

Valdivia, seis de marzo de dos mil diecinueve.

VISTOS:

Con fecha trece de febrero del año en curso, se llevó a efecto la audiencia para conocer del recurso de nulidad interpuesto por el abogado don Patricio Miranda Olivares, en representación de seis demandantes en causas acumuladas, en lo que se refiere a la sentencia dictada por la Jueza titular del Tribunal Laboral de Valdivia, basada en la causal contenida en el artículo 477 y en subsidio, aquella del artículo 478 letra b), ambas del Código del Trabajo.

Sostiene que la causal del artículo 477 del Código del Trabajo se configura al haber sido dictada la sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, cuestionando la errónea aplicación de los artículos 17 y 19 del Decreto Ley 3500, en cuanto asevera el fallo que no existe obligación del empleador de enterar cotizaciones descontadas de las remuneraciones de sus trabajadores, toda vez que dicha obligación nace únicamente para el caso que exista prestación de servicios personales. En tal sentido afirma que la obligación del empleador no nace, como lo pretende el fallo, de la efectividad de la prestación de los servicios personales del trabajador, sino que del pago efectivo de las remuneraciones, haya o no prestación de servicios personales. Por otra parte, cuestiona lo resuelto en torno al artículo 3 del Código del Trabajo, inciso tercero, para la determinación de un solo empleador. En este punto la sentencia señaló que no existe complementariedad clara en los servicios que presta cada demandada, conclusión que no comparte a la luz de dos hechos que estima probados, pero que no fueron reconocidos en la sentencia.

En relación a la causal en subsidio del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo afirma que la sentencia ha sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica contenidas en el artículo 456 del Código del Trabajo en tanto no se han expresado -y si se han expresado ellas lo son de modo contrario a- las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud la sentenciadora asignó valor o desestimó las pruebas rendidas en la causa, y en tanto no se tomó en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión,



concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso, de manera que su examen lo hubiera conducido lógicamente a la conclusión que hubiera convencido al sentenciador.

En cualquier caso se pide se anule el fallo recurrido por haberse pronunciado éste, con infracción de las disposiciones legales denunciadas en el cuerpo de esta presentación, acogiendo la demanda de despido indirecto en la forma indicada y pronunciando la correspondiente sentencia de reemplazo resolviendo en definitiva la cuestión o materia de fondo sometida a la decisión del tribunal, acogiendo en consecuencia la demanda en todas sus partes, con costas de la causa y del recurso.

**CONSIDERANDO:**

Primero: Que en relación a la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, relativa a los artículos 17 y 19 del Decreto Ley 3500, se ha resuelto que se manifiesta cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales o se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Expresa el recurrente que la sentencia impugnada determina rechazar la demanda de despido indirecto debido a que su juicio “la prueba rendida por los demandantes no ha permitido acreditar que las demandadas hayan incurrido en incumplimiento grave de las obligaciones contenidas en el contrato y por el contrario, la prueba rendida por la contraria ha permitido lograr la convicción en que si bien los actores no prestaron los servicios convenidos en el contrato en los periodos que se invocan, esto se debió a que los trabajadores y dirigentes sindicales todos choferes de camión, se negaron a prestar los servicios para otras empresas que no fueran Forestal Arauco S.A., sin tener una causa justificada para hacerlo, salvo presionar a los demandados para ser finiquitados”.

Agrega el recurrente que además, la Sra. Jueza a quo rechaza la alegación de incumplimiento por el no pago de cotizaciones previsionales declaradas por la demandada toda vez que en el periodo respecto del cual se alega corresponde precisamente al periodo en que los demandantes no prestaron servicios por negarse a hacerlo.



Segundo: Que de acuerdo a lo expuesto por el recurrente la infracción de ley corresponde a la hipótesis de no aplicar las normas invocadas – arts. 17 y 19 del DL 3.500- a un caso que si debe aplicarse.

Tercero: Que el art. 17 del D.L. ya mencionado, en el inciso 1° pertinente al caso dispone: Los trabajadores afiliados al Sistema, menores de 65 años de edad si son hombres, y menores de 60 años de edad si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10 por ciento de sus remuneraciones y rentas imponibles.

Así establece la obligación ineludible de cotizar en las entidades de seguridad social.

