

Concepción, veinticuatro de diciembre de dos mil diecinueve.

ANTECEDENTES DE HECHO DE LA CAUSA O-773-2019:

1. ALEGACIONES Y PETICIONES DE LOS DEMANDANTES

Comparecen en esta causa don MAYCOL SEBASTIÁN JESUS CONTRERAS SEPÚLVEDA, captador, con domicilio en General Cruz N°1067, Concepción; ESTER ELIZABETH PAZ ROBLES, captadora, con domicilio en Manuel Montt N°1177, Villa Mora, Coronel; ARIELA FERNANDA MONTESINOS NILIAN, captadora, con domicilio en Pasaje las quilas N°7, Agüita de la perdiz, Concepción; PRISCILA VERONICA CERDA LAVIN, captadora, con domicilio en Mineral el indio N°455, Coronel; KATHERINE JAVIERA AURORA VARGAS GUZMAN, captadora, con domicilio en Pasaje 1, casa 11, Villa Ñonguen, Concepción, quienes interponen demanda laboral en contra de TOOL4CHANGES SpA, del giro investigación de mercados y realización de encuestas de opinión pública, representada legalmente por don GONZALO GUZMAN DEL RIO, ignoran ocupación, ambos domiciliados en Avenida Providencia N°1244, Oficina 33, Providencia, Región Metropolitana, y en contra de ALDEAS INFANTILES SOS CHILE, corporación del giro venta al por menor de otros productos en comercios especializados ncp y otros, legalmente representado por don ELIAS MOHOR ALBORNOZ, ignoran ocupación, ambos con domicilio en Los Leones N°382. Oficina 501, Comuna de Providencia, Región Metropolitana, fundados en que todos prestaron servicios, bajo vínculo de subordinación y dependencia, como captadores, para la demandada principal, don Maycol Contreras desde el 15 de enero de 2019, con una remuneración de \$200.833, doña Ester Paz desde el 13 de noviembre de 2017 y con una remuneración de \$390.657; doña Ariela Montesinos desde el 1 de abril de 2018 y con una remuneración de \$143.518; doña Priscila Cerda desde el 1 de enero de 2019 y con una remuneración de \$212.083 y doña Katherine Vargas desde el 15 de noviembre de 2018 y con una remuneración de \$203.390.

Agregan que la relación laboral siempre se desarrolló en base a contratos de prestación de servicios a honorarios, pero en la práctica dicha relación consistía en una del tipo laboral, por cuanto se cumplían los requisitos del artículo 7 del Código del Trabajo: Sus remuneraciones correspondían a comisiones acorde a la captación de socios. Existía un honorario base, que se pagaba únicamente al superar un promedio de socios exigido y, en la práctica existían descuentos evidentemente ilegales, por lo que se vieron seriamente perjudicados ante toda la



relación laboral. Además, su jornada se desarrollaba en turnos, respecto de los cuales existía un mínimo de 16 turnos a cumplir. No obstante, en la práctica se realizaban entre 30 y 35 turnos en promedio.

Además, señalan que todos se auto despidieron el 8 de abril de 2019, en conformidad al artículo 171, por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, a saber, según rezan sus cartas: *“Los hechos o circunstancias determinantes de esta decisión se fundan en haber incurrido el empleador en la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es "Incumplimiento grave de las obligaciones que importa el contrato". Este incumplimiento se ha materializado en los siguientes aspectos, que configuran la causal esgrimida para tener por procedente el autodespido:*

1.- Que, el empleador ha fallado en dar cumplimiento a la obligación consistente en escriturar el contrato de trabajo. Estuvimos trabajando con todos los requisitos propios de una relación laboral conforme artículo 7 y siguientes del Código del Trabajo, y nunca se escrituraron nuestros contratos. Solo se nos hizo firmar un contrato de prestación de servicios a honorarios, el cual contiene cláusulas que en la práctica no se cumplen, toda vez que se hace con el solo objetivo de no realizar contratos de trabajo y mantenernos a todos los captadores en informalidad laboral.

2.- A raíz de lo anterior, usted en su calidad de empleador ha fallado en dar cumplimiento a la obligación consistente en pagar las cotizaciones de seguridad social que en derecho nos corresponden por todo el periodo trabajado en informalidad. Así las cosas, se nos adeuda el pago de las cotizaciones correspondientes a AFP, FONASA y AFC durante los periodos señalados en cada carta de autodespido y según se indica en forma posterior. Lo anterior, obviamente motivado en la informalidad en la cual se desarrollaron las relaciones laborales.

3.- A su vez, existe otro incumplimiento grave, toda vez que no se han pagado íntegramente las remuneraciones durante toda la relación laboral. Como es de su conocimiento, mes a mes se me descontaban dineros que nos correspondían por nuestras respectivas comisiones, supuestamente porque no se devengaba comisión por algunos socios, todo lo cual era una decisión unilateral de usted como empleador. Además, estos descuentos se aplicaban en las liquidaciones correspondientes a meses futuros.



Además del descuento citado, también se descontaban ilegalmente de nuestras remuneraciones las cuotas que los socios captados por cada uno no pagaban. Es decir, se traspasaba el incumplimiento de un socio al captador que lo inscribió, en una situación totalmente ilegal y arbitraria, toda vez que nuestra función era captar socios, pero no es posible hacernos responsables de los incumplimientos que dichos socios tengan a futuro en el pago de sus cuotas. Es más, esto se descontaba de doble manera ya que se le descontaba ese no pago tanto a la coordinadora como al captador en específico.

Los hechos antes descritos, cada uno en forma independiente, constituyen un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Se solicita desde ya que se nos paguen las sumas adeudadas, además de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162 y en los incisos primero y segundo del artículo 163, según corresponda, aumentadas en un cincuenta por ciento, conforme lo estipulan estas normas y las demás pertinente del Código del trabajo, si procedieren.”

Señalan que, en el caso de marras la concurrencia de los requisitos propios del artículo 7 del Código del Trabajo queda acreditada a todas luces, ya que existían registros de control respecto del cumplimiento de los turnos exigidos; registros que también dan cuenta del cumplimiento de un horario laboral. Todos los captadores respondían a una jefa directa llamada Vania Herrera, era ella quien mantenía contacto con los superiores de la demandada principal. Además, se exigía el cumplimiento de mínimo 16 turnos, sin embargo, en la práctica cada demandante realizaba entre 30 y 35 turnos mensualmente en promedio. Específicamente, el demandante 1 realizada en promedio 30 turnos mensuales; la demandante 2 realizaba en promedio 35 turnos mensuales; la demandante 3 realizaba en promedio entre 12 a 15 turnos mensuales; la demandante 4 realizaba en promedio 23 turnos mensuales; finalmente la demandante 5 realizaba en promedio 35 turnos mensuales.

En este orden de cosas es que solicitan se declare la existencia de la relación laboral a partir de la fecha señalada para el caso de cada demandante y, además, que el empleador incurrió en alguna de las causales imputables a su conducta, establecidas en el artículo 171 del Código del Trabajo.

Añaden que, debido a la informalidad en la que desarrollaban sus labores, el empleador les adeuda el pago de las cotizaciones de seguridad social que en



derecho les corresponden, por todo el periodo trabajado, siendo nulo sus despidos indirectos.

Alegan que tampoco se les han pagado íntegramente las remuneraciones durante toda la relación laboral, por cuanto mes a mes se les descontaban dineros que correspondían por sus respectivas comisiones, supuestamente porque no se devengaba comisión por algunos socios. Todo lo cual era una decisión unilateral del empleador. Además, estos descuentos se aplicaban en las liquidaciones correspondientes a meses futuros.

Junto a lo anterior, indican, también se les descontaban ilegalmente de sus remuneraciones las cuotas que los socios captados por cada uno no pagaban. Es decir, se traspasaba el incumplimiento de un socio al captador que lo inscribió, en una situación totalmente ilegal y arbitraria, toda vez que nuestra función era captar socios, pero no es posible hacernos responsables de los incumplimientos que dichos socios tengan a futuro en el pago de sus cuotas. Es más, esto se descontaba de doble manera ya que se le descontaba ese no pago tanto a la coordinadora como al captador en específico.

Para efectos de lograr un mejor entendimiento, acompañaron una tabla esquema de los montos adeudados a cada trabajador por este concepto y sus periodos respectivos:

Trabajador	Periodo	Monto descontado
Maycol Contreras	enero a abril de 2019	\$15.000
Ester Paz	noviembre de 2017 a abril de 2019	\$531.000

Ariela Montesinos	abril de 2018 a abril de 2019	\$362.000
Priscila Cerda	enero a abril de 2019	\$15.000
Katherine Vargas	noviembre de 2018 a abril de 2019	\$48.000

Concluyen que trabajaron en régimen de subcontratación por cuanto las labores para las que fueron contratados eran realizadas respecto de la captación de socios para el mandante ALDEAS INFANTILES SOS CHILE, contratos entre la ex empleadora TOOL4CHANGES SpA y la demandada solidaria ALDEAS



INFANTILES SOS CHILE, debiendo en consecuencia esta última, ser solidaria o subsidiariamente responsable, según se acredite en autos.

