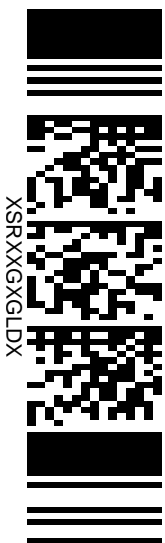


C.A. de Santiago

Santiago, veintidós de junio de dos mil veintitrés.

Vistos:

Por sentencia de tres de mayo de dos mil veintidós, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-738-2021, se rechazó la excepción de prescripción opuesta por la demandada; y se acogió parcialmente la demanda interpuesta por Daniel Alejandro Bustos Lazo en contra de Penta Vida Compañía de Seguros de Vida S.A., declarando que entre las partes existió una relación contractual de carácter laboral, entre el 7 de mayo del año 2013 y el 17 de diciembre del año 2020, produciéndose el término de la misma por despido indirecto, fundado en la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, debido al incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por parte de la demandada, al no pagar cotizaciones de salud y seguridad social por todo el periodo trabajado, y no otorgar prestaciones propias del contrato de trabajo como otorgamiento y pago de feriado y gratificación legal. Resuelve además la sentencia que la demandada deberá pagar al demandante las prestaciones e indemnizaciones que se individualizan, con los intereses y reajustes de los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, además de las cotizaciones previsionales adeudadas del demandante en las instituciones AFC Chile, Fonasa y AFP Habitat, por todo el periodo trabajado, tomando como base imponible, el monto pagado por el total de boletas de honorarios emitidas por el actor a la demandada en cada mes; y que el despido indirecto es nulo, disponiéndose el pago de las prestaciones y remuneraciones desde el término de relación laboral hasta su convalidación, rechazándose en todo lo demás la demanda, sin costas.



Contra ese fallo la parte demandada deduce recurso de nulidad, invocando como causal la prevista en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en relación con el artículo 459 N°4.

De manera subsidiaria esgrime la causal del artículo 478 letra c), por existir una calificación jurídica errónea de los hechos acreditados.

En la misma forma de interposición alude a la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, al haberse dictado el fallo con infracción de ley, en relación con el artículo 162 inciso 5°, 6° y 7° del mismo cuerpo normativo.

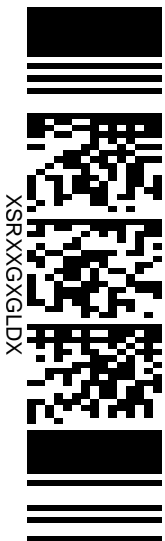
Por último, y también subsidiariamente invoca el artículo 477, en relación con el artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los abogados de las partes.

Considerando:

PRIMERO: Que como primera causal de nulidad, se invoca por el recurrente la establecida en el **artículo 478 letra e)** del Código del Trabajo, en relación con el artículo 485 N° 4 del mismo cuerpo normativo.

La primera causal es una formulación compleja compuesta de tres ítems: la falta de análisis de la prueba, la errada interpretación de los medios de prueba y la falta de razonamiento. Y cada una de ellas se compone, a su vez, de otras tantas cuestiones que se plantea. De esta manera, funda sus alegaciones señalando que en la sentencia impugnada existe una falta de análisis de la prueba, al no considerar, por ejemplo, el hecho de que todas las boletas son emitidas por valores distintos, y que incluso existen meses en que no se emitió ninguna; no referirse a los documentos que, a su juicio, demostrarían

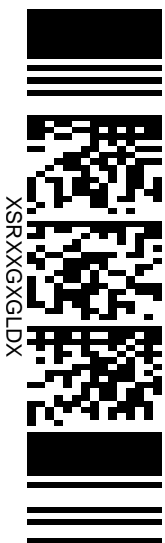


que existe en los hechos una prestación de servicios y no laboral; entre otros.

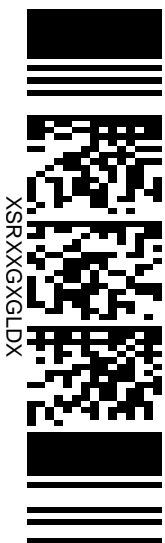
Refiere que existe además una errada interpretación de los medios de prueba respecto de lo que señalan los diversos documentos incorporados, y una falta de razonamiento que conduce a la estimación, toda vez que la fundamentación fáctica, según su criterio, o falta, o resulta defectuosa, analizando extractos de las probanzas rendidas, adecuándolas a su fallo y decisión.

