

Santiago, tres de junio de dos mil diecinueve.-

VISTOS:

Comparece don Sebastián Sadá Aznar, abogado, en representación de doña María Wilda Eberl López, demandante en autos sobre nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales, en causa RIT O-3742-2017, tramitada ante el 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, quien deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de fecha 15 de mayo de 2018, la cual acogió parcialmente la demanda, reconociendo la existencia de la relación laboral que unía a la demandante con la demandada, y acogiendo las prestaciones laborales demandadas, pero rechazando aplicación de la sanción de nulidad del despido.

Funda su libelo en la causal genérica de nulidad establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, estimando que existe infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia impugnada, estimando que el tribunal a quo efectuó una falsa aplicación y una errónea la interpretación a los incisos 5º, 6º y 7º del artículo 162 del Código del Trabajo.

Expone que, no obstante que el Juez a quo declaró la existencia de una relación laboral entre demandante y demandada, la cual se estableció comprendida entre el 2 de enero de 2006 y el 6 de enero de 2017, el tribunal realizó una falsa aplicación y una errónea interpretación de los incisos 5º, 6º y 7º del artículo 162 del Código del Trabajo, por cuando, por una parte no aplicó dichas normas impugnadas a la situación de facto establecida respecto de la existencia de la relación laboral y, por otro lado, calificó restrictivamente la sanción establecida en dichas normas, estableciendo requisitos adicionales que dichas normas no contemplan, creando de este modo una excepción sin base legal.

Señala que la jurisprudencia ha señalado en repetidas ocasiones que la sentencia que verifica la existencia de una relación laboral tiene el carácter de declarativa, y que, en caso alguno, ella podría estimarse como constitutiva de una situación jurídica.

Señala que la sentencia impugnada infringe las normas de la hermenéutica legal, por cuanto el artículo 19 inciso 1º del Código Civil dispone que cuando el sentido de la Ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu, lo que en el caso equivale a aplicar la que califica como regla de los incisos 5 a 7º del artículo 162 del Código del Trabajo, cuyos únicos supuestos de hecho están dado en que el empleador, al momento del despido, se encuentre en mora del pago de las cotizaciones previsionales del trabajador, no habiendo convalidado las misma en caso que pudiese; de este modo, estima,



declara la relación laboral por el juez, queda de manifiesto el supuesto de hecho de la norma, lo cual implica la obligación del juez de aplicarla, prescindiendo de cualquier otra calificación en atención a la intención legislativa que se tuvo al momento de dictar el precepto.

Questiona la sentencia impugnada, señalando que ésta basó su decisión exclusivamente en una sentencia dictada por la Excelentísima Corte Suprema en 2010, indicando que existe nutrida jurisprudencia en sentido contrario, la cual cita en lo relevante.

Finaliza solicitando que se acoge el recurso y se anula sentencia impugnada parcialmente, solamente en la parte que no dio lugar a la nulidad del despido, dictando sentencia de reemplazo que acoja la demanda en todas sus partes, con costas.

Con fecha 20 de febrero de 2019, tiene lugar la vista de la causa.

CONSIDERANDO:

Primero: Que, se debe tener presente que los incisos 5º, 6º y 7º del artículo 162 del Código del Trabajo, establecen lo siguiente: *“Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. SI el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.*

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el periodo comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda”.



Segundo: Que, se debe tener en consideración que la redacción de la Ley está dada en forma abstracta y general, regulando de manera eficaz los casos de normalidad contractual, en los cuales ambas partes entienden que están frente a un contrato de trabajo y, por tanto, el empleador, actuando como agente retenedor de las cotizaciones previsionales, debe dar fiel cumplimiento a la obligación de declarar y enterar éstas en las respectivas instituciones previsionales.

Tercero: Que, de acuerdo con lo expresado en el motivo que antecede, el legislador estableció una verdadera sanción al empleador que al momento del despido del dependiente se encontraba en mora en el pago de las cotizaciones previsionales, cuyos montos descontó y retuvo de las remuneraciones respectivas, sin enterarlos en los organismos pertinentes.

Cuarto: Que, en la especie, se está claramente frente a una situación anómala y no considerada en el carácter general que regula el inciso 5° del artículo 162 del Código del Trabajo, situación en la cual existe un conflicto entre las partes respecto de la calificación del vínculo que las une; por una parte, una de ellas entiende que se está frente a una relación de carácter civil, por tanto, actuando en dicha creencia no ha considerado el pago de cotizaciones previsionales, lo cual sólo puede ser declarado en sentido contrario por un Juez que conozca sobre dicha controversia judicial y, por tanto, no aparece exigible que la misma sanción sea aplicable al empleador que en forma consciente descontó y no enteró las cotizaciones previsionales, ya que sabía perfectamente que se estaba frente a un vínculo laboral. Como se aprecia, existe una evidente inequidad en asimilar ambas situaciones, las cuales arrancan de supuestos de hecho diferentes.

Quinto: Que, de acuerdo a lo razonado en los dos motivos precedentes, el juez a quo sostuvo una determinada interpretación de la norma jurídica objeto del recurso, la cual se ha justificado por la especial circunstancia del caso, relativa a establecer la existencia de la relación laboral recién en la sentencia, cuestión que, como se ha dicho, no constituye el presupuesto normal de aplicación de la sanción de nulidad establecida en los incisos 5°, 6° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, por lo que el sentido de dichos preceptos legales no resulta claro, razón por la cual el juez debió escudriñar en el espíritu de la legislación o elemento histórico de interpretación de la norma, lo que resulta plenamente justificado. De esta manera, el juez adoptó una interpretación plausible, en forma justificada, lo que excluye los motivos de falsa aplicación de ley o errónea interpretación de los preceptos legales impugnados por el presente recurso.



Sexto: Que, como se ha venido razonando, la sanción en comento no resulta exigible para la parte que desconoce la existencia de la relación laboral, ya que dicha controversia sólo fue dirimida mediante una sentencia judicial dictada por un Juez y, por ende, tal parte no pudo prever a lo largo del íter contractual una sanción como la pretendida por la parte recurrente, máxime cuando dicha relación laboral fue declarada entre el 2 de enero de 2006 y 6 de enero de 2017, es decir, en un espacio de tiempo de más de 11 años, el trabajador denota una actitud conforme con la situación de hecho, cuestión que solo vino a impugnar al momento de su desvinculación.

Séptimo: Que, una manifestación de lo indicado en el motivo precedente es el hecho de que la parte demandada no entendía el acto de desvinculación de la demandante como un despido propiamente tal, sino que presentó en juicio un documento de “notificación de desahucio”, respecto de los servicios que ella entendía como contratados mediante el arrendamiento de servicios personales y, en concordancia con ello, no se observaron en dicho documento las obligaciones establecidas en el inciso 4 del artículo 162 del Código del Trabajo para un genuino finiquito de contrato de trabajo, sin perjuicio de que dicho vínculo haya sido calificado, solo en forma ulterior y por medio de un juicio de lato conocimiento, como un vínculo laboral por parte del Juez a quo.

Por estas consideraciones, y lo dispuesto en los incisos 5º, 6º y 7º de Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la parte demandante, en contra de la sentencia de fecha quince de mayo de dos mil dieciocho, recaída en causa RIT O-3742-2017, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la que no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redactó el Ministro Alejandro Madrid Croharé.

Rol Corte N° 1433-2018.





KMYRGHHJLZ

Pronunciado por la Quinta Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros (as) Alejandro Madrid C., Alejandro Rivera M., Maritza Elena Villadangos F. Santiago, tres de junio de dos mil diecinueve.

En Santiago, a tres de junio de dos mil diecinueve, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.