Por tanto, piden tener por interpuesta su demanda y, en definitiva, dar lugar a ella en todas sus partes, declarando la existencia de la relación laboral entre las partes en las fechas señaladas, declarando terminada la relación laboral por haber incurrido el empleador en la causal del artículo 160 número 7 del Código del Trabajo y, además, se declare nulo los despidos, condenando a las demandadas al pago solidario o subsidiaria de las siguientes prestaciones:

1. Respecto del demandante (1) don MAYCOL SEBASTIÁN JESUS CONTRERAS SEPÚLVEDA:

- Por indemnización sustitutiva del aviso previo la suma de \$200.833
- Por remuneraciones adeudadas, de acuerdo con lo relativo a los descuentos indebidos, la suma de \$15.000.
- El feriado proporcional por la suma de \$23.431.

- Cotizaciones de seguridad social: Cotizaciones de AFP PROVIDA: correspondiente a febrero de 2019 a razón de \$200.833 (base de cálculo en consideración a las comisiones pagadas por medio de boleta de honorarios); o la suma que el tribunal determine en la sentencia. Cotizaciones de Salud (FONASA): correspondiente a febrero de 2019 a razón de \$200.833 (base de cálculo en consideración a las comisiones pagadas por medio de boleta de honorarios); o la suma que el tribunal determine en la sentencia; Cotizaciones de AFC: correspondiente a febrero de 2019 a razón de \$200.833 (base de cálculo en consideración a las comisiones pagadas por medio de boleta de honorarios); o la suma que el tribunal determine en la sentencia.

- Las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido hasta su convalidación a razón de \$200.833 mensuales, conforme lo dispuesto en el artículo 162 inciso quinto y séptimo del Código del Trabajo.

- Todo lo anterior con reajustes e intereses, de acuerdo con lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

- Costas de la causa.

- Los montos que el tribunal estime conformes a derecho

2. Respecto del demandante (2) doña ESTER ELIZABETH PAZ ROBLES:

- Por indemnización sustitutiva del aviso previo la suma de \$390.657
- Por indemnización por años de servicio (1 año) la suma de \$390.657
- Por recargo legal del 50% la suma de \$195.329



- Por remuneraciones adeudadas, de acuerdo con lo relativo a los descuentos indebidos, la suma de \$531.000.

- El feriado legal y proporcional del periodo por la suma de \$404.720.

- Cotizaciones de seguridad social: Cotizaciones de AFP HABITAT: correspondiente a marzo de 2018 a razón de \$440.417; abril de 2018 a razón de \$192.444; mayo de 2018 a razón de \$370.278; agosto de 2018 a razón de \$138.058; septiembre de 2018 a razón de \$44.583; octubre de 2018 a razón de \$350.722; noviembre de 2018 a razón de \$1.181.667; diciembre de 2018 a razón de \$199.806; sumado a enero de 2019 por la suma de \$375.666; febrero de 2019 por la suma de \$416.166; marzo de 2019 por la suma de \$380.138 (base de cálculo en consideración a las comisiones pagadas por medio de boleta de honorarios); o la suma que el tribunal determine en la sentencia; Cotizaciones de FONASA: correspondiente a marzo de 2018 a razón de \$440.417; abril de 2018 a razón de \$192.444; mayo de 2018 a razón de \$370.278; agosto de 2018 a razón de \$138.058; septiembre de 2018 a razón de \$44.583; octubre de 2018 a razón de \$350.722; noviembre de 2018 a razón de \$1.181.667; diciembre de 2018 a razón de \$199.806; sumado a enero de 2019 por la suma de \$375.666; febrero de 2019 por la suma de \$416.166; marzo de 2019 por la suma de \$380.138 (base de cálculo en consideración a las comisiones pagadas por medio de boleta de honorarios); o la suma que el tribunal determine en la sentencia; Cotizaciones de AFC: Respecto del demandante (2), correspondiente a marzo de 2018 a razón de \$440.417; abril de 2018 a razón de \$192.444; mayo de 2018 a razón de \$370.278; agosto de 2018 a razón de \$138.058; septiembre de 2018 a razón de \$44.583; octubre de 2018 a razón de \$350.722; noviembre de 2018 a razón de \$1.181.667; diciembre de 2018 a razón de \$199.806; sumado a enero de 2019 por la suma de \$375.666; febrero de 2019 por la suma de \$416.166; marzo de 2019 por la suma de \$380.138 (base de cálculo en consideración a las comisiones pagadas por medio de boleta de honorarios); o la suma que el tribunal determine en la sentencia.

- Las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido hasta su convalidación a razón de \$390.657 mensuales, conforme lo dispuesto en el artículo 162 inciso quinto y séptimo del Código del Trabajo.

- Todo lo anterior con reajustes e intereses, de acuerdo con lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

- Costas de la causa.



- Los montos que el tribunal estime conformes a derecho

3. Respecto del demandante (3) doña ARIELA FERNANDA MONTESINOS NILIAN:

- Por indemnización sustitutiva del aviso previo la suma de \$143.518
- Por indemnización por años de servicio (1 año) la suma de \$143.518
- Por recargo legal del 50% la suma de \$71.759
- Por remuneraciones adeudadas, de acuerdo con lo relativo a los descuentos indebidos, la suma de \$362.000.

- El feriado legal y proporcional del periodo por la suma de \$105.342

- Cotizaciones de seguridad social: Cotizaciones de AFP PLAN VITAL: correspondiente a mayo de 2018 a razón de \$405.000; agosto de 2018 a razón de \$105.278; septiembre de 2018 a razón de \$112.222; octubre de 2018 a razón de \$293.111; noviembre de 2018 a razón de \$1.118.751; diciembre de 2018 a razón de \$144.028; sumado a enero de 2019 por la suma de \$157.083; febrero de 2019 a razón de \$129.444 (base de cálculo en consideración a las comisiones pagadas por medio de boleta de honorarios); o la suma que el tribunal determine en la sentencia; Cotizaciones de FONASA: correspondiente a mayo de 2018 a razón de \$405.000; agosto de 2018 a razón de \$105.278; septiembre de 2018 a razón de \$112.222; octubre de 2018 a razón de \$293.111; noviembre de 2018 a razón de \$1.118.751; diciembre de 2018 a razón de \$144.028; sumado a enero de 2019 por la suma de \$157.083; febrero de 2019 a razón de \$129.444 (base de cálculo en consideración a las comisiones pagadas por medio de boleta de honorarios); o la suma que el tribunal determine en la sentencia; Cotizaciones de AFC: correspondiente a mayo de 2018 a razón de \$405.000; agosto de 2018 a razón de \$105.278; septiembre de 2018 a razón de \$112.222; octubre de 2018 a razón de \$293.111; noviembre de 2018 a razón de \$1.118.751; diciembre de 2018 a razón de \$144.028; sumado a enero de 2019 por la suma de \$157.083; febrero de 2019 a razón de \$129.444 (base de cálculo en consideración a las comisiones pagadas por medio de boleta de honorarios); o la suma que el tribunal determine en la sentencia.

- Las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido hasta su convalidación a razón de \$143.518 mensuales, conforme lo dispuesto en el artículo 162 inciso quinto y séptimo del Código del Trabajo.

- Todo lo anterior con reajustes e intereses, de acuerdo con lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.



- Costas de la causa.
- Los montos que el tribunal estime conformes a derecho

4. Respecto del demandante (4) doña PRISCILA VERONICA CERDA LAVIN:

- Por indemnización sustitutiva del aviso previo la suma de \$212.083
- Por remuneraciones adeudadas, de acuerdo con lo relativo a los descuentos indebidos, la suma de \$15.000.

- El feriado proporcional del periodo por la suma de \$28.561.

- Cotizaciones de seguridad social: Cotizaciones de AFP PLAN VITAL: correspondiente a febrero de 2019 a razón de \$212.083 (base de cálculo en consideración a las comisiones pagadas por medio de boleta de honorarios); o la suma que el tribunal determine en la sentencia; Cotizaciones de FONASA: correspondiente a febrero de 2019 a razón de \$212.083 (base de cálculo en consideración a las comisiones pagadas por medio de boleta de honorarios); o la suma que el tribunal determine en la sentencia. Cotizaciones de AFC: correspondiente a febrero de 2019 a razón de \$212.083 (base de cálculo en consideración a las comisiones pagadas por medio de boleta de honorarios); o la suma que el tribunal determine en la sentencia;

- Las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido hasta su convalidación a razón de \$212.083 mensuales, conforme lo dispuesto en el artículo 162 inciso quinto y séptimo del Código del Trabajo.