Que a su vez la norma contenida en el art. 19 del mismo decreto dispone: Las cotizaciones establecidas en este Título deberán ser declaradas y pagadas por el empleador, el trabajador independiente a que se refiere el inciso tercero del artículo 90, el afiliado voluntario a que se refiere el Título IX o la entidad pagadora de subsidios, según corresponda, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas, o aquel en que se autorizó la licencia médica por la entidad correspondiente, en su caso, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo. El trabajador independiente a que se refiere el inciso primero del artículo 90 pagará las cotizaciones a que se refiere este Título, en la forma y oportunidad que establece el artículo 92 F. Para este efecto, el empleador deducirá las cotizaciones de las remuneraciones del trabajador y pagará las que sean de su cargo. Ambas cotizaciones se encontrarán afectas a lo dispuesto en el presente artículo.

La norma en comento impone al empleador la obligación de retener del monto de la remuneración e integrar las sumas correspondientes – obligaciones copulativas- en el ente previsional y no puede soslayarse que ese dinero a integrar es de propiedad del trabajador.

Cuarto: Que la demandada ha sostenido que no integró dichos dineros porque su situación económica no lo permitía y sólo los declaró. Asimismo señala a los trabajadores como los culpables de su situación por negarse a cumplir sus labores de choferes.



Quinto: Que la jurisprudencia y la doctrina laboral ha sido clara en cuanto a que retener las sumas destinadas a la seguridad social y no integrarlas es un incumpliendo grave de las obligaciones que impone el contrato al empleador y para ello sólo basta tener presente que como ya se dijo son parte de la remuneración del trabajador, dinero de su propiedad, que está destinado a solventar los tiempos de incapacidad y vejez. Por ello el legislador ha sido en extremo severo con dicha falta. Así ha establecido un sistema de apremios con arresto ante el incumplimiento y además lo ha tipificado como delito.

Sexto: Que lo expuesto es suficiente para considerar que la parte demandada ha incumplido gravemente las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo y para ello hay que tener presente que el incumplimiento invocado por los actores se refiere al sueldo base que aparece pagado, según las liquidaciones aportadas a los autos todo lo cual conduce a concluir que la acción de despido indirecto es procedente.

Séptimo: Que en la sentencia además, se ha dicho, que los trabajadores no prestaron los servicios convenidos, sin embargo dicha tesis no puede ser aceptada, ya que el contrato se mantuvo vigente, no hubo despidos, ni petición de desafuero y además la remuneración, si bien disminuida en cuanto a bonos y otras prestaciones variables se pagó y por tanto el empleador dispuso de los dineros que retuvo y que eran de propiedad de los trabajadores.

Octavo: Que atento a lo expuesto se acogerá la causal de nulidad invocada respecto de los trabajadores: Bastías Bilbao, Falfal Mella, Fucha Jelvez, Sepúlveda Coronado y Sepúlveda Sepúlveda. Por ende no será necesario analizar la causal de nulidad opuesta como segundo capítulo, salvo en relación del trabajador Rogelio Aravena Leal.

Noveno: Que respecto del trabajador Aravena Leal es necesario analizar la causal de nulidad del fallo de infracción manifiesta de las reglas de apreciación de la prueba, la sana crítica. Al efecto y en síntesis el recurrente ha manifestado que en autos se le ha conferido mérito probatorio a varias sentencias dictadas en otros juicios por el Juzgado de Mariquina, sin considerar que las sentencias tienen un valor relativo, sólo afectan a las partes del juicio y por otra parte los hechos en que se fundan las demandas son en su mayoría posteriores a las referidas sentencias y por ende son



hechos nuevos. Agrega el recurrente que se han acompañado por la demandada las liquidaciones de remuneraciones del año 2016 y por su parte las correspondientes al año 2017, de las cuales se desprende claramente que la remuneración de los trabajadores disminuyó desde enero del 2017 en un 45% aproximadamente. Así, agrega, no es un razonamiento correcto sostener que un trabajador se niegue a cumplir sus labores, sabiendo que ello involucra una gran disminución de sus haberes y es una regla de la experiencia que nadie se causa un daño voluntariamente.

Décimo: Que en las causas O-16 y -17 ambas del año 2017 cuyos fallos fueron dictados por el Tribunal de Letras de Mariquina, se refieren a 40 trabajadores que fueron despedidos, número que ya llama la atención desde la perspectiva de lo que está ocurriendo en una empresa, que no puede ser otra cosa que un alto nivel de conflictividad afecta a ésta. En dichas causas se estableció que 40 trabajadores se negaron a conducir los camiones que les habían asignado y por ende las demandas por despido injustificado fueron rechazadas.