SEGUNDO: Que el recurso de nulidad es extraordinario, y opera sobre la base de la inmediatez en la prueba, reservada la competencia a favor del juez del trabajo. Se trata de uno de derecho estricto, regido por criterios de especificidad y precisión, y en materia de ausencia de análisis de prueba debe acreditarse el medio de prueba.

1. Que, en cuanto a la falta de análisis de las pruebas en la sentencia del *a quo*, se puede apreciar que la resolución plantea el problema con una estrategia de segundo nivel o de nivel superior, es decir, de selección de relevancia jurídica de la normativa (nivel superior), para determinar precisamente la relevancia o juridicidad de los medios de pruebas adecuados para dicha normativa (nivel inferior o subordinado). En efecto, la sentencia impugnada en la interrelación entre régimen Derecho privado y Derecho laboral, lo que es lógicamente antes de aplicar por ejemplo la doctrina de la autonomía de la voluntad y la libertad contractual o la doctrina del acto propio, que podrían llevar, por ejemplo, a darle prioridad a las pruebas de boletas de que habla el recurso. En tal sentido, es una decisión argumentativamente previa que se basa en razones no puramente lógicas, sino teleológicas jurídicas, ya viene reconocida por la doctrina

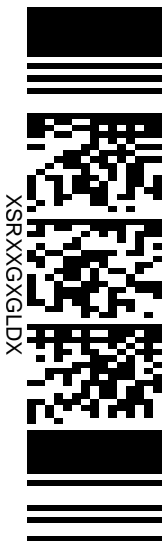


civil desde tiempo muy antiguo. Es así que el profesor A. ALESSANDRI RODRÍGUEZ señalaba que: «Si los derechos, se dice, son meras facultades que la ley reconoce a los individuos para que puedan desarrollar su personalidad y satisfacer sus necesidades, si la libertad es la base de la actividad humana, claro está que aquellos pueden obrar como mejor les plazca, no siendo, naturalmente, contra el orden público o las buenas costumbres», frente a lo cual concluía que era necesaria la intervención del legislador en ciertos casos, pero de manera gradual y restringida, ya que: «Dejar, pues, a los particulares en absoluta libertad para que contraten cómo y cuándo se les antoje, es permitirles que puedan crear situaciones injustas o susceptibles de originar abusos que tarde o temprano han de repercutir en la colectividad toda,», y agregaba que la libre contratación en materia de empleador y trabajador, lo siguiente «¿Osaría alguien a sostener, en nuestros días, en nombre del principio de la autonomía de la voluntad, que hay que dejar el contrato de trabajo sometido al libre juego de la libertad contractual? Evidentemente no, importaría entregar indefenso al obrero en manos del patrón», puesto que «¿Quién podría sostener, sin negar la realidad de las cosas, que el obrero y el patrón discuten las condiciones del contrato de trabajo en un pie de perfecta igualdad económica y en idénticas circunstancias de vida?» (A. ALESSANDRI, «El Contrato Dirigido», en *Anales de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales*, U. de Chile, vol. 6, N° 21-24 (1940), párr. 3 y 4). Es ése el orden jurídico de solución del problema, y no al revés sin tergiversar nuestro sistema legal, porque si bien en las causas del trabajo en que se discute la existencia de relación laboral entre las partes, partir de la base de que fuere una relación meramente civil con plena autonomía, descartaría de plano la



opción a favor del interés general de protección de las posibles y eventuales relaciones laborales que pudiere haber en el problema ventilado en el proceso. Y en ello lleva razón la sentencia impugnada, al determinar la prioridad de las bases del Derecho del Trabajo, respecto a la asimetría de las partes de la relación laboral, para determinar en primer lugar si alguien está bajo los criterios de subordinación y dependencia propios del Derecho del Trabajo, y los indicios de la laboralidad.

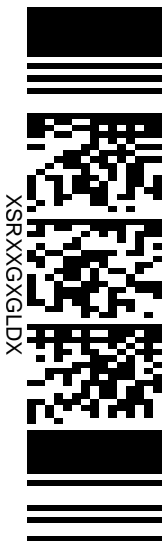
En esta línea, es menester distinguir para cierta relación jurídica que se da de hecho respecto de las partes, entre (a) una forma contractual civil adoptada entre aquéllas, de manera más o menos coordinada, que encubre una relación laboral y sus efectos con otro tipo contractual, de (b) aquella situación en que es impuesta una forma contractual civil al trabajador con todas consecuencias. Precisamente, de esta última situación es de la que se trata en la causa *sub lite*, por la sentencia del *a quo*, en la misma línea que planteaba ALESSANDRI, y que cobra relación con los medios probatorios referidos por el recurso en examen. En ese sentido, las boletas, las autorizaciones de antecedentes, el curso de agente de rentas, podrían adquirir el sentido de actividad que registra algo de la relación laboral o que encubre algo. De esta manera, al poder subsumirse secundariamente al problema de la laboralidad, los medios sólo pueden referirse en la sentencia impugnada para otros efectos y no para decidir este punto. Es así que, por ejemplo, la eficacia de dicha prueba se da en la sentencia del *a quo* para determinar la extensión de la relación a secas, y eventualmente los montos pagados (recalificados en remuneración), pero no para establecer un hecho — esto es, el no pago de remuneraciones en ciertos meses— que puede