- Todo lo anterior con reajustes e intereses, de acuerdo con lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

- Costas de la causa.
- Los montos que el tribunal estime conformes a derecho.

5. Respecto del demandante (5) doña KATHERINE JAVIERA AURORA VARGAS GUZMAN:

- Por indemnización sustitutiva del aviso previo la suma de \$203.390.
- Por remuneraciones adeudadas, de acuerdo con lo relativo a los descuentos indebidos, la suma de \$48.000.

- El feriado proporcional del periodo por la suma de \$61.017.

- Cotizaciones de seguridad social: Cotizaciones de AFP MODELO: correspondiente a diciembre de 2018 a razón de \$351.830; enero de 2019 a razón de \$87.924; febrero de 2018 a razón de \$170.417 (base de cálculo en consideración a las comisiones pagadas por medio de boleta de honorarios); o la suma que el tribunal determine en la sentencia; Cotizaciones de FONASA:



correspondiente a diciembre de 2018 a razón de \$351.830; enero de 2019 a razón de \$87.924; febrero de 2018 a razón de \$170.417 (base de cálculo en consideración a las comisiones pagadas por medio de boleta de honorarios); o la suma que el tribunal determine en la sentencia; Cotizaciones de AFC: correspondiente a diciembre de 2018 a razón de \$351.830; enero de 2019 a razón de \$87.924; febrero de 2018 a razón de \$170.417 (base de cálculo en consideración a las comisiones pagadas por medio de boleta de honorarios); o la suma que el tribunal determine en la sentencia.

- Las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del despido hasta su convalidación a razón de \$203.390 mensuales, conforme lo dispuesto en el artículo 162 inciso quinto y séptimo del Código del Trabajo.

- Todo lo anterior con reajustes e intereses, de acuerdo con lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

- Costas de la causa.

- Los montos que el tribunal estime conforme a derecho.

2. ALEGACIONES Y PETICIONES DE LA DEMANDADA TOOLS4CHANGES SPA.

Por esta parte comparece don NICOLÁS RUIZ-TAGLE PANATT, abogado, quien contesta la demanda oponiendo la excepción de falta de legitimación pasiva, toda vez que no es efectivo que hubiera existido una relación laboral entre todos los demandantes y esta última, ya que cada uno de los demandantes prestó servicios bajo la celebración de un contrato de honorarios, emitiendo las correspondientes boletas de honorarios, negando la existencia de relación laboral. Todos los demandantes firmaron contrato de prestación de servicios a honorarios, declarando que tales servicios no se encuentran sujetos a una subordinación y dependencia, y que sus contraprestaciones se regirían por lo dispuesto en el artículo 245 del Código de Comercio. Por tanto, solicita tener opuesta la excepción de falta de legitimación pasiva referida, acogerla a tramitación y dar lugar a ella, rechazando la demanda de autos en lo referente al periodo indicado en los fundamentos de esta excepción, con costa.

En el fondo, niega todas y cada una de las aseveraciones contenidas en la demanda, salvo aquellas circunstancias de hecho que reconoce expresamente. Reitera que, sobre la relación entre los demandantes y la empresa TOOL4CHANGES SPA., solo existió un vínculo comercial, a través de un contrato de prestación de servicios independientes a honorarios, realizando asesorías en



captación de nuevos socios para diferentes fundaciones, entre ellas World Visión, Aldeas infantiles S.O.S. y la Fundación Greenpeace S.A. Reconoce que esta prestación de servicios, sin subordinación o dependencia, se inició con cada uno de los demandantes en diferentes fechas, en particular: Con don MAYCOL BASTIÁN JESÚS CONTRERAS SEPÚLVEDA el 17 de enero de 2019; con doña ESTER ELIZABETH PAZ ROBLES el 28 de febrero de 2018; con doña ARIELA FERNANDA MONTECINOS NILIAN el 16 de mayo de 2018; con doña PRICILA VERÓNICA CERDA LAVIN el 6 de enero de 2019, y por último con doña KATHERINE JAVIERA AURORA VARGAS GUZMAN el 14 de noviembre de 2018, negando igualmente que percibieran una remuneración mensual. En sus contratos de prestación de servicios a honorarios se calculaban una comisión por socio captado. Niegan también la existencia de una jornada. Las labores que los demandantes desarrollaban eran de carácter libre, sin sujeción horaria y no se encontraban sujetos a alguna orden de su representada respecto al cumplimiento de cualquier clase de jornada.

Niega igualmente la existencia de un régimen de sub-contratación con la fundación ALDEAS INFANTILES S.O.S. o con cualquier otra institución, ni menos de manera exclusiva en una obra, empresa o faena de tal demandada, sin que pudiera dar, de ninguna forma, el elemento locativo, que se exige en conformidad a lo dispuesto en el artículo 183 -A, sin que pueda identificarse algún tipo de empresa principal, dueña de la obra, empresa o faena en la que supuestamente se desarrollaban los servicios o ejecutarían las obras contratadas.

Aclara que todos los demandados en sus cartas de despido indirecto señalan que sus funciones fueron ser captador de socios para diferentes fundaciones tales como World Vision, Aldeas Infantiles SOS y Greenpeace. En concreto don MAYCOL BASTIÁN JESÚS CONTRERAS SEPÚLVEDA señala haber prestado servicios en favor de World Vision, Aldeas Infantiles SOS y Greenpeace; doña ESTER ELIZABETH PAZ ROBLES señala haber prestado servicios en favor de World Vision y Aldeas Infantiles SOS; doña ARIELA FERNANDA MONTECINOS NILIAN señala haber prestado servicios en favor de World Vision, y Aldeas Infantiles SOS; doña PRICILA VERÓNICA CERDA LAVIN señala haber prestado servicios en favor de World Vision, y Aldeas Infantiles SOS; y por último con doña KATHERINE JAVIERA AURORA VARGAS GUZMAN señala haber prestado servicios en favor de World Vision, y Aldeas Infantiles SOS.

Por tanto, pide tener por contestada la demanda y, en definitiva, acoger las excepciones planteadas, rechazando la demanda entablada en contra de su representada en todas y cada una de sus partes, declarando, en definitiva:

1. Que se acoge la excepción falta de legitimación pasiva opuesta.
2. Que se rechaza la demanda de autos en todas y cada una de sus partes.
3. Que se rechaza toda pretensión respecto de TOOLS4CHANGES SpA.
4. Que nada se adeuda por concepto de reajustes, ni intereses ni costas.
5. Que se condena en costas a los demandantes de autos.

CONSIDERANDO LO QUE SIGUE:

I. En cuanto a la excepción opuesta por la demandada principal

PRIMERO:

1. EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMIDAD PASIVA

La parte demandada dedujo esta excepción fundada en que no existe un vínculo de carácter laboral entre las partes de la causa, siendo reconocido por ambas que entre ellas se suscribieron contratos a honorarios. Sin embargo, precisamente lo que pretende esta demanda es que la relación suscrita entre las partes, atendido lo dispuesto en el principio de primacía de la realidad, que debe primar en materia laboral, sea, en los hechos, calificada de una relación laboral, otorgando, en consecuencia, la calidad de trabajador y empleador a cada una de las partes, respectivamente. Entonces, siendo una cuestión de fondo del asunto controvertido, dado lo que se pide en la demanda, que en caso de ser acogida, su consecuencia será que cada una de las partes sean calificadas de trabajador y empleador, respectivamente, no queda más que rechazar tal excepción por ser una consecuencia de lo debatido en lo principal y que debe ser resuelta en esta sentencia, como cuestión fondo.

II. En cuanto al fondo

SEGUNDO:

2. CONTRATACIÓN A HONORARIOS DE LOS DEMANDANTES

Es un hecho cierto que cada uno de los demandantes suscribió con la demandada sendos contratos de prestación de servicios a honorarios, que fueron acompañados a los autos, sin que se reconozca la existencia de relación laboral por la empresa al argumentar que la relación que unió a las partes fue de carácter civil o comercial, restándola de la protección que otorga la legislación del trabajo.

Asimismo, en concordancia con cada uno de estos contratos, los demandantes emitieron boletas de prestación de servicios a terceros durante los periodos en que prestaron servicios.

TERCERO:

**3. RÉGIMEN DE TRABAJO VERSUS RÉGIMEN CIVIL O COMERCIAL:
VINCULO DE SUBORDINACIÓN O DEPENDENCIA**

Entonces, lo que debe decidir esta jueza es si la teoría del caso de los demandantes es la acertada, esto es, la existencia de una relación laboral. Al efecto, se debe considerar que, en tal ámbito laboral, el contrato de trabajo, según lo dispone el artículo 9 del Código del ramo, es de carácter consensual. Lo que significa que para su formación basta el consentimiento de las partes, sin que sea necesario cumplir con formalidades ad solemnitatem y sin que se exija formalidad alguna para su celebración, sino la sola concurrencia de hechos que indiquen la presencia de los elementos propios de un contrato de trabajo, como la personalidad de los servicios, la subordinación y la remuneración, que debe ser considerados como elementos suficientes para la calificación de dicho vínculo como de naturaleza laboral, convirtiéndola de iure en objeto de protección legal.

