que, en este mismo sentido, y por lo anterior es necesario expresar que esta facultad del empleador de declarar las cotizaciones previsionales sin pagarlas al ente previsional, sólo deviene en generar obligaciones entre éstos, como se advierte de la lectura de esa norma, sin intervención del trabajador involucrado.

Que, así las cosas, y una vez acreditado por esta parte, como hecho inamovible, que la empleadora declaró y no pagó las cotizaciones previsionales, cabe concluir que tal hecho constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo a la demandada, configurándose la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, cuestión que habilita a las demandantes a ejercer la acción prevista en el artículo 171 del Código del Trabajo. En efecto tal incumplimiento, que en el caso sub lite de autos se ha mantenido a lo largo de la relación laboral, constituye infracción a una de las más importantes obligaciones que tiene el empleador, esto es, el pago íntegro y oportuno de las remuneraciones.

Así lo ha señalado también nuestra excelentísima Corte Suprema en recurso de unificación de jurisprudencia de fecha 07 de agosto de 2014, según Rol de corte N°15323-2014. En el sentido que el no pago oportuno de las cotizaciones previsionales constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo al empleador, cuando éste sea contumaz en su conducta, y puede dar lugar al ejercicio de la acción de despido indirecto prevista en el artículo 171 del Código del Trabajo. Asimismo, tal decisión y la consiguiente declaración de haber incurrido el demandado en la causal de caducidad referida, justifica también la aplicación de la sanción especial prevista en el inciso 7° del Artículo 162 del Código del Trabajo. En efecto tal sanción es por completo compatible con el mecanismo de despido indirecto. En efecto, ambas instituciones se fundan en el propósito legislativo de impedir el incumplimiento de orden previsional.



El despido indirecto, permite al trabajador poner término al contrato de trabajo. La sanción conocida como “Ley bustos”, consiste en la prolongación de la obligación remuneracional, a pesar de la expiración del vínculo laboral, en tanto el ex empleador no cumpla con la obligación previsional.

La interpretación contraria, es decir, la de una supuesta incompatibilidad de ambas instituciones, permitiría a la empleadora obtener provecho de su propio dolo o incumplimiento, pues podría librarse de la sanción imperativa del Art. 162 inciso 7 del Código del Trabajo, al promover el despido indirecto, colocándose en una situación de inobservancia de la legislación, de desobediencia a las fiscalizaciones efectuadas, y no obstante ello verse beneficiado, interpretación contraria al sentido de la legislación laboral.

Así las cosas, procede que vuestro Tribunal aplique la sanción especial prevista en dicha disposición legal citada.

Previas citas de derecho que estima pertinentes solicita se tenga por interpuesta demanda de Declaración de subterfugio laboral, Nulidad de despido, despido indirecto, cobro de prestaciones y cobro de indemnizaciones, y aplicación de multa en beneficio fiscal, en contra de la empresa [REDACTED] y conjuntamente en contra de [REDACTED], ya individualizados, solicitando desde ya se declare la existencia de subterfugio laboral respecto de las demandadas en conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 507 del Código del Trabajo, que las demandadas son un grupo de empresa o unidad económica y en definitiva se les condene a las indemnizaciones, prestaciones y multas administrativas que les correspondan, que siguen:

1. El pago de mis remuneraciones de los meses de febrero \$926.000, marzo \$926.000 y abril \$926.000, suma total de \$2.778.000 por concepto de remuneraciones adeudas.

2. Vacaciones proporcionales \$ 432.133

3. Indemnización sustitutiva de aviso previo.....\$ 926.000

4. Indemnización por años de servicios de 4 años.....\$ 3.704.000

5. Mas Recargo legal del 50 % del artículo 171, del Código del Trabajo..... \$ 1.832.000

6. Cotizaciones de seguridad social:

AFP HABITAT: Año 2018 enero, febrero, marzo y abril, Año 2017 septiembre, octubre, noviembre y diciembre.



□ FONASA Año 2018 enero, febrero, marzo y abril, Año 2017 septiembre, octubre, noviembre y diciembre.

□ AFC Año 2018 enero, febrero, marzo y abril, Año 2017 septiembre, octubre, noviembre y diciembre.