implicar ir en contra del orden público que implica el Derecho del Trabajo; situación que es precisamente la reprochada por la sentencia del tribunal *a quo* al demandado, respecto de las boletas, al hacerse cargo de los medios de prueba del sujeto pasivo del proceso en el considerando quinto.

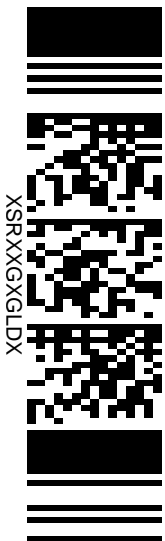
En el mismo sentido, ninguna de las pruebas que son alegadas es decisiva para efectos de la determinación de la laboralidad, en términos de subordinación y dependencia, aunque sí las boletas de honorarios son consideradas expresamente para establecer que hubo una contraprestación (considerando cuarto de la sentencia impugnada). Pero, además, es necesario notar una contradicción en cuanto a la afirmación de no ser consideradas las boletas de honorarios, de acuerdo con el recurso, ya que en la segunda causal señala expresamente que sí fueron consideradas en la sentencia (págs. 6 y 7 del recurso), donde señala que «el fallo reclamado asentó como hechos en el considerando cuarto los siguientes: (...) que emitía boletas de honorarios por los servicios prestados en forma discontinua y por diversos montos».

Además es menester considerar que respecto del punto *b.*, el código de conducta de proveedores, cuestionario de conocimiento de contraparte/intermediario/proveedor, y punto *d.*, las declaraciones juradas de cumplir los requisitos para desempeñar las funciones de agentes de ventas de seguros de rentas vitalicias, el recurso sólo señala que son importantes para determinar que nos encontramos ante un prestador, pero no expresa el porqué ocurriría lo que dice, dejando sin cumplir la carga argumentativa de desarrollar en específico la causal, dejándose al tribunal de nulidad dicha determinación en concreto, cuestión que esta corte no puede hacer,



desde que se trata de un recurso de derecho estricto, en que la Corte sólo puede apegarse a lo indicado por el recurso, sin introducir nada más para invalidar.

2. Respecto de la errada interpretación de los medios de prueba, supone que las sentencias impugnadas sí han sido aludidos en ellas, pero de manera incorrecta, lo que distorsionaría el juicio mismo. Sin embargo, aquí ocurre un desarrollo defectuoso de la causal. Primero, en que sólo señala que la cláusula séptima del contrato de marras no dice, lo que la sentencia sostiene que dice. Pero la causal en este punto no demuestra aquello en el recurso y se lo deja a la Corte de nulidad que vuelva a revisar la prueba como si fuera un enjuiciamiento de apelación que permite volver a revisar los medios de pruebas, siendo el juicio del trabajo uno con primacía de la inmediación y la oralidad ante el juez del trabajo. En efecto, el recurso debió citar la cláusula en contraste, cosa que no lo hizo, sólo dice que la sentencia erró a su juicio porque sólo afecta a un tipo de seguro, sin demostrarlo el recurso, y tampoco lo correlaciona con el hecho de que el agente sea un agente libre de venta de seguros de rentas vitalicia (situación que por lo demás es la que en específico se ventila en el proceso, no si es vendedor de otro tipo de seguros). Misma situación ocurre con la documentación aportada de cursos de capacitación y requisitos exigidos por la NCG 91 y sus modificaciones de la Superintendencia de Valores de Seguros, con el agravante de que cuestiona la afirmación de la no necesidad de una profesión u oficio determinada del agente, pero sin decir en qué, si es que no puede vender seguros y cuál es su relevancia, o si es la verdad o falsedad y en qué se relaciona con el hecho discutido; en lo que aparece desprolijo el recurso. En ambos casos no hay demostración