Así, como que en materia de derecho del trabajo, reina como principio el de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos, en el caso de autos, se debe abordar las características en que la supuesta prestación de los servicios se efectuó, ya que siendo el elemento propio o característico del contrato de trabajo y que lo tipifica, el vínculo de subordinación o dependencia y que de este elemento dependerá determinar si se configura una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo, puesto que otros elementos pueden darse también en otra clase de relaciones jurídicas de distinta naturaleza, ya sea civil o comercial.

4. NOCIÓN DE SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA FUNCIONAL¹

No hay que indagar mucho para entender que actualmente, dado los nuevos escenarios productivos, nos encontramos bajo una realidad distinta de aquel denominado trabajo fordista, ejerciéndose el poder empresarial en forma diferente,

¹ Ugarte Cataldo, José Luis. “El Nuevo Derecho del Trabajo” , LegalPublishing, Santiago, año 2009, pp. 51.

se sostienen que “*mediante una evaluación de resultados más que a obligaciones de medio*”. No es un misterio que las viejas dimensiones jerárquicas y piramidales de la empresa han entrado en crisis para dar lugar a procesos de control productivo más horizontales y menos heterodirigidos, en los que el trabajador goza de autonomía en la ejecución de su trabajo, que hace que formalmente haya un cierto relajamiento de las prácticas de la dependencia. Así, la proliferación de las formas atípicas de empleo está relacionada con la creciente flexibilización de la organización interna de la empresa y con el proceso de descentralización productiva.

Desde este prisma, dado que nada impide dar un sustento conceptual distinto a la noción de subordinación que no está conceptualizada en la ley, es que actualmente debemos estar a lo que se denomina una noción amplia de subordinación, que implica una atenuación de la sujeción y una acentuación de la cooperación, vinculado ya no al control y dominio físico de la relación laboral, sino al control y dominio productivo.

Como se dijo, a este nuevo tipo de la dependencia jurídica se le denomina noción funcional de la subordinación, construida fundamentalmente sobre los rasgos productivos de la relación entre las partes. La esencia de la diferencia está en que la noción amplia o productiva implica una tendencia en el sentido de una atenuación de la sujeción y una acentuación de la cooperación, como contenido básico en la subordinación.

Entonces, la construcción que un tipo productivo de la subordinación significa que éste corresponde a la dirección que un sujeto de derecho, denominado empleador, efectúa de la actividad que coordinadamente ejecuta otro para él, quien se incorpora en forma continuada a la esfera productiva que controla el primero, lo que se manifestará en una serie de indicios, vinculados más que a hechos físicos y espaciales (utilización de un informe, instrucciones, control directo, trabajo lugar de la empresa), sino que a determinados rasgos de la cooperación mutua entre las partes, tales como: la fijación de la modalidad productiva a ser ejecutada por el trabajador (qué producir, cómo y a qué ritmo), la coordinación informática, la exclusividad como cliente, la propiedad de la infraestructura utilizada, la fijación un estatuto de sanciones pecuniarias, etc. De este modo, la técnica de indicios propia del tipo de la subordinación se ve enriquecida por la concurrencia de nuevos indicios que responden a la idea de coordinación y producción. Entre otros, la fijación del marco disciplinario dentro de

una relación jurídica de servicios, el control directo y pleno de la planificación y modernidad productiva donde se inserta el trabajador, la ajenidad en la prestación de los servicios en cualquiera de sus versiones doctrinarias: la ajenidad de los riesgos, la ajenidad en los medios de producción y asimilada en el mercado, y la exclusividad de los servicios prestados por el trabajador por el trabajador.

En esta definición pierde peso, en la calificación de relación laboral, la situación espacio temporal del trabajador a cambio de un mayor protagonismo de la ubicación productiva del trabajador en una organización ajena, que no dirige ni controla y en la cual su actividad está dirigida al logro de los propósitos determinados por otro.

CUARTO:

5. TENOR DEL CONTRATO DE LOS ACTORES

Es un hecho pacífico entre las partes que los actores se desempeñaron indefinidamente como captadores de socios para ONG, tal como rezan sus contratos, comprendiendo esta tarea la promoción, captación e incorporación como donantes de las personas captadas como socios de la ONG promocionada, mediante una donación mensual indefinida en el tiempo, a través de los medios de pago autorizados por la ONG y descritos en su anexo de contrato, debiendo registrar la información para concretar la incorporación del socio en los medios que se requieran y entregar los mandatos a quien la empresa designe para recibirlos.

En el propio contrato se establece que el captador debe realizar por sí mismo el encargo y no puede delegar ni ceder el contrato y, además, que cada captador se obliga, en el desempeño del encargo, a aplicar las políticas de procedimiento de captación hasta la entrega del registro, como a presentarse en los puntos de promoción y captación conforme a los parámetros determinados por la empresa, en los espacios de tiempo definidos en cada punto, según la información proporcionada por la empresa a través del coordinador de equipo o de terreno, como, asimismo, a rendir cuenta de su gestión con la periodicidad y forma convenida con la empresa.

Por estos servicios se devenga un honorario que se paga por la empresa, por periodos vencidos, cada treinta días, mediante transacción bancaria, como también lo dice su representante, y para el desempeño del cometido la empresa entrega los documentos y los implementos necesarios para la captación de los socios, debiendo comunicar el captador su extravío, en su caso, para al término de



los servicios pagarlos, descontándoselos de sus honorarios, si tienen algún valor comercial.

Se agrega que los contratos terminan de inmediato, entre otros, por el abandono del encargo, entendiéndose por tal que el captador no realice gestión útil durante un periodo de quince días, no participe en dos eventos o no haga entrega del informe escrito que avale el estado de avance de sus negociaciones con los socios captados.

A todo esto se suma lo que se lee del PPT promocional de la empresa PTS Gestión Administrativa, misma empresa demandada según se obtuvo de la confesional de la demandada, que en lo relativo a su misión explica que estas labores de captador son una alternativa “laboral” con sentido social, explicando que existen turnos de cuatro horas en mañana o tarde, que el objetivo de la captación se logra con preparación otorgada por la empresa (distinto a los contratos en que se estipula que para cumplir con el encargo debe aplicar sus propios conocimientos y experiencia personal, otorgando la empresa preparación solo si lo solicita el captador). También se explican los honorarios, en que la retribución por el trabajo personal se compone de los denominados honorarios base, que son de \$1500 por turno completo, con un mínimo de tres y máximo de cinco turnos continuos, más un honorario de producción, según el tipo de cuenta del socio y monto donado, impuesto por la empresa. Se añade que, en el caso de terminado un periodo de prueba, ya como captador estable, se suma a estos honorarios, un honorario por turno y otro por frecuencia, con beneficios adicionales de un honorario por captador referido y un beneficio de descanso para los captadores que lleven un año de antigüedad, con frecuencia mínima de 90% y producción anual, quienes pueden gozar de diez días hábiles seguidos de descanso, pagándoseles un honorario diario en base al promedio de los últimos tres meses. Esto fue corroborado por los testigos Gloria Henríquez y Yenifer Reyes, reconociéndose por el representante de la empresa que efectivamente este PPT se aplica a los captadores de la demandada y la existencia de este periodo de descanso, como de los distintos honorarios.

También se acreditó que la empresa posee un sistema informático, según da cuenta la impresión de captura de pantalla de página web <https://www.sistemaps.com>, con consulta de eventos por equipo y periodo de producción, en que aparece el nombre de cada captador con registro de los días y eventos a que asistió mensualmente, así como los turnos que se eligen para cada



evento. Asimismo, que la empresa posee oficina en esta ciudad, como lo reconoció en absoluto en su confesión.

QUINTO:

**6. SERVICIOS PRESTADOS BAJO SUBORDINACIÓN FUNCIONAL:
CONTRATO DE TRABAJO**

Ahora, dentro de esta misma actividad de trabajo de captación de socios para ONG, si pensamos que hasta la labor que se desarrolla como voluntariado puede estar sometida a un horario, a una jornada y a las órdenes o directrices de la entidad respectiva, diferenciándose únicamente de una relación de trabajo por el elemento subjetivo y finalista que lleva al ciudadano a realizar este tipo de tareas, no podemos desconocer que igualmente en una prestación de servicios civil también pueden darse tales indicios, sin que signifiquen la existencia de laboralidad por sí mismos, perdiendo, entonces, importancia cada una de las alegaciones de la demandada relativa a estos elementos y respecto de los cuales discurre en su demanda y en sus probanzas.