7. Multa a beneficio fiscal de 10 a 150 Unidades tributarias mensuales, de conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 507 de Código del trabajo.

8. Las remuneraciones que se devenguen entre la fecha del auto despido esto es 02 de mayo del 2018, y su convalidación según lo dispuesto en los artículo 162 del Código del Trabajo.

9. O las sumas, mayores o menores, que conforme al mérito del proceso su señoría determine.

10. Todo lo anterior más intereses y reajustes calculados conforme al artículo 173 del Código del Trabajo, mas costas.

SEGUNDO: Se notifica legalmente la demanda a los demandados quienes no contestan ni comparecen a la audiencia preparatoria efectuada con fecha 9 de julio del actual, en razón de ello se tuvo por evacuada la demanda en rebeldía de los demandados no solicitándose apercibimiento alguno por la demandante, pese a ser consultada expresamente.

No hubo hechos conformes ni se arribó a conciliación.

En cuanto a los hechos a probar son los siguientes:

1. Efectividad que las demandantes constituyen un único empleador en los términos del artículo 3 del Código del Trabajo.

2. Efectividad que se configura la situación prevista en el artículo 507 del Código del Trabajo.

3. Efectividad que la demandante se desempeñó bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada. En la afirmativa fecha de inicio y término de la relación laboral.

4. Monto de la última remuneración mensual devengada por la trabajadora.

5. Efectividad que el despido es nulo, por no haberse enterado las cotizaciones previsionales y de salud de la trabajadora en los organismos pertinentes. En la afirmativa períodos y montos adeudados.

6. Efectividad que la demandada incurrió en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. En la afirmativa fechas y circunstancias.



7. Efectividad de adeudarse a la trabajadora las prestaciones reclamadas en su demanda.

Se realizó el ofrecimiento de la prueba de la demandante; las demandadas, dada su incomparecencia no ofrecieron prueba, y se fijó fecha para audiencia de juicio.

TERCERO: Con fecha 13 de agosto del actual se realiza audiencia de juicio, a la que solo comparece la parte demandante quien, para acreditar sus pretensiones incorpora la siguiente prueba:

DOCUMENTAL:

1. Contrato de trabajo de fecha 13 de septiembre del 2014.
2. Anexo de contrato de trabajo que modifica el sueldo base imponible de fecha 01 de abril del 2017.
3. Liquidaciones de sueldo febrero del 2018.
4. Liquidaciones de sueldo marzo del 2018.
5. Liquidación de sueldo de abril del 2018.
6. Carta de auto despido de fecha 02 de mayo del 2018 y comprobante de envío, con timbre de la inspección del trabajo de fecha 02 de mayo del 2018.
7. Certificado de cotizaciones previsionales AFP Hábitat.
8. Certificado de anotaciones vigente de [REDACTED], de fecha 28 de junio del 2018.
9. Certificado de estatuto actualizado y estatuto [REDACTED]
10. Certificado de matrimonio de [REDACTED]
11. Certificado de matrimonio de [REDACTED]

PRUEBA CONFESIONAL. Atendida la inasistencia a absolver posiciones de las demandadas, la parte demandante solicita se hagan efectivos los apercibimientos legales pertinentes. ***Se resolverá en definitiva***

EXIBICION DE DOCUMENTOS. No se exhiben los documentos solicitados, por lo cual solicita se hagan efectivos los apercibimientos legales pertinentes. ***Se resolverá en definitiva.***

1. Contrato de trabajo, de fecha 13 de septiembre del 2014, celebrado entre sociedad comercializadora [REDACTED] y doña [REDACTED], con las respectivas rubricas de las partes.



DXVEGSXQVM

SEXO: Respecto de la exhibición de documentos, se dará lugar al apercibimiento, en consecuencia, se estiman probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba no exhibida:

1. Efectividad que la demandante se desempeñó bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada con el contrato de trabajo, de fecha 13 de septiembre del 2014.

2. Monto de la última remuneración mensual devengada por la trabajadora, que es la que se indica en la demanda, esto es \$926.000 pesos.