Undécimo: Que tal como ha dicho la parte recurrente, en la apreciación de la prueba se divisa claramente una infracción a las reglas de apreciación de éstas. En efecto en las causas citadas por la demandada en las cuales se da cuenta a su parecer, que los trabajadores de la empresa se negaron a prestar funciones injustificadamente hay que precisar varios aspectos:

El primero que los hechos que se dan por sentados, la negativa a prestar servicios, por referirse a la misma empresa, se deben aceptar, pero no así su calificación jurídica, la que corresponde hacer a este tribunal. Así se da por establecido que en los días 10, 18 y 31 de enero de 2018 la empresa despidió a 40 trabajadores. Los despidos fueron reclamados judicialmente y la acción se rechazó. Para la cual el sentenciador a quo dio por acreditado que los trabajadores no cumplieron sus labores debido a que temían que sus condiciones laborales cambiaran en su desmedro. La actuación de los trabajadores según el sentenciador a quo fue una acción preventiva la cual no tiene amparo en el derecho.

Que sólo con el mérito de dicha causa es posible calificar el hecho sentado como paralización de faenas, que técnicamente en el derecho laboral se califica de huelga. Refuerza esa idea el hecho que la empresa



demandada ha mantenido una situación de extrema conflictividad con sus trabajadores, tanto así que ha despedido a la mayoría de éstos sin pagar indemnización alguna, sólo asilándose en la supuesta negativa injustificada a trabajar. Para llegar a esa conclusión – existencia de negativa injustificada a trabajar--no se ha tomado en cuenta que las máximas de experiencia, tal como dice el recurrente no permiten suponer que un grupo tan extenso de trabajadores busque su despido, su cesantía. Dicha tesis no sólo infringe una regla de experiencia sino que también principios capitales del derecho del trabajo, que se fundan en la asimetría que tienen las partes en el contrato de trabajo. Los trabajadores viven de su sueldo y generalmente sólo habrá conflicto cuando exista un motivo que importe un menoscabo grave en su situación laboral. Esta última no puede ser otra que la disminución en un 45% de sus remuneraciones, tal como se ha acreditado con las liquidaciones de sueldo que rolan en los autos.

Cabe hacer presente que la huelga es un derecho garantizado por la constitución y al efecto la doctrina ius laboralista así lo ha entendido: “dado que la libertad sindical y sus tres pilares (sindicato, negociación y huelga) constituyen un derecho fundamental consagrado en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, el derecho a huelga está garantizado constitucionalmente. (Revista de derecho versión on line vol. 20 no. 1 Sergio Gamonal Conteras).

Que las otras sentencias acompañadas por la demandada. Sólo ratifican lo expuesto: un alto nivel de conflictividad en la empresa, que se produjo luego de reducir las remuneraciones de los trabajadores drásticamente.

Duodécimo: Que ante lo ya razonado sólo cabe concluir que existió una merma en las remuneraciones que afectó a un gran número de trabajadores y para el caso de autos al actor Aravena Leal, además, no se le asignó camión y con ello no pudo desempeñar sus funciones de chofer. Todo lo cual se ve refrendado además con el mérito del acta suscrita por un representante de la empresa y en presencia de la Inspección del trabajo en la cual se da cuenta: “hay camiones disponibles, pero no puede asignarles giros a los dirigentes sindicales porque hay un proceso de tutela laboral en curso”.



Décimo Tercero: Que también la parte recurrente ha impugnado el fallo en cuanto éste no ha declarado a las demandadas, la sociedad Transportes Klenner e hijos limitada y a Jorge Klenner Schaeffer como unidad económica o unidad de empresas y para ello invoca que debió aplicarse al caso la norma prevista en el art. 3 del estatuto laboral la que dispone en su inciso 3°: 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.

Décimo Cuarto: Que en autos hay suficiente prueba para considerar que tanto la sociedad como el demandado persona natural Klenner configuran una unidad económica o tienen la condición de empleadores y por ende su responsabilidad ante las prestaciones laborales es solidaria. En efecto, ambas demandadas han actuado indistintamente como empleadores. Lo expuesto fluye de las liquidaciones de remuneraciones acompañadas a los autos en las que se expiden a nombre de la empresa o a nombre de Klenner indistintamente. A mayor abundamiento el contrato del actor Aravena Leal está suscrito por Klenner persona natural, lo cual hace aplicable al caso la norma recientemente transcrita.