Entonces, si lo que en realidad tiene injerencia para discernir la naturaleza de la relación entre las partes es la existencia del denominado vínculo de subordinación y dependencia, con relación al cual ya decidimos, atendida la necesaria realidad de los tiempos actuales, optar por su noción funcional y más amplia, en que el empleador dirige la actividad que coordinadamente ejecuta el trabajador para él, incorporándose este último continuamente a la producción, finalmente controlada por el empleador, es que no podemos desconocer que solo de la lectura de estos contratos suscritos entre las partes es posible advertir que en autos se da que la actividad de los captadores es siempre en pos del logro de los propósitos productivos determinados por su contratante. Es el demandado principal quien define la modalidad productiva a ser ejecutada por los captadores, ya que les ordena que sus tareas comprenden la promoción, captación e incorporación como donantes de los socios captados, a través de una donación mensual indefinida en el tiempo por los medios impuestos por la empresa, debiendo ser registrados, suscribiendo los mandatos correspondientes, sin que se pueda delegar el encargo, con servicios personalísimos y exclusivos por parte del captador.

Además, para lograr aquello se les obliga a presentarse en los puntos de promoción, llamados eventos, conforme a parámetros también determinados por la empresa, en los espacios de tiempo definidos por ésta, denominados turnos,



debiendo rendir cuenta de su gestión con la periodicidad y forma impuesta por la empresa. Estos eventos se organizan por la empresa, fijando turnos de cuatro horas, de lunes a viernes, y en lugares que ésta establece, tal como lo atestigua doña Gloria Henríquez, coordinadora de equipos. Agrega, que estas coordinaciones eran semanales y que los captadores elegían los turnos a que asistirían, mediante una aplicación, siendo fiscalizados por el coordinador respectivo, ya que debían asistir a un mínimo de 16 eventos mensuales y captar un mínimo de 16 socios. Lo mismo señala la testigo doña Yennifer Reyes, también coordinadora de equipo, quien agrega que los días domingos se informaban los turnos para los eventos y cada miembro del equipo elegía los días a los que asistiría.

Por otro lado, la empresa es quien les entrega los documentos e implementos necesarios para la captación de socios, siendo coordinado, según lo revelan las otras probanzas, informáticamente, a través del coordinador de equipo, quien semanalmente establece el sistema de turnos.

En suma, así es claro que es la empresa quien fija la modalidad productiva y su ejecución, al imponer cómo y a qué ritmo ésta se desarrolla, e, incluso, establece la coordinación informática necesaria para su producción a través de eventos y turnos.

Respecto de estos eventos y turnos, si bien, pueden ser elegidos por los captadores, una vez que se hace aquello están obligados a asistir, con consecuencias que los perjudican en caso contrario. No como lo sostiene el absolvente de la demandada principal, quien dice que cada evento se avisa y los captadores se inscriben voluntariamente, sin que nada pase si no asisten. Esto no es cierto porque si un captador elige un turno semanal debe cumplirlo, no siendo realmente voluntario al existir consecuencias contractuales nocivas en su caso, como lo indica el mismo absolvente, al reconocer que si esto sucede los dejan de llamar. Es más, es el mismo contrato el que establece que el encargo termina por su abandono, esto es, justo cuando no se realiza ninguna gestión útil durante quince días o no se participa en dos eventos. Entonces, ésta es la consecuencia de no asistir a los mentados eventos para la captación de socios, el término unilateral del contrato. Esta es la consecuencia más grave en una convención, sin que sea cierto que estamos frente a una actividad libre y voluntaria, fijando, además, la empresa el marco disciplinario dentro de la prestación jurídica de los servicios, en que el captador debe cumplir bajo sanción del término de su



contrato. Lo mismo que ocurre con el extravío de los elementos entregados por la empresa, en que contractualmente, incluso, se sanciona a los captadores con su pago o descuento.

Ahora, si bien, los captadores pueden retirarse antes de cumplir el horario del turno en el evento, como lo sostienen los testigos de la demandada, esto es porque finalmente se les paga por socio captado y no por cumplimiento completo del turno. Lo que no es de especial relevancia si pensamos en este concepto de subordinación actual que se mira más la coordinación en la producción, determinada por la empresa, que a indicios físicos de tal subordinación, pero sin olvidar que se exige asistir a un mínimo de eventos bajo sanción del término unilateral del mismo contrato.

A todo esto se debe agregar que las partes pactaron una especie de feriado anual, reconocido por el absolvente, aun cuando lo denomine “*beneficio de horario de descanso*”, en que para concederlo se exige la prestación de servicios anual, con un 90% de asistencia a eventos, como lo señala el contrato y PPT, acompañado a los autos. Lo que no por eso significa que no sea feriado anual, ya que el exigir solo el 90% de asistencia para otorgarlo no se hace más que rebajar la exigencia del Código del Trabajo, que solo es un mínimo legal. Es más, tal beneficio se paga por la empresa con un honorario diario en base al promedio de lo percibido en los tres últimos meses por cada captador, con una similitud a lo que establece el propio Código del Trabajo con relación al pago de este feriado anual en su artículo 73, siendo este otro indicio claro de laboralidad.

Al mismo tiempo, tal como aparece en las fotografías acompañadas y de los dichos de las testigos doña Gloria Henríquez y de doña Vania Neira, todos los captadores usan un uniforme de pechera, con el logo de la ONG a que sirven, y una credencial, también se les entregan todos los materiales por la empresa que los contrata para las captaciones, siendo este también otro indicio de la mencionada laboralidad al existir un uniforme y la propiedad de los materiales utilizados, como ajenidad en los medios de producción.

Concluyendo, con todo lo ya reseñado no podemos más que decidir la existencia de una relación laboral indefinida entre las partes a contar, según lo indicado en los contratos acompañados por los trabajadores a los autos, sus cartas de despido indirecto y la declaración de sus dos testigos, coordinadoras en la misma empresa, para don Maycol Contreras desde el 15 de enero de 2019, para doña Ester Paz desde el 13 de noviembre de 2017, para doña Ariela

Montesinos desde el 1 de abril de 2018, para doña Priscila Cerda desde el 1 de enero de 2019 y para doña Katherine Vargas desde el 15 de noviembre de 2018, con una finalización para todos del día 8 de abril de 2019, según aparece de la cartas de despido indirecto de cada uno de los demandantes, aun cuando de la misma prueba documental aportada por éstos aparezcan boletas de honorarios de meses posteriores ya que solo se tratan de devoluciones de comisiones, según lo pactado por las partes.

7. REMUNERACIÓN PACTADA

Establecida la existencia de la relación laboral, los honorarios pactados para cada uno de los demandantes en sus contratos constituyen la remuneración que se les pagaba por la prestación personal de sus servicios. Para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, tratándose de remuneraciones variables debemos estaros al promedio de lo percibido los tres últimos meses, que corresponde, según las boletas de honorarios acompañadas y los informes del SII, para don Maycol Contreras un monto de \$309.000, para doña Ester Paz un monto de \$346.642, para doña Ariela Montesinos un monto de \$119.458, para doña Priscila Cerda un monto de \$242.667 y para doña Katherine Vargas un monto de \$321.933, considerando los meses de enero, febrero y marzo, todos de 2019, que aparecen pagados en las boletas de honorarios de los meses de febrero, marzo y abril del mismo año.

SEXTO:

8. DESPIDOS INDIRECTOS DE LOS ACTORES

Con las cartas de auto despidos de los demandantes, con timbre de la Inspección del Trabajo y sus comprobantes de envío por carta certificada, se tendrá por cierto que las relaciones laborales de autos terminaron por la institución del despido indirecto el día 8 de abril de 2019, invocándose por los demandantes la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato por parte de su empleador, cumpliéndose con las formalidades legales del artículo 171 del mismo Código.

En este escenario, los incumplimientos que se imputan al empleador, dado el tenor de estas cartas, fueron nunca haberseles escriturado su contrato de trabajo, con el objeto de mantenerlos en informalidad laboral, sin que se les hayan enterado sus cotizaciones de seguridad social por todo el periodo trabajado y



tampoco haberseles pagado íntegramente la remuneración, ya que mensualmente les descontaban dineros por socios captados que no pagaban su comisión.

Ahora, es necesario determinar si estos hechos constituyen o no incumplimientos y si éstos son de carácter grave, para, finalmente, determinar si el empleador incurrió en la causal que se le atribuye.

9. INCUMPLIMIENTOS ATRIBUIDOS AL EMPLEADOR

Es claro que, dada la existencia cierta de relación laboral entre las partes, la no escrituración de los contratos de trabajo de los actores, manteniéndolos en informalidad laboral al suscribir con ellos contratos de prestación de servicios, constituye un incumplimiento a la legislación laboral, por cuanto es obligación del empleador suscribir tales contratos de trabajo, según lo dispuesto en el artículo 7 del Código del Trabajo. Además, obviamente, resulta una consecuencia de aquello que el que no se les haya pagado sus cotizaciones de seguridad social, sin que podamos observar que ello se deba a un incumplimiento distinto más allá del primero, refiriéndonos en esta sentencia entonces solo al incumplimiento original porque lo otro no es más que una consecuencia.