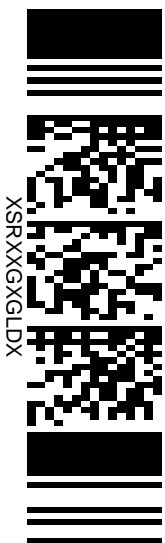


en el recurso de la infracción. Porque aquí bien vale la pena señalar un punto clave de la comprensión del recurso de nulidad laboral, dado que el juicio probatorio ya se dio, no es el momento procesal ante la Corte de nulidad para que se repita total o parcialmente el enjuiciamiento —salvo casos excepcionales—, al modo de una apelación para rever la prueba del caso. En tal sentido, jurídicamente el juicio de nulidad no es un mero juicio de mención, en donde a la parte le basta señalar que hay una contradicción, una errónea interpretación, sino un juicio de demostración de ella, que implica el desarrollo demostrativo completo de la misma, con todo lo argumentativamente necesario para que la Corte haga su contraste y no deba salirse del marco del recurso y sus causales. Ello implica un estándar argumentativo más alto para el litigante que una apelación, que es precisamente lo que no satisface el recurso en examen.

3. Que respecto de la falta de razonamiento alegado por el recurso éste sólo es argumentativamente un resultante de lo anterior, motivo por el cual no siendo procedente los fundamentos anteriores, tampoco cabe darle procedencia a esta alegación.

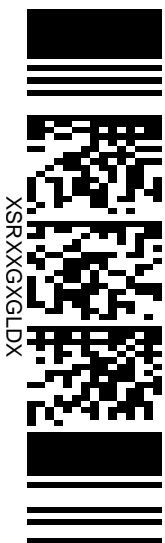
TERCERO: En subsidio, esgrime el **artículo 478 letra c)**, por existir una calificación jurídica errónea de los hechos acreditados.

Señala al respecto, luego de enunciar el sentido y alcance del concepto de calificación jurídica, que es posible advertir de los hechos asentados en el proceso, a diferencia de lo que señala la sentencia, la ausencia de elementos necesarios y claros que determinen que los servicios prestados por el actor se ejecutaron bajo lo prescrito en el artículo 7 del Código del Trabajo, por cuanto, según afirma, no se colige que el demandante haya estado sujeto a una jornada de trabajo, o al menos bajo horarios determinados, como



tampoco la obligatoriedad de asistencia y acatamiento de instrucciones de algún jefe o superior directo, que estuviese sometida a supervisión y control de las labores, o que la demandada le haya proporcionado y asignado exclusivamente al actor útiles de trabajo o herramientas tecnológicas, más allá de sus obligaciones especiales estipuladas en el contrato de prestación de servicios, además de no haber percibido remuneración en los términos de periodicidad conforme al artículo 172 del Código del Trabajo, ya que percibía comisiones por las contrataciones de una Renta Vitalicia, entre otras particularidades, recibiendo comisiones legales, y no remuneración mensual.

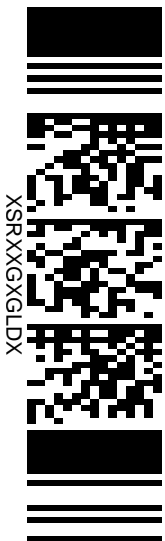
CUARTO: Que la causal de calificación jurídica de los hechos consiste en el encuadre de todos los hechos fijados en la sentencia, que son inamovibles, con las normas en juego, en la forma en que ha sido reconstruida y reinterpretada por la sentencia. De esta manera, el esquema de argumentación supone: a) fijar la premisa normativa con la enunciación general y abstracta, b) fijar la premisa fáctica, con sus enunciaciones singulares y concretas del caso, y c) obtener la relación de calificación, mediante la adjetivización de los hechos en el marco legal, de acuerdo a las propiedades y criterios normativos previamente fijados, esto es, si la relación habida entre estas partes es una con los caracteres de vínculo de subordinación y dependencia, o no lo es, en los términos del artículo 7 y 8 del Código del Trabajo. Y la pregunta prioritaria sigue siendo, según se señaló en el considerando segundo, si la relación es laboral o no, mas no si es de naturaleza civil y que se rige por la libertad contractual. Es el primer punto el objeto del juicio del trabajo; si se rige por la libertad



contractual o es materia civil, es sólo un derivado o resultado de la primera respuesta.