3. No se han enterado las cotizaciones previsionales y de salud de la trabajadora por los períodos y montos que se indican en la demanda.

4. No se han enterado las prestaciones reclamadas en la demanda, esto es remuneraciones de febrero, marzo y abril de 2018, además se adeudan vacaciones proporcionales.

5. Existió un Contrato privado de venta, celebrado entre la sociedad [REDACTED] y [REDACTED], que contiene la venta del inventario de [REDACTED].

SÉPTIMO: En consecuencia, los hechos acreditados con la prueba rendida, inclusive la señalada en el considerando precedentes, son los siguientes:

1. Existe una relación laboral entre [REDACTED] y la demandante de autos doña [REDACTED], lo que se acredita mediante contrato de trabajo de fecha 13 de septiembre de 2014 donde se estipulan las funciones, el horario de trabajo y la remuneración. Lo que además se dio por acreditado con la prueba e exhibición de documentos.

2. El contrato de trabajo fue modificado en la remuneración de la demandante, de tal manera que su última remuneración mensual es la suma de \$926.000 pesos. Ello se acredita en el anexo de contrato de fecha 1 de abril de 2017 y se refleja en las liquidaciones de sueldo acompañadas de los meses de febrero y marzo de 2018, además se acreditada con la prueba de exhibición de documentos.

3. La demandante se autodespidió con fecha 2 de mayo de 2018 por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, además remitió dentro de plazo la carta



certificada, según se acredita con el comprobante de envío que acompaña, de tal manera que se cumple con todas las formalidades del despido.

4. No se han enterado las cotizaciones previsionales y de salud de la trabajadora por los períodos y montos que se indican en la demanda.

5. No se han enterado las prestaciones reclamadas en la demanda, esto es remuneraciones de febrero, marzo y abril de 2018, además se adeudan vacaciones proporcionales.

6. Existió un Contrato privado de venta, celebrado entre la sociedad comercializadora [REDACTED] y [REDACTED], que contiene la venta del inventario de [REDACTED]

Estos tres hechos (4, 5 y 6) se acreditan principalmente mediante los apercibimientos legales de la prueba de exhibición de documentos, pero además con la prueba documental aportada por la actora esto es las liquidaciones de sueldo de los meses de febrero del 2018, marzo del 2018 y abril del 2018, el Certificado de cotizaciones previsionales AFP Hábitat que da cuenta de la existencia de la deuda previsional y el oficio de AFC donde se acredita la deuda que, por este concepto tiene el empleador de la actora.

7. Los demandados [REDACTED] y [REDACTED], constituyen un único empleador en los términos del artículo 3 del Código del Trabajo, lo que se acredita mediante prueba confesional, además de reafirmarse con los certificados de matrimonio acompañados a este juicio por la demandante y porque no ha sido controvertido por los demandados.

En cuanto a declaración de unidad económica.

OCTAVO: El artículo 3° del Código del Trabajo, en sus incisos 3 y 4 dispone “*dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten o la existencia entre ellas de un controlador común. La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por si sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior.*” No existiendo



controversia se da por acreditado que [REDACTED] y [REDACTED], constituyen unidad económica en los términos del artículo 3 del Código del Trabajo ya transcrito.

En cuanto a la existencia de subterfugio.

NOVENO: La prueba aportada fue insuficiente para dar por acreditada la existencia de un subterfugio en los términos del artículo 507 del Código del Trabajo, la definición legal está contenida en el inciso 5 el cual indica: “Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente”, no existiendo evidencia en autos que dé cuenta de estas hipótesis, de tal manera que se rechazará en este punto la demanda intentada.

