

No habiéndose notificado en su oportunidad, conforme al artículo 435 del Código del Trabajo, hágase con esta fecha.

Punta Arenas, trece de mayo de dos mil veintiséis.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: *Demanda.* Comparece doña [REDACTED], chilena, cesante, cédula de identidad número [REDACTED] domiciliada en calle [REDACTED] de la comuna y ciudad de Punta Arenas, y señala.

Vengo en interponer demanda en procedimiento de Aplicación General, de declaratoria de laboralidad, nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de mi ex empleador **SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA [REDACTED]**, Rol Único Tributario [REDACTED] representada legalmente por doña [REDACTED] [REDACTED], chilena, cédula de identidad [REDACTED], ambos con domicilio en [REDACTED] [REDACTED], de la comuna y ciudad de Punta Arenas, Región de Magallanes y la Antártica Chilena, o por quien lo reemplace al momento de su notificación de conformidad con lo que dispone el art. 4 del Código del Trabajo; a fin de que se declare la existencia de la relación laboral, la nulidad de despido, el despido injustificado y el respectivo cobro de prestaciones, y se obligue a la demandada al pago de las prestaciones que más adelante señalaré, de conformidad con los argumentos de hecho y fundamentos de derecho que expongo a continuación:

LOS HECHOS:

ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL:

1.- Desde el día 1 de febrero de 2023, me desempeñé bajo el vínculo de subordinación y dependencia para la demandada en autos, cumpliendo funciones en calidad de personal de aseo, desempeño llevado a cabo semanalmente en jornadas laborales fijas comprendiendo los días lunes, miércoles y viernes en horario de 18:00 horas a 21:00 horas. Relación laboral que nunca fue regularizada por medio de un contrato de trabajo, pese a mis constantes requerimientos.



2.- Es preciso señalar que mis funciones no constituyen una actividad o servicio esporádico, pues me he desempeñado en la misma función y bajo las mismas condiciones ya expuestas durante toda la relación laboral con la demandada, debiendo acatar horarios establecidos, directrices e instrucciones propias de mis labores como personal de aseo por parte de mi jefe directo dentro del Sindicato de Trabajadores Empresa [REDACTED] Funciones que fueron llevadas a cabo ininterrumpidamente, sin tener periodos no trabajados. Fueron 23 meses de relación laboral. Sin siquiera tener derecho a vacaciones.

3.- Cabe precisar que tras casi dos años desempeñando funciones para el Sindicato de Trabajadores Empresa [REDACTED] sin un contrato laboral y ante la necesidad de regularizar mi situación laboral, que me dejaba en desventaja frente a compañeras que cumplen mis mismas funciones y que sí cuentan con contrato de trabajo escriturado, expuse esta situación en noviembre del año 2024 a la Presidenta del Sindicato, quién se negó argumentando una falta de presupuesto para contratar a más funcionarios y que por esa razón no era posible regularizar mi situación laboral, que incluso debía agradecer que estaba trabajando.

Tras la negativa, concurrí a la inspección del trabajo el día 02 de diciembre de 2024 para denunciar mi situación de informalidad laboral, hecho del cual se enteró mi ex empleadora lo que desencadenó en que se pusiera fin a mi vínculo laboral de forma unilateral el día 12 de diciembre de 2024, pues después de realizada la denuncia mientras me encontraba en las labores propias de mi cargo, recibí ordenes de mi ex empleador de no presentarme nuevamente a trabajar, que estaba despedida y no me quería volver a ver.

En horas de la mañana de mi siguiente día laboral, mi ex jefa me envió un mensaje de texto vía aplicación whatsapp, señalando nuevamente que no debía concurrir a mi lugar de trabajo, porque estaba despedida, es por ello que nuevamente fui a la Inspección del Trabajo para informarme respecto a qué pasos seguir, a lo cual se me señaló que debía presentarme a realizar mi jornada laboral correspondiente, y es en este contexto en que se me prohíbe el ingreso a mi lugar habitual de trabajo al momento en que yo me encontraba a las afueras de éste para dar inicio a mi jornada laboral, hecho que registré en un video, y que se probará en la etapa procesal respectiva.