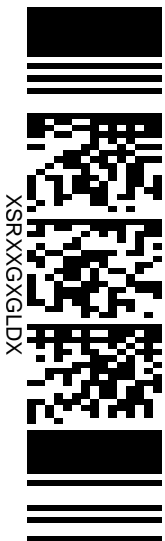
QUINTO: Examinada la causal del recurso podemos observar que sólo se seleccionan algunos hechos, pero que no son todos los que ha reconocido y fijado la sentencia. En efecto, la determinación de la relación laboral, y si ella está bajo subordinación y dependencia no depende de un o unos pocos criterios sino de una conjunción de criterios que reflejen en mejor medida una realidad jurídica laboral, en términos de lo dispuesto por los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo. En este sentido, el recurso omite una larga lista de hechos que deja por establecida la sentencia del tribunal *a quo* en el considerando cuarto, en total veintinueve, que configuran la relación como una en que se concreta la relación de subordinación y dependencia.

Es así que la sentencia da por cierto, por ejemplo, el hecho de encontrarse sometido a una estructura jerárquica empresarial, con dependencia constante del supervisor de la empresa demandada, que verificaba que el trabajador diera estricto cumplimiento a las instrucciones de la empresa; que el riesgo es de la empresa demandada; que los medios de trabajo eran proporcionados por la demandada, incluyendo la propia capacitación para trabajar; que se solventaba por la empresa el costo de obtención del código CMF que habilitaba para trabajar al demandante; el otorgamiento de un lugar físico y computadores de la empresa para prestar servicios el trabajador si así lo requiriese; empleador exclusivo; cláusula de confidencialidad; exclusividad en la prestación de los servicios; el sometimiento en todos múltiples aspectos de la prestación del demandante el demandado. Aparecen como circunstancias



adecuadas en relación con el otro extremo fijado por la propia sentencia *a quo*, que tampoco se puede alterar, en orden a que sujeción del trabajador al poder directivo del empleador, así como a la utilización de los medios e instrumentos puestos a disposición del trabajador por el empleador y la inserción de la prestación laborativa en la organización compleja de la empresa, y revelan la cuestión fundamental de la asimetría en la relación de las partes.

Por su parte los hechos que indica el recurso algunos no están establecidos, por ejemplo, que no era el trabajador sancionado en caso de asistir a reuniones (sic), señala la sentencia como una de las obligaciones del demandante eran «asistir a reuniones de planificación y coordinación»; que no rendía cuenta de sus labores el demandante, siendo que la sentencia fija que el supervisor de la empresa tenía que «controlar las solicitudes que no han sido cerradas y averiguar por qué, velar por el registro correcto de los negocios, controlar y validar la calidad de los negocios comercializados», y agrega la sentencia que el trabajador se «encontraba sujeto a diversas obligaciones y prohibiciones, como registrar las ofertas y dar explicaciones en el caso de que no se concretarán»; y que su producción mensual dependía de sí mismo, siendo que la sentencia además de lo expuesto dejó fijado la «necesidad de consultar a su superior jerárquico para ofrecer mejores alternativas a los clientes y para concretar los negocios», y que «recibían instrucciones de coordinación». En tal sentido, las afirmaciones del recurso no sólo no pueden alterar los hechos fijados en la sentencia, sino que además son propiamente refutados por la sentencia del *a quo*, como para efectos de pretender una recalificación de los hechos, en términos de servicios personales prestados bajo vínculo de subordinación y

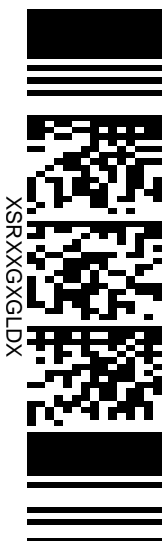


dependencia de conformidad con los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo. Mientras que el lugar de los servicios y el horario que alega el recurso son ambiguos, porque la ley permite ciertos casos en que se puede trabajar desde fuera, por el artículo 22 del Código del Trabajo, precisamente cuando la necesidad de la empresa requiera de éste tipo de servicios personales. Todos motivos por los cuales la presente causal no puede prosperar.

Sexto: Que también de manera subsidiaria se invoca la causal contemplada en el **artículo 477** del Código del Trabajo, al haberse dictado el fallo con infracción de ley, en relación con el artículo 162 inciso quinto, sexto y séptimo del mismo cuerpo normativo. En cuanto al modo de la infracción señala que fue de errónea interpretación de ley, que redundó en su aplicación.