En cuanto al despido indirecto:

DECIMO: La parte demandante ejerció la acción de despido indirecto, esta figura es definida por el profesor Luis Lizama como *“la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, permitido por el Código del Trabajo, en los casos en que sea el empleador quien incurra en las causales disciplinarias señaladas en los números 1, 5 ó 7 del artículo 160”*, en este caso la demandante alega que su ex empleador incurrió en la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, cual es: “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato” debiendo tener presente que esta causal constituye el motivo más generalizado de la caducidad del contrato de trabajo, puesto que siendo este instrumento de naturaleza bilateral, la causa de la obligación de una de las partes, es la obligación de la otra y violando un contratante cualquiera de las cláusulas del contrato, sean éstas expresas, tácitas o subentendidas, será causal suficiente para poner término al vínculo contractual. En legislador ha exigido para su configuración: el incumplimiento de una obligación contractual laboral y la



gravedad de la misma, en cuanto a la gravedad exigida no es un concepto absoluto, que pueda estimarse en forma aislada, ya que su concurrencia debe ser determinada por el juez caso a caso, para su procedencia debe tratarse de conductas de relevancia, cuyas consecuencias sean serias.

UNDÉCIMO: De los hechos acreditados, se colige que la demandada no enteró las cotizaciones previsionales AFP y AFC, además se acreditó que no fueron pagadas las remuneraciones de febrero, marzo y abril de 2018, ni las vacaciones proporcionales, hechos que configuran una circunstancia grave suficiente para hacer procedente la causal del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, por lo que, en consecuencia, procede acoger la acción por despido indirecto.

DECIMO SEGUNDO: A mayor abundamiento, correspondía a la parte demandada probar que se habían pagado las prestaciones reclamadas en la demanda, no habiendo presentado prueba alguna al efecto, atendida la inasistencia de la demandada a las audiencias preparatoria y de juicio, debido a lo cual corresponde declarar que se hace lugar al cobro de dichas prestaciones por los montos y períodos referidos en lo resolutivo del fallo. Asimismo, y habiéndose acogido la acción indicada, procede declarar el pago de la indemnización por años de servicio y la indemnización por falta de aviso previo, como lógica consecuencia de declarar procedente el auto despido, con el respectivo recargo, por los montos referidos en lo resolutivo del fallo.

En cuanto a la nulidad del despido:

DECIMO TERCERO: La demandante ejerció la acción de nulidad de despido fundada en que de conformidad a lo dispuesto en los incisos 5° y siguientes del artículo 162 del Código del Trabajo, si el empleador no hubiere efectuado el pago íntegro de las cotizaciones previsionales de un trabajador al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, sino hasta su convalidación, mediante el pago de las cotizaciones morosas. Ahora bien, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, se ha debatido ampliamente el tema de declarar la procedencia o improcedencia de aplicar la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo en situaciones como la de la especie en que el empleador no ha despedido al trabajador, sino que ha sido este último quien ha puesto término al contrato de trabajo con arreglo a lo dispuesto en el artículo 171 del mismo cuerpo legal, inclinándose la jurisprudencia por una u otra



tesis a medida que ha avanzado la reforma laboral. En un principio se acogió la tesis que se configuraba la infracción a los artículos 162 inciso quinto y 171 del Código del Trabajo, puesto que del tenor de esta última norma mencionada se desprendía que la institución de la nulidad del despido se extiende al despido indirecto; de entenderse lo contrario, el empleador quedaría exonerado de responsabilidad por la vía de empujar a renunciar al trabajador, mediante incumplimientos, y sería un trato desigual a favor del empleador incumplidor. Posteriormente se cambió el criterio, hasta que en el último tiempo se volvió a la tesis original y se ha unificado la jurisprudencia en tal sentido. Así lo hay resuelto recientemente la Cuarta Sala de la Excma. Corte Suprema en causa Rol N° 4.299-2014, en fallo de dieciocho de diciembre de dos mil catorce que establece en lo pertinente: *“Primero: Que son hechos establecidos en la sentencia que el trabajador demandante prestó servicios en calidad de garzón para la demandada, desde el día 5 de mayo de 2012 hasta el 17 de noviembre de 2012, siendo su última remuneración la suma de \$370.625. Asimismo, que el contrato que vinculó a las partes era indefinido, y que el término de los servicios ocurrió por decisión del actor, quien con fecha 17 de noviembre de 2012 remitió a su empleadora carta por medio de la cual comunicó su voluntad de proceder al despido indirecto en los términos previstos en el artículo 171 del Código del Trabajo, aplicando la causal estatuida en el numeral 7° del artículo 160 del mismo cuerpo legal, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por parte de la empleadora, fundada en no enterar los dineros retenidos al trabajador por concepto de cotizaciones previsionales en los organismos de seguridad social y, además, en no otorgar los descansos correspondientes de dos domingos al mes. Por otra parte, se asentó que efectivamente la demandada no enteró los dineros retenidos al actor en las instituciones previsional y de salud correspondientes, existiendo pago sólo respecto de la cotización previsional de mayo de 2012. Segundo: Que, como se ha determinado previamente, en las consideraciones de las sentencias de la instancia y de unificación enterar las que se reproducen, cotizaciones de la omisión del empleador de seguridad social ante las instituciones respectivas,*