Y visto lo dispuesto en los artículos 477 y 478 letra b) del Código del Trabajo, se declara:

Que se **ACOGE** el recurso de nulidad deducido en los autos, en contra de la sentencia de fecha veintiuno de diciembre de dos mil dieciocho, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia, la que es nula.

Díctese la pertinente sentencia de reemplazo.

Regístrese y comuníquese.

Redactada por la Ministra Sra. Marcia Undurraga Jensen.

N° Laboral - Cobranza-13-2019



En cumplimiento de lo dispuesto en el art. 478 del Código del Trabajo se dicta la correspondiente sentencia de reemplazo.

Valdivia, cinco de marzo de dos mil diecinueve.

VISTOS:

Sube enalzada el fallo dictado con fecha veintiuno de diciembre de 2018 por la Jueza titular del Tribunal Laboral de Valdivia, que se reproduce en todas sus partes con excepción de los motivos 9°, 10°, 11°, 12°, 13° y 16° que se eliminan.

Y TENIENDO EN SU LUGAR Y ADEMÁS PRESENTE:

1°.- Que se reproducen los motivos expuestos en el fallo de nulidad precedente.

2°.- Que como ya se dijo en el fallo de nulidad cabe recordar que la paralización de faenas en que pueden haber incurrido los trabajadores despedidos de la cual se dejó constancia en los autos Rit O-16 y O - 17 2017, debe ser calificada de huelga. En efecto la huelga se ha definido por la doctrina ius laboralista, como la negativa concertada a trabajar en forma parcial o total, o la demora u obstrucción del trabajo por personas que son o han sido empleadas por el mismo empleador o por diferentes empleadores, con el objeto de remediar un agravio o resolver un conflicto respecto de cualquier asunto de mutuo interés. Además esos hechos ocurrieron en enero de 2017, deben considerarse hechos pasados.

3°.- Que a los actores señalados en el motivo 8° del fallo de nulidad no se les integró oportunamente sus cotizaciones previsionales, pero, además, a todos los actores no se les asignó, por meses, labor alguna. Según da cuenta el documento denominado acta y suscrito por un representante de la empresa en presencia de una Inspectora del Trabajo.

4°.- Que los hechos ya descritos sólo pueden calificarse de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato al empleador.

5°.- Que en cuanto a la calidad de co empleadores de la sociedad demandada y la persona natural Klenner Schaeffer, debe tenerse en cuenta que el concepto de unidad económica que contiene el art. 3 en el inciso 3° del código laboral ha sido establecido para evitar que los trabajadores no





puedan acceder al verdadero empleador y para ello dicho concepto no se limita a la búsqueda del vínculo de subordinación y dependencia, sino se abre a otros elementos que caracterizan la realidad organizacional y que revelan una unidad de propósitos entre las distintas entidades empresariales. En el caso de autos los demandados tienen una clara unidad de propósitos lo que fluye de los documentos que se han extendido a los trabajadores en forma indistinta por dichas personas y por la defensa común en los autos que se han tenido a la vista.

Y visto las normas legales citadas y lo dispuesto en los arts. 477 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que las demandadas constituyen una unidad económica y deben responder solidariamente de las obligaciones que se ordenen pagar en este juicio

II.- Que se **acoge** la demanda de despido indirecto incoada en autos y se ordena a las demandadas al pago de las prestaciones que se indican.

1.- RESPECTO DE ROGELIO DE LA CRUZ ARAVENA LEAL:

- a) Indemnización por aviso previo.....  
\$780.091.-
- b) Indemnización por 11 años de servicio (tope).....  
\$8.581.001.-
- c) Incremento del artículo 168 (50%).....  
\$4.290.501.-
- d) Diez meses y medio de bonos de carga.....  
\$2.369.054.-
- e) Diez meses y medio de compensaciones espera-descanso..  
\$545.759.-
- f) Diez meses y medio de bonos Asicam.....  
\$217.791.-
- g) Siete meses y veinte días de remuneraciones por fuero....  
\$5.980.698.-
- h) Feriado legal (un período) y proporcional total 36.28 días  
\$943.390.-
- TOTAL.....  
\$23.708.285.-



2.- RESPECTO DE FRANCISCO JAVIER BASTÍAS BILBAO:

- a) Indemnización por aviso previo.....  
\$793.966.-
- b) Indemnización por 5 años de servicio.....  
\$3.969.830.-
- c) Incremento del artículo 168 (50%).....  
\$1.984.915.-
- d) Diez meses y medio de bonos de carga.....  
\$3.085.593.-
- e) Diez meses y medio de compensaciones espera-descanso \$  
538.997.-
- f) Diez meses y medio de bonos Asicam..... \$  
226.370.-
- g) Siete meses y 20 días de remuneraciones por fuero sindical...  
\$6.087.073.-
- h) Feriado legal (un período) y proporcional total 34.79 días...  
\$920.736.-
- TOTAL..... \$  
17.607.480.-

3.- RESPECTO DE HARRY WILSON FARFAL MELLA:

- a) Indemnización por aviso previo.....  
\$727.644.-
- b) Indemnización por 6 años de servicio.....  
\$4.365.864.-
- c) Incremento del artículo 168 (50%).....  
\$2.182.932.-
- d) Diez meses y medio de bonos de carga.....  
\$2.478.137.-
- e) Diez meses y medio de compensaciones espera-descanso  
\$545.129.-
- f) Diez meses y medio de bonos Asicam.....  
\$226.370.-
- g) Cuatro meses y 9 días de remuneraciones por fuero sindical  
\$3.128.869.-



h) Feriado legal y proporcional 37.07 días.....  
\$899.125.-

TOTAL.....  
\$14.554.070.-

4.- RESPECTO DE FÉLIX RICARDO FUCHA JELVEZ:

a) Indemnización por aviso previo.....  
\$764.130.-

b) Indemnización por 11 años de servicio.....  
\$8.405.430.-

c) Incremento del artículo 168 (50%).....  
\$4.202.715.-

d) Diez meses y medio de bonos de carga.....  
\$213.387.-

e) Diez meses y medio de compensaciones espera-descanso  
\$508.379.-

f) Diez meses y medio de bonos Asicam.....  
\$212.930.-

g) Nueve meses y 18 días de remuneraciones por fuero sindical.....  
\$7.335.648.-

h) Feriado legal y proporcional 37,91 días.....  
\$965.606.-

TOTAL.....  
\$22.608.225.-

5.- EFRAÍN ALFREDO SEPÚLVEDA CORONADO:

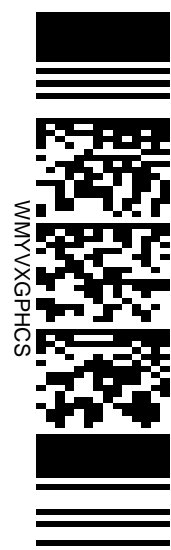
a) Indemnización por aviso previo.....  
\$809.420.-

b) Indemnización por 11 años de servicio.....  
\$8,903.620.-

c) Incremento del artículo 168 (50%).....  
\$4.451.810.-

d) Diez meses y medio de bonos de carga.....  
\$2.600.903.-

e) Diez meses y medio de compensaciones espera-descanso..  
\$514.500.-



f) Diez meses y medio de bonos Asicam.....  
\$215.324.-

g) Nueve meses y 18 días de remuneraciones por fuero sindical.  
\$7.770.432.-

g) Feriado legal dos períodos 42 días.....  
\$1.133.188.-

TOTAL.....  
\$26.399.197.-

6.- LUIS ANTONIO SEPÚLVEDA SEPÚLVEDA:

a) Indemnización por aviso previo.....  
\$813.818.-

b) Indemnización por 6 años de servicio.....  
\$4.882.908.-

c) Incremento del artículo 168 (50%).....  
\$2.441.454.-

d) Diez meses y medio de bonos de carga.....  
\$3.427.578.-

e) Diez meses y medio de compensaciones espera-descanso..  
\$514.500.-

f) Diez meses y medio de bonos Asicam.....  
\$215.324.-

g) Nueve meses y 18 días de remuneraciones por fuero sindical...  
\$7.812.653.-

h) Feriado legal un período y proporcional 32.866 días.....  
\$891.565.-

TOTAL.....  
\$20.999.800.-

III.- Que se condena en costas a las demandadas.

Regístrese y comuníquese.

Redactada por la Ministra Sra. Marcia Undurraga Jensen.

N° Laboral - Cobranza-13-2019.





WMYYVXGPHCS

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Valdivia integrada por los Ministros (as) Juan Ignacio Correa R., Marcia Del Carmen Undurraga J., Luis Moises Aedo M. Valdivia, seis de marzo de dos mil diecinueve.

En Valdivia, a seis de marzo 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 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 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.