Refiere que la sanción contenida en la norma que se estima infringida sólo fue prevista para el empleador que efectuó la retención correspondiente de las remuneraciones del dependiente y no enteró los fondos en el órgano respectivo, es decir, no cumple su rol de agente intermediario y distrae dineros que no le pertenecen en fines distintos a aquellos para los que fueron retenidos, no siendo este el caso, puesto que su parte desconoció que el vínculo que lo unía al demandante era laboral, controversia que solo se habría dilucidado en la sentencia refutada, de modo que no hubo retención de cotizaciones en los organismos de seguridad social y, por ende, no procedía decretar la nulidad del despido.

Agrega que en la especie no puede ser además ignorado el principio de la buena fe, toda vez que en la especie se trata de una vinculación pactada en términos civiles, consentida como tal por las partes, y sostenida por más de siete años, en la cual una de ellas

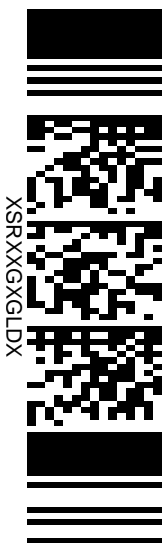


definió su posición jurídica, la que ahora discute y rechaza, no obstante su inactividad para objetarla en el lapso indicado y los beneficios que ella le reportó, especialmente desde el punto de vista tributario y los que ahora obtiene, entre otros, el pago de las cotizaciones previsionales por todo el tiempo servido y de las indemnizaciones inherentes a la declaración de justificado del auto despido, con su respectivo incremento, por lo que, en atención a que la sentencia definitiva en la que convergen las índoles declarativa y constitutiva, es decir, que declara la certeza de una situación jurídica determinada, constituida por las partes, a la que, a futuro, se le asocia una sanción, cuyo presupuesto no fue configurado, resulta improcedente aplicar dicha sanción.

SÉPTIMO: Que el artículo 162 del Código del Trabajo en sus incisos quinto, sexto y séptimo disponen:

«Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

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

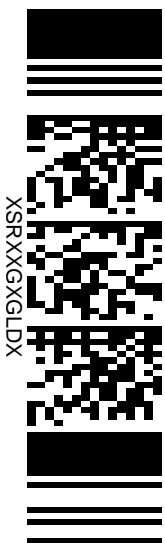


Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta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

Que examinada la normativa, respecto a que la sentencia iría más allá de lo querido por el legislador, literalmente no contiene la ley ninguna referencia a la retención de los dineros del trabajador, ni del cumplimiento del rol de agente retenedor, ni a la buena fe del empleador, sino sólo hay referencia a la cuestión objetiva de la deuda de las cotizaciones y al no pago de las mismas, pues señala que si no se hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

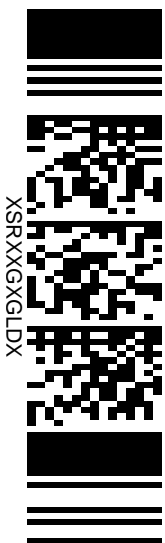
Es más la única excepción que consagró el legislador expresamente es la del inciso séptimo, que se refiere a un criterio de proporción respecto del 10% del total de la deuda previsional o las 2 UTM, pero bajo ciertas condiciones que no es el caso.

Además, es necesario considerar que el recurso no invoca ninguna norma legal interpretativa como infringida, como las de los artículos 19 y siguientes del Código Civil, razón por la cual no se avizora la necesidad de ir más allá del texto legal en principio.



OCTAVO: Que, a mayor abundamiento, y yendo al fondo del asunto para resolver la presente causal, como se señaló en el considerando segundo, es menester distinguir dos tipos de circunstancias diversas que pueden quedar abarcadas por la normativa no literal del artículo 162 y que son distintas en naturaleza e importancia entre unas y otras: a) aquellos casos en que entre empleador y trabajador más o menos coordinadamente, se acepta una relación de tipo civil, para evadir ciertas cuestiones de interés para ambos, como lo son las cotizaciones previsionales, a efectos uno de no pagarlas y otro para recibir una mayor cantidad de sueldo; b) de aquella situación en que unilateralmente el empleador impone un estatuto civil al trabajador para evadir sus responsabilidades, al cual el trabajador no le queda más que aceptarlo.