Por otro lado, también constituye la principal obligación del empleador el pagar la remuneración al actor como contraprestación a sus servicios. Ello debe hacerse en forma íntegra y oportuna. Tanto es así, que el propio Código del Trabajo, en su artículo 54 bis, obliga expresamente a que las remuneraciones devengadas se incorporen al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo.

En el caso de autos, el representante de la empresa reconoció en estrados que a los captadores se les descuenta de su comisión un porcentaje al fallar el pago del aporte que se haya suscrito con un socio ya captado. En su anexo, relativo a los honorarios, se establece expresamente que del total de honorarios que corresponde pagar al final de cada mes, la empresa retiene el 25% para cubrir descuentos por mandatos cancelados o rechazados, entregándose la retención al captador, a los 60 días para los mandatos de categoría calidad y normal y a los 90 días para los socios de categoría extra, contados desde la entrega del mandato



a la ONG por la empresa y descontándose los mandatos que fueron rechazados y, si no hubiere, entregando el total del monto retenido al captador.

Consiguientemente, este 25% de comisión por categoría captada de cada mandato, siendo parte de su remuneración, no se les paga a los actores, descontándosele de ésta para la contingencia de ser rechazados los mandatos de los socios ya captados. Suma que se les devuelve, a los 90 o 60 días después, dependiendo del tipo de mandato, en forma íntegra si es que ningún mandato fue rechazado, empero descontada la comisión respectiva si lo fue.

Así, siendo la función de estos trabajadores únicamente la captación e incorporación como donantes de las ONG que se promocionan por la empresa, debiendo en el ejercicio de su cargo exclusivamente registrar la información para concretar la incorporación de cada socio, completando ésta en los medios que se requieran y entregando los mandatos u otros instrumentos de donación a quien la empresa designe, es claro que tal labor no implica relacionarse con el rechazo o aceptación del mandato por la institución que corresponda, ya que la labor de estos trabajadores solo se reduce a la mencionada. En este ámbito, el descuento a que hemos hecho referencia resulta ilegal, atendido lo dispuesto en el artículo 54 bis del Código del Trabajo, porque, atendido este descuento, parte del pago de la remuneración de estos trabajadores está condicionada a la verificación de hechos posteriores a la oportunidad en que se devengó. Cuestión que el legislador prohíbe, incluso teniendo por no escrita tal cláusula. En suma, estamos igualmente ante un incumplimiento por parte del empleador en el pago de las remuneraciones de estos trabajadores.

10. GRAVEDAD DE LOS INCUMPLIMIENTOS

Hemos dado por cierto que el empleador ha incurrido en los incumplimientos que se le atribuyen por los actores y ahora corresponde calificar estos incumplimientos, determinado si son graves o no.

En este escenario, especialmente intensificado con las nuevas realidades productivas, el empleador hubo de tener presente lo que significaba mantener a los actores bajo un régimen civil o comercial en que cada parte debe tutelar sus intereses, abstrayéndolos de la protección de las normas laborales a favor del contratante más débil, sin que fuesen objeto de ninguna norma de protección mínima y de orden público de la ley laboral. Así, materias tales como sus condiciones de empleo, remuneración, higiene y seguridad, jornada y protección por término unilateral de los servicios les terminan resultando ajenas, eludiéndose

con ello, por el contratante más fuerte, la aplicación del régimen tuitivo laboral respecto del más débil.

Todo ello, aun cuando sus propios contratos mantenían ciertos indicios de laboralidad, que la empresa conocía perfectamente, como lo era la existencia del feriado anual, turnos que no eran en realidad voluntarios, el pago de honorarios por la prestación exclusiva de los servicios y la ajenidad en los materiales de producción, que la empresa trataba de encubrir haciendo un intensivo hincapié en dejar claro que la relación era independiente y jamás de trabajo. Este tipo de acuerdo, en que cada vez que se puede se deja plasmado el carácter de contrato civil, hace dudar a esta jueza de la intención de las partes, especialmente si se trata del contratante más fuerte y cuando lo único que le queda al más débil es adherir a lo pactado. En el caso de autos, a sabiendas o, a lo menos, no pudiendo más que saber o incluso dudando que se tratara, en los hechos y de acuerdo al principio de la realidad, de un contrato de trabajo, y lo más grave, sustrayendo a los actores del régimen tuitivo que significa este contrato para dejarlos en la más absoluta indefensión. Es por ello que finalmente este incumplimiento será calificado de grave.

Ahora, los otros dos hechos que se contienen en la carta de auto despido, como ya asentó respecto del segundo, no son más que consecuencias del primero y más grave, porque finalmente en lo relativo a la falta de pago de remuneración íntegra, en algunas oportunidades, solo es un incumplimiento bajo el alero de la legislación laboral ya que de haber sido un contrato civil el suscrito entre las partes, aquello carece de importancia y solo corresponde a un pacto entre las mismas, que en ningún caso vulnera la legislación.

Así las cosas, el no haber suscrito contratos de trabajo a los captadores, cuando existían indicios de laboralidad en los propios acuerdos que se les obligó a adherir, es un incumplimiento que solo puede ser calificado de grave atendido que significa restar a estos trabajadores del régimen de protección que les otorga la legislación laboral en sus distintos ámbitos y mantenerlos en un régimen civil que no les favorece, tratándose de los contratantes débiles en esta relación.

11. EL EMPLEADOR INCURRIÓ EN LA CAUSAL QUE SE LE IMPUTA

Por lo ya relacionado, entonces, no queda más que concluir que el empleador incurrió en la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, debiendo ser condenado al pago de las indemnizaciones que procedan y su recargo, en su caso, de conformidad con el artículo 171 del Código del Trabajo, teniendo



presente la duración ya establecida de cada una de las relaciones laborales de los actores y su remuneración para estos efectos.

SEPTIMO:

12. NULIDAD DEL DESPIDO INDIRECTO

Siendo compatibles ambas acciones, según ya ha sido asentado en innumerables fallos, y teniéndose como un hecho cierto que a los demandantes no se les enteraron cotizaciones de seguridad social durante la vigencia de la relación laboral, el despido indirecto deberá ser declarado nulo, de conformidad con los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, debiendo ser condenada la demandada principal al pago de las remuneraciones de los demandantes, desde la fecha de su despido indirecto, esto es, el 8 de abril de 2019, a la fecha de su convalidación, teniendo como base de cálculo una remuneración mensual para don Maycol Contreras de \$309.000, para doña Ester Paz de \$346.642, para doña Ariela Montesinos de \$119.458, para doña Priscila Cerda de \$242.667 y para doña Katherine Vargas de \$321.933.

OCTAVO:

13. COBRO DE PRESTACIONES

13.1. DEVOLUCIÓN DE DESCUENTOS EN LAS REMUNERACIONES

Como ya se refirió, los descuentos que acusan los trabajadores de sus remuneraciones, contenidos en sus anexos, consistentes en que del total de sus honorarios, al final de cada mes, la empresa retenía un 25% para cubrir descuentos por mandatos de socios captados cancelados o rechazados, entregándose la retención al captador a los 60 días, para los mandatos de categoría calidad y normal, y a los 90 días, para los socios de categoría extra, contados desde la entrega del mandato a la ONG por la empresa y descontándose los mandatos que fueron rechazados y, si no hubiere, entregando el total del monto retenido al captador, resultan contrarios a lo establecido en el artículo 54 bis del Código del Trabajo y, por tanto, ilegales, debiendo ser reintegrados, en principio, por el empleador a cada uno de los trabajadores.

Empero, solo quedó acreditado en autos la existencia de estos descuentos, sin que se haya logrado acreditar el otro descuento que acusan los demandantes, consistente en que presuntamente también se les descontaba de su remuneración la comisión que no enteraban los socios captados, tanto a ellos como a los coordinadores.



A la sazón, si la tabla de descuentos, contenida en la demanda, muestra los montos supuestamente adeudados a los demandantes por ambos descuentos, siendo que uno solo de ellos fue acreditado, no pueden ser incuestionables en su integridad las sumas que en ésta aparecen, debiendo ser rechazada esta petición porque con la prueba rendida resulta imposible determinar que parte de tales sumas corresponden al segundo descuento, que no fue acreditado, sin que existan bases ciertas para determinar el total de los montos adeudados ni que sirvan para tal efecto las cartolas bancarias acompañadas por las partes, ni las que se exhiben, como las que se ordenó exhibir y que no se hizo, ya que ni siquiera se puede establecer el número y calidad de los socios captados y la remuneración devengada por aquello, como si los cargos corresponden a devoluciones de prestaciones y a cuánto ascienden finalmente los reales descuentos. Por ello no se hará efectivo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo por resultar inocuo.