constituye un incumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, consistente en el pago íntegro y oportuno de la remuneración de su trabajador, que reviste la gravedad suficiente cuando es contumaz en su conducta ilegal, como acontece en el caso de autos. Tercero: Que en consecuencia, la empleadora incurrió en de las obligaciones que le impone el al no haber pagado oportunamente incumplimiento grave contrato de trabajo, cotizaciones previsionales y de salud del actor, conforme se encuentra obligada, configurándose la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código Laboral. Del mismo modo, concurren en la especie los presupuestos fácticos que permiten aplicar la sanción remuneratoria establecida en el artículo 162, incisos 5°, 6° y 7°, del Código del Trabajo, toda vez que al término del contrato la demandada adeudaba cotizaciones de seguridad social del trabajador. Cuarto: Que las reflexiones anteriores conducen a acoger, además de la acción del artículo 171 del Código del Trabajo respecto de la indemnización reclamada derivada del despido indirecto y la de cobro de feriado proporcional y remuneraciones adeudadas, la acción de nulidad del despido contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo. Por consiguiente, deberá condenarse a la demandada al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y a las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la de la convalidación, sobre la base de una remuneración ascendente a \$370.625.”

DECIMO CUARTO: La totalidad de la prueba rendida fue analizada de conformidad a la sana crítica.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 160, 162, 168, 171, 425 y siguientes, 446 y siguientes, 450, 453, 454, y 459 del Código del Trabajo, se declara:

I. Que, **HA LUGAR** a la demanda deducida por doña [REDACTED] en contra de la empresa [REDACTED] y, conjuntamente, en contra de [REDACTED], todos ya individualizados, solo en cuanto:



DXVEGSXQVM

1. Se declara que las demandadas constituyen una unidad económica
2. Se declara que el contrato de trabajo terminó por autodespido de la trabajadora.
3. Se declara que existió nulidad del despido.
4. En consecuencia, se ordena que las demandadas el pago de las siguientes sumas de dinero:
 - a. \$2.778.000 por concepto de remuneraciones adeudadas de los meses de febrero, marzo y abril de 2018.
 - b. \$432.133 pesos por concepto de vacaciones proporcionales
 - c. \$926.000 como indemnización sustitutiva de aviso previo.
 - d. \$3.704.000 pesos por concepto de indemnización por años de servicio.
5. \$1.832.000 por concepto de recargo legal del 50% del conforme al artículo 171 del Código del Trabajo.
6. Las cotizaciones de seguridad social adeudadas por los siguientes períodos:
 - AFP HABITAT de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2017 y de enero, febrero, marzo y abril del año 2018.
 - FONASA de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2017 y de enero, febrero, marzo y abril del año 2018.
 - AFC de los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 2017 y de enero, febrero, marzo y abril del año 2018.
7. Las remuneraciones que se devenguen entre la fecha del auto despido esto es 02 de mayo del 2018, y su convalidación según lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo.
8. Todo lo anterior deberá pagarse con los intereses y reajustes que correspondan de conformidad al artículo 173 del Código del Trabajo.

II.- Que, **NO HA LUGAR**, en lo demás solicitado.

III.- Que, no se condena en costas a la parte demandada por no haber sido totalmente vencida.

Regístrese, notifíquese y archívese los antecedentes en su oportunidad.-

RUC: O-232-2018

RIT: 18-4-0108718-0



DXVEGSXQVM

Dictada por **Antonieta Andrea Núñez Olave**, Juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán.



DXVEGSXQVM

A contar del 12 de agosto de 2018, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>