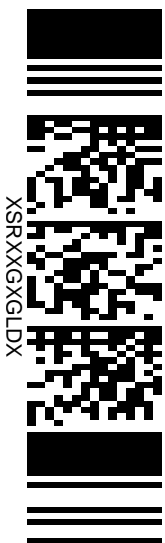
En tal sentido es razonable, como señala el propio recurso, que en este tipo de circunstancias sea necesario considerar la buena fe (o no) en que se encuentran las partes (pág. 13 del recurso). La razón de tener presente tal consideración jurídica, estriba en que en la situación coordinada, existe cierto conciliábulo aún informal entre las partes, y aparece como desproporcionada esta sanción tan grave cuando ha precedido tal circunstancia, precisamente cuando no hay voluntad de perjudicar al trabajador en sus *derechos laborales*. Sin embargo, en la segunda situación no es lo mismo, tanto en su importancia y naturaleza, por lo siguiente: basta que cualquier empleador, para evitar el cumplimiento de las legítimas y legales obligaciones laborales y previsionales de un trabajador, opte por la forma contractual civil, de manera que aunque la sentencia jurisdiccional determine que la forma contractual fue abusada, ni aún en tal circunstancia pueda verse obligado el empleador a cumplir con



las obligaciones previsionales legales, en evidente perjuicio del trabajador, de manera que de seguirse la propia alegación del recurrente empleador, constituiría su propia elección en un seguro o garantía a todo evento, para efectos de que la sentencia no pueda alcanzarlo y atribuir ciertas consecuencias jurídico-laborales de orden público, al empleador que ha pretendido evadir tales obligaciones, comprometiendo así la propia integridad jurídica de la judicatura laboral con tal maniobra, y el principio protector que es parte del espíritu de la legislación laboral chilena, y un elemento interpretativo relevante a la hora de interpretar la legislación que se invoca en el recurso.

En tal sentido, si bien es cierto que se ha resaltado de la historia de la ley del artículo 162 incisos quinto y séptimo del Código del Trabajo, la necesidad de la retención por el empleador de la parte que corresponda a las cotizaciones previsionales del trabajador, no es menos cierto que dicha idea no se plasmó en la legislación expresamente, y que debe ser un aditamento a la mencionada normativa, en virtud de las interpretaciones. Pero así como ese agregado es introducido, también el principio protector del trabajador y la buena fe, exigen su cuota de ponderación en la presente normativa, precisamente para que no se produzcan flagrantes evasiones a los derechos de los trabajadores, y que en el fondo la legislación protectora pueda imponerse a las maniobras evasivas, sin que el sistema jurídico observe impotente su infracción, frente a cualquier maniobra.

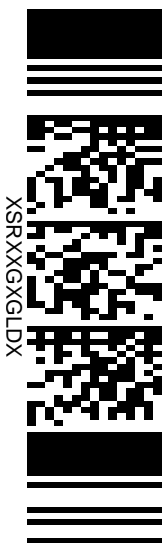
Es menester agregar que tal determinación en los hechos del caso corresponde a la judicatura laboral de la instancia. Pues bien, en el presente caso *sub lite*, la sentencia del *a quo* contiene diversas



referencias en el considerando quinto a que estamos en presencia de una maniobra de *encubrimiento* de parte de la demandada la relación laboral, mediante la forma civil: «fue la demandada quien decidió no fijar sueldo y encubrir la relación laboral con una prestación de servicios, por lo que malamente puede utilizar una condición creada por sí misma para restarle el carácter de relación laboral al contrato entre las partes». Es más agrega que la propia demandada era una empresa regulada del área de la venta de seguros que debía conocer la regulación y que pese a ello decidió —por sí y ante sí— que sus agentes de ventas no contarían con un contrato de trabajo, aun cuando *debían* de contar con un contrato laboral de acuerdo a la forma en que la norma de carácter general 91 desprendía la necesidad de la subordinación y dependencia jurídica. Señala, además, que dado que la demandada tenía a todos sus agentes de venta bajo las mismas condiciones no había posibilidad de negociación para el trabajador. En suma, que el encubrimiento fue impuesto al trabajador, sin su voluntad ni posibilidad de negociarlo.

En tal sentido, la demandada, como señala la sentencia del *a quo*, se encuentra en la posición no ser amparada por la buena fe, al encubrir un contrato que debió ser laboral bajo las formas civiles, teniendo ésta el control total de la relación, según ya lo ha dicho la sentencia del tribunal *a quo*.

Es por las razones expuestas que la demandada no se puede encontrar al amparo de la intervención de principios y objetivos del artículo 162 del Código del Trabajo, en sus incisos quinto a séptimo, desde que la buena fe protectora del empleador se encuentra fuera del alcance que podría brindarle dicho principio al empleador, al ponerse voluntariamente en la posición de abuso de las formas

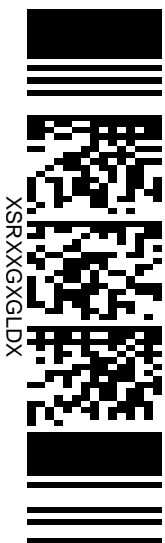


jurídicas de la relación contractual, mediante el encubrimiento de la relación laboral, precisamente para evadir el cumplimiento de las obligaciones legales laborales y previsionales, en perjuicio del trabajador. Motivos por los cuales la causal debe ser desechada.