13.2. FERIADO PROPORCIONAL Y LEGAL

Atendido lo dispuesto en los artículos 67 y 73 del Código del Trabajo, correspondería a los actores, teniendo presente la vigencia de sus relaciones laborales, ambos feriados, esto es, legal o anual y proporcional. Sin embargo, de lo relacionado en la causa resultó que a los trabajadores de más de un año de labores, que en el caso de autos es doña Ester Paz y doña Ariela Fernández, les fue otorgado un descanso anual de diez días hábiles seguidos, por lo que a éstos únicamente se les adeuda por tal concepto un lapso de cinco días hábiles más para completar el mínimo del Código del Trabajo. Con relación al feriado proporcional contemplado en el artículo 73, sin que se haya demostrado su pago la demandada deberá ser condenada a éste. Todo ello en los montos que se dirán en la parte resolutive de esta sentencia.

13.3. COTIZACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

No habiéndose pagado cotizaciones de seguridad social durante la vigencia de la relación laboral, tal como lo demuestran las cartolas de cada uno de los demandantes, la demandada igualmente deberá ser condenada a su entero en las instituciones que correspondan, esto es, para don MAYCOL CONTRERAS SEPÚLVEDA, cotizaciones previsionales en AFP PROVIDA, cotizaciones de salud en FONASA y cotizaciones de cesantía en AFC CHILE II S.A., únicamente del mes de febrero de 2019, teniendo como base de cálculo la suma de \$200.833



como remuneración mensual; para doña ESTER ELIZABETH PAZ ROBLES, cotizaciones previsionales en AFP HABITAT, cotizaciones de salud en FONASA y cotizaciones de cesantía en AFC CHILE II S.A., de los meses de marzo de 2018 a razón de \$440.417; abril de 2018, a razón de \$192.444; mayo de 2018, a razón de \$370.278; agosto de 2018, a razón de \$138.058; septiembre de 2018, a razón de \$44.583; octubre de 2018, a razón de \$350.722; noviembre de 2018, a razón de \$1.181.667; diciembre de 2018, a razón de \$199.806; enero de 2019, a razón de \$375.666; febrero de 2019, a razón de \$416.166; marzo de 2019, a razón de \$380.138; para doña ARIELA FERNANDA MONTESINOS NILIAN, cotizaciones previsionales en AFP PLAN VITAL, cotizaciones de salud en FONASA y cotizaciones de cesantía en AFC CHILE II S.A., de los meses de mayo de 2018 a razón de \$405.000; agosto de 2018 a razón de \$105.278; septiembre de 2018 a razón de \$112.222; octubre de 2018 a razón de \$293.111; noviembre de 2018 a razón de \$1.118.751; diciembre de 2018 a razón de \$144.028; enero de 2019, a razón de \$157.083; febrero de 2019 a razón de \$129.444; para doña PRISCILA VERONICA CERDA LAVIN, cotizaciones previsionales en AFP PLAN VITAL, cotizaciones de salud en FONASA y cotizaciones de cesantía en AFC CHILE II S.A. del mes de febrero de 2019, a razón de \$212.083; para doña KATHERINE JAVIERA AURORA VARGAS GUZMAN, cotizaciones previsionales en AFP MODELO, cotizaciones de salud en FONASA y cotizaciones de cesantía en AFC CHILE II S.A., de los meses de diciembre de 2018, a razón de \$351.830; enero de 2019, a razón de \$87.924; febrero de 2018, a razón de \$170.417.

NOVENO:

14. RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Los demandantes alegan que se desempeñaron en régimen de subcontratación para la demandada ALDEAS INFANTILES SOS, para lo cual se exhibió el contrato de prestación de servicios del año 2014, entre ambas demandadas, para la captación de socios, a través de donativos mensuales y automatizados, en lugares de alto tránsito peatonal, abordando a los peatones con captadores, pagándosele a la empresa por aquello con las tarifas acordadas en el respectivo contrato. Así, existe un acuerdo contractual entre las demandadas, encargándose el demandado principal de ejecutar un servicio, por su cuenta y riesgo y con trabajadores de su dependencia, como lo son los demandantes para ALDEAS INFANTILES SOS, empresa principal en los autos, dándose todos los elementos del artículo 183-A del Código del Trabajo y prestando, entonces, los actores servicios en régimen de



subcontratación para la mencionada empresa principal, consistentes en la captación de sus socios.

Sin perjuicio, que ello fue solo con el límite temporal que va desde el mes de enero de 2019 y hasta el día 8 de abril del mismo año, según lo deponen los propios testigos de la parte demandante, sin que incida que jamás los captadores hayan recibido instrucciones de parte de ALDEAS INFANTILES SOS, ya que estaríamos frente a un régimen de subcontratación impropia, que no es lo alegado, ni que no se hayan prestado servicios en las instalaciones de la empresa principal. Ello porque el denominado elemento locativo, tal como lo sostiene el profesor Claudio Palavecino², la noción legal de empresa no se vincula con un sitio o recinto específico, sino que es una organización, vale decir, un ente abstracto, de manera que puede desplegar su actividad en cualquier lugar. Puede decirse que allí donde la empresa realiza su actividad, allí está la empresa. Corroboración esta idea lo dispuesto en el artículo 10 del Código del Trabajo al señalar “*si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa*”.

Así las cosas, entendiéndose que ALDEAS SOS es una empresa para efectos del Derecho del Trabajo, no cabe duda que existe el régimen de subcontratación que se alega y, por tanto, no habiéndose acreditado que esta empresa principal hizo uso de los derechos de información y retención que contempla el artículo 183-B, dado lo dispuesto en el artículo 183-C, todos del Código del Trabajo, deberá ser condenada solidariamente al pago de las prestaciones a que fue condenado el empleador, contratista, pero solo considerando el límite temporal que va desde el 1 de febrero al 8 de abril de 2019, según se ordenará en lo resolutivo de este fallo.

FINALMENTE ESTA JUEZA DECIDE:

- I. Que se rechaza la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la demandada TOOL4CHANGES SpA., sin costas, por motivo plausible para litigar.

- II. Que se acoge parcialmente la demanda deducida por don **MAYCOL SEBASTIÁN JESUS CONTRERAS SEPÚLVEDA**, doña **ESTER ELIZABETH PAZ ROBLES**, doña **ARIELA FERNANDA MONTESINOS**

² Palavecino, Claudio. “*Subcontratación. Régimen Jurídico de Trabajo Subcontratado y del Suministro de personal*”, Editorial Jurídica, Santiago, Chile, 2009, pp. 36-37.



NILIAN, doña **PRISCILA VERONICA CERDA LAVIN** y doña **KATHERINE JAVIERA AURORA VARGAS GUZMAN**, en contra de **TOOL4CHANGES SpA**, representada legalmente por don GONZALO GUZMAN DEL RIO, declarándose la existencia de la relación laboral de los actores con el demandado principal, esto es, para don Maycol Contreras desde el 15 de enero de 2019, para doña Ester Paz desde el 13 de noviembre de 2017, para doña Ariela Montesinos desde el 1 de abril de 2018, para doña Priscila Cerda desde el 1 de enero de 2019 y para doña Katherine Vargas desde el 15 de noviembre de 2018, con una finalización para todos del día 8 de abril de 2019, fecha de sus despidos indirectos. Además, que el empleador incurrió en la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo y siendo nulos sus autodespidos, solo en cuanto se condena a la demandada principal, TOOL4CHANGES SpA, al pago de las siguientes prestaciones, rechazándose la demanda a su respecto en todo lo demás:

a. Respecto de don Maycol Contreras Sepúlveda:

1. \$309.000 por indemnización sustitutiva del aviso previo.
2. \$69.868 por feriado proporcional.
3. Habiéndose declarado nulo su despido indirecto la demandada deberá pagarle las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del autodespido, esto es, el día 8 de abril de 2019, hasta la fecha de su convalidación, teniendo como base de cálculo una remuneración mensual de \$309.000.
4. Además, deberá enterar sus cotizaciones previsionales en AFP PROVIDA, cotizaciones de salud en FONASA y cotizaciones de cesantía en AFC CHILE II S.A., únicamente del mes de febrero de 2019, teniendo como base de cálculo la suma de \$200.833 como remuneración mensual;

b. Respecto de doña Ester Paz Robles:

1. \$346.642 por indemnización sustitutiva del aviso previo.
2. \$693.284 por indemnización por años de servicios.