NOVENO: Finalmente, invoca nuevamente el **artículo 477** de manera subsidiaria, en relación con el artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo, nuevamente invoca la errónea interpretación de la ley, que redundará en la aplicación de la misma.

Al respecto indica que del contenido de la norma que se estima invocada se infiere inequívocamente que la misma se refiere a las cotizaciones que deben efectuarse en la Administradora de Fondo de Pensiones, por lo que según la Historia de la Ley N° 19.631 y las normas de interpretación de las leyes, se evidencia que la norma antes citada pretende evitar que los trabajadores presenten lagunas previsionales que, en definitiva, incidirán negativamente en el monto de sus pensiones futuras, razón por la que no corresponde aplicar la sanción de pago de AFC y Fonasa a la cual condena el sentenciador.

DÉCIMO: Que examinada la presente causal se puede notar que hay una repetición de la misma que la anterior. En efecto, en ambos casos se asila en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo. Se señala en la tercera causal una infracción en relación con el artículo 162 inciso quinto a séptimo, y en el presente caso, se denuncia como infracción el artículo 162 inciso quinto, ambos del Código del Trabajo. Que en ambos casos se denuncia como modo de incurrir en la infracción la errónea interpretación y que redundará en la aplicación. En ambos casos se alega que la recta interpretación es que se requiere descuento del empleador, cuestión ya tratada en la causal anterior, lo



que revela una falta de prolijidad en la confección del presente recurso.

Que, además, es necesario considerar que la preclusión por consumición implica una situación en que se pierda la facultad de hacer valer un cierto recurso o medio judicial, cuando éste ya ha sido planteado por la parte, de manera de no producir una repetición *ad eternum* de las discusiones judiciales, y brindarle pronto término a las causas. De este modo, habiéndose en lo sustantivo repetido la causal ya hecha valer como causal tercera, éste consumió derecho a hacer valer la mencionada causal, por lo que se encuentra precluida esta cuarta causal en favor de la tercera. Motivo por el cual la causal no puede proceder.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 482 y siguientes del Código del Trabajo, **se Rechaza con costas**, el recurso de nulidad deducido en contra de la sentencia de tres de mayo de dos mil veintidós, dictada por el Segundo Juzgado de Letras de Santiago.

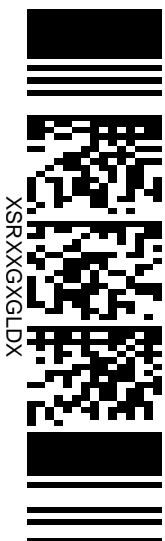
Lo anterior con el voto del ministro Aguilar, quien estuvo por desestimar, sin costas, el recurso, ya que la parte recurrente demandada tuvo motivos plausibles para alegar.

Regístrese y comuníquese.

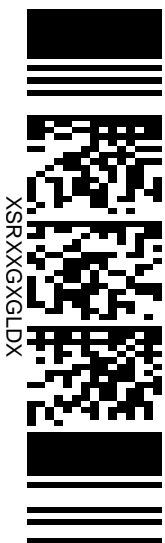
Redacción de abogado integrante señor Gandulfo.

N° Laboral-Cobranza-1.485-2.022.

Pronunciada por la Duodécima Sala, integrada por la el Ministro señor Alejandro Aguilar Brevis e integrada por la Ministra (s) señora Irene Rodríguez Chávez y el Abogado Integrante señor



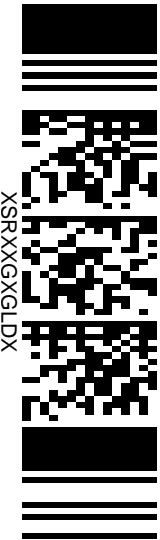
Eduardo Gandulfo Ramírez. No firma la Ministra (s) señora Rodríguez Chávez, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo del fallo, por haber cesado sus funciones.



XSRXXGXGLDX

Pronunciado por la Duodécima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministro Alejandro Aguilar B. y Abogado Integrante Eduardo Nelson Gandulfo R. Santiago, veintidós de junio de dos mil veintitrés.

En Santiago, a veintidós de junio de dos mil veintitrés, 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 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>