3. \$346.642 por recargo legal del 50% de la indemnización por años de servicios, de conformidad con el artículo 171 del Código del Trabajo.
 4. \$121.517 por feriado proporcional.
 5. \$86.661 por feriado legal.
 6. Habiéndose declarado nulo su despido indirecto la demandada deberá pagarle las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del autodespido, esto es, el día 8 de abril de 2019, hasta la fecha de su convalidación, teniendo como base de cálculo una remuneración mensual de \$346.642.
 7. Además, deberá enterar sus cotizaciones previsionales en AFP HABITAT, cotizaciones de salud en FONASA y cotizaciones de cesantía en AFC CHILE II S.A., de los meses de marzo de 2018 a razón de \$440.417; abril de 2018, a razón de \$192.444; mayo de 2018, a razón de \$370.278; agosto de 2018, a razón de \$138.058; septiembre de 2018, a razón de \$44.583; octubre de 2018, a razón de \$350.722; noviembre de 2018, a razón de \$1.181.667; diciembre de 2018, a razón de \$199.806; enero de 2019, a razón de \$375.666; febrero de 2019, a razón de \$416.166; marzo de 2019, a razón de \$380.138.
- c. Respecto de doña Ariela Montesinos Nilian:
1. \$119.458 por indemnización sustitutiva del aviso previo.
 2. \$238.916 por indemnización por años de servicios.
 3. \$119.458 recargo legal del 50% de la indemnización por años de servicios, de conformidad con el artículo 171 del Código del Trabajo.
 4. \$9.590 por feriado proporcional.
 5. \$29.865 por feriado legal.
 6. Habiéndose declarado nulo su despido indirecto la demandada deberá pagarle las remuneraciones que se devenguen desde la



fecha del autodespido, esto es, el día 8 de abril de 2019, hasta la fecha de su convalidación, teniendo como base de cálculo una remuneración mensual de \$119.458.

7. Además, deberá enterar sus cotizaciones previsionales en AFP PLAN VITAL, cotizaciones de salud en FONASA y cotizaciones de cesantía en AFC CHILE II S.A., de los meses de mayo de 2018 a razón de \$405.000; agosto de 2018 a razón de \$105.278; septiembre de 2018 a razón de \$112.222; octubre de 2018 a razón de \$293.111; noviembre de 2018 a razón de \$1.118.751; diciembre de 2018 a razón de \$144.028; enero de 2019, a razón de \$157.083; febrero de 2019 a razón de \$129.444.

d. Respecto de doña Priscilla Cerda Lavín:

1. \$242.667 por indemnización sustitutiva del aviso previo.
2. \$61.476 por feriado proporcional.
3. Habiéndose declarado nulo su despido indirecto la demandada deberá pagarle las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del autodespido, esto es, el día 8 de abril de 2019, hasta la fecha de su convalidación, teniendo como base de cálculo una remuneración mensual de \$242.667.
4. Además, deberá enterar sus cotizaciones previsionales en AFP PLAN VITAL, cotizaciones de salud en FONASA y cotizaciones de cesantía en AFC CHILE II S.A. del mes de febrero de 2019, a razón de \$212.083.

e. Respecto de doña Katherine Vargas Guzmán:

1. \$321.933 por indemnización sustitutiva del aviso previo.
2. \$111.603 por feriado proporcional.
3. Habiéndose declarado nulo su despido indirecto la demandada deberá pagarle las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del autodespido, esto es, el día 8 de abril de 2019, hasta la fecha de su convalidación, teniendo como base de cálculo una remuneración mensual de \$321.933.



4. Además, deberá enterar sus cotizaciones previsionales en AFP MODELO, cotizaciones de salud en FONASA y cotizaciones de cesantía en AFC CHILE II S.A., de los meses de diciembre de 2018, a razón de \$351.830; enero de 2019, a razón de \$87.924; febrero de 2018, a razón de \$170.417.

III. Que, igualmente, se acoge parcialmente la demanda deducida por don **MAYCOL SEBASTIÁN JESUS CONTRERAS SEPÚLVEDA**, doña **ESTER ELIZABETH PAZ ROBLES**, doña **ARIELA FERNANDA MONTESINOS NILIAN**, doña **PRISCILA VERONICA CERDA LAVIN** y doña **KATHERINE JAVIERA AURORA VARGAS GUZMAN**, en contra en contra de **ALDEAS INFANTILES SOS CHILE**, representada por don ELIAS MOHOR ALBORNOZ, solo en cuanto se condena solidariamente a esta empresa demandada como empresa principal al pago proporcional de las prestaciones a que ya fue condenado el empleador, por el periodo que va desde el 1 de enero al 8 de abril de 2019, en las siguientes sumas, rechazándose en todo lo demás:

a. Respecto de don Maycol Contreras Sepúlveda:

1. \$309.000 por indemnización sustitutiva del aviso previo.
2. \$69.868 por feriado proporcional.
3. Habiéndose declarado nulo su despido indirecto la demandada deberá pagarle las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del autodespido, esto es, el día 8 de abril de 2019, hasta la fecha de su convalidación, teniendo como base de cálculo una remuneración mensual de \$309.000.
4. Además, deberá enterar sus cotizaciones previsionales en AFP PROVIDA, cotizaciones de salud en FONASA y cotizaciones de cesantía en AFC CHILE II S.A., únicamente del mes de febrero de 2019, teniendo como base de cálculo la suma de \$200.833 como remuneración mensual;

b. Respecto de doña Ester Paz Robles:



1. \$346.642 por indemnización sustitutiva del aviso previo.
 2. \$94.363 por indemnización por años de servicios.
 3. \$47.182 por recargo legal del 50% de la indemnización por años de servicios, de conformidad con el artículo 171 del Código del Trabajo.
 4. \$87.142 por feriado proporcional.
 5. Habiéndose declarado nulo su despido indirecto la demandada deberá pagarle las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del autodespido, esto es, el día 8 de abril de 2019, hasta la fecha de su convalidación, teniendo como base de cálculo una remuneración mensual de \$346.642.
 6. Además, deberá enterar sus cotizaciones previsionales en AFP HABITAT, cotizaciones de salud en FONASA y cotizaciones de cesantía en AFC CHILE II S.A., de los meses de enero de 2019, a razón de \$375.666; febrero de 2019, a razón de \$416.166; marzo de 2019, a razón de \$380.138.
- c. Respecto de doña Ariela Montesinos Nilian:
1. \$119.458 por indemnización sustitutiva del aviso previo.
 2. \$32.519 por indemnización por años de servicios.
 3. \$16.260 recargo legal del 50% de la indemnización por años de servicios, de conformidad con el artículo 171 del Código del Trabajo.
 4. \$9.590 por feriado proporcional.
 5. Habiéndose declarado nulo su despido indirecto la demandada deberá pagarle las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del autodespido, esto es, el día 8 de abril de 2019, hasta la fecha de su convalidación, teniendo como base de cálculo una remuneración mensual de \$119.458.



6. Además, deberá enterar sus cotizaciones previsionales en AFP PLAN VITAL, cotizaciones de salud en FONASA y cotizaciones de cesantía en AFC CHILE II S.A., de los meses de enero de 2019, a razón de \$157.083 y febrero de 2019 a razón de \$129.444.
- d. Respecto de doña Priscilla Cerda Lavín:
1. \$242.667 por indemnización sustitutiva del aviso previo.
 2. \$61.004 por feriado proporcional.
 3. Habiéndose declarado nulo su despido indirecto la demandada deberá pagarle las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del autodespido, esto es, el día 8 de abril de 2019, hasta la fecha de su convalidación, teniendo como base de cálculo una remuneración mensual de \$242.667.
 4. Además, deberá enterar sus cotizaciones previsionales en AFP PLAN VITAL, cotizaciones de salud en FONASA y cotizaciones de cesantía en AFC CHILE II S.A. del mes de febrero de 2019, a razón de \$212.083.
- e. Respecto de doña Katherine Vargas Guzmán:
1. \$321.933 por indemnización sustitutiva del aviso previo.
 2. \$80.930 por feriado proporcional.
 3. Habiéndose declarado nulo su despido indirecto la demandada deberá pagarle las remuneraciones que se devenguen desde la fecha del autodespido, esto es, el día 8 de abril de 2019, hasta la fecha de su convalidación, teniendo como base de cálculo una remuneración mensual de \$321.933.
 4. Además, deberá enterar sus cotizaciones previsionales en AFP MODELO, cotizaciones de salud en FONASA y cotizaciones de cesantía en AFC CHILE II S.A., de los meses



de enero de 2019, a razón de \$87.924 y febrero de 2018, a razón de \$170.417.

IV. Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los intereses y reajustes de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

V. Que cada parte pagará sus costas al no haber sido totalmente vencidas.

Regístrese y en su oportunidad archívese.

RIT O-773-2019

RUC 19- 4-0186809-K

Pronunciada por doña **VALERIA CECILIA ZUÑIGA ARAVENA**, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

En Concepción, a veinticuatro de diciembre de dos mil diecinueve, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