Cabe recalcar como hecho no menor, que toda esta situación de irregularidad laboral y malas prácticas se da en un contexto en que mi ex empleadora es una



institución cuyo fundamento es la protección y representación de las y los trabajadores al interior de una empresa, procurando la defensa de los derechos laborales. Es por esto que resulta inentendible el actuar en calidad de empleador tanto de la Presidenta del Sindicato como también de quien fuera mi jefe directo, quienes mantuvieron nuestro vínculo laboral fuera de las formalidades legales con ello privándome de todos los beneficios y derechos que tiene un trabajador del código del trabajo; para luego poner término unilateral a la relación contractual tras mi denuncia de estos hechos ante la Inspección del Trabajo. Actuar que se contradice con los dichos de la Presidenta del Sindicato respecto a la relación de los y las trabajadoras de la Empresa [REDACTED] con la institución, y cito textual: “Lo que nos interesa como gremio es asegurar la estabilidad laboral y fortalecer la proyección de nuevos clientes, porque mientras exista trabajo, todos estaremos bien”, estos dichos están contenidos en una entrevista dada al medio informativo [REDACTED] con fecha 04 de abril del año 2025 con ocasión de la renovación de la directiva del sindicato, entrevista que se encuentra disponible en la plataforma online de dicho medio.

4.- Si bien mi vínculo laboral con la demandada en autos se encontraba fuera de las formalidades legales, sí constituyó una relación laboral en la cual yo desempeñaba mis funciones bajo una relación efectivamente de subordinación y dependencia, características inherentes a mis labores de personal de aseo, las cuales consistían en la limpieza y orden de las instalaciones del Sindicato de Trabajadores de Empresa [REDACTED], debiendo seguir órdenes directas de mi ex jefe para poder realizarlas.

5.- Para demostrar claramente que existe vínculo de subordinación y dependencia, recalco que mi jornada laboral comprendía los días lunes, miércoles y viernes en un horario de 18:00 a 21:00 horas, recibiendo una remuneración de \$90.000 semanales, la cual era depositada en mi cuenta Rut del Banco Estado que hacía una suma mensual de \$360.000.

Para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, ruego a US., tener presente que mi última remuneración ascendía a la suma de \$360.000 (trescientos sesenta mil pesos).

6.- Mis funciones en ningún caso fueron constituidas como esporádicas, ni accidentales, ni transitorias. Siempre tuve una relación laboral continua y permanente.



Como se verá en juicio todas mis funciones eran llevadas a cabo en días y horarios fijos, además de bajo estrictas órdenes de mi jefatura directa.

7.- De todo lo dicho hasta ahora se desprende que por aplicación del artículo 7° del Código del Trabajo, mis funciones desempeñadas como personal de aseo se desarrollaron dentro de un contrato de trabajo como se acreditará en juicio, existiendo de un vínculo de subordinación y dependencia entre mi persona y la demandada, quien decidió ponerle fin de forma unilateral no respetando la aplicación del art 159, y los principios pro-operarios y primacía de la realidad.

II.- NATURALEZA LABORAL DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL:

En primer término, debo señalar que los servicios prestados para la demandada fueron amparados por un contrato de trabajo, el cual no obstante no estar escriturado como tal, no impide calificar mi relación como de carácter laboral, como ya lo he indicado a lo largo del presente relato.

En efecto, siendo el contrato de trabajo de carácter consensual y existiendo servicios personales bajo dependencia y subordinación del empleador, debe aplicarse lo dispuesto en el artículo 8° del Código del Trabajo, el que hace presumir su existencia, en el caso de acreditarse los elementos que se desprenden de la definición legal del contrato de trabajo, contenida en el artículo 7° del mismo cuerpo legal, aplicando de igual modo el principio de la primacía de la realidad que contiene nuestra legislación laboral.

Conforme el artículo 9° inciso final del Código del Trabajo, si el empleador no escriturase el contrato de trabajo dentro del plazo señalado en la misma norma legal, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.

De acuerdo con nuestra normativa laboral y la jurisprudencia reiterada de los Tribunales del Trabajo y los Tribunales Superiores de Justicia, la existencia de la relación laboral, o sea, la prestación de servicios bajo un vínculo de subordinación y dependencia se materializa a través de manifestaciones específicas y concretas que denotan claramente la naturaleza de este especial vínculo, tales como la prestación de los servicios que realiza en un lugar determinado, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la obligación de ceñirse a instrucciones por parte de un encargado como superior jerárquico, el pago de una remuneración por esos servicios en forma periódica, y el control de asistencia, el descuento de las inasistencias, así como otros elementos que



son propios de la relación laboral, tales como el derecho a vacaciones, derecho a vestuario y calzado, derecho a licencia médica, derecho a permisos administrativos, etc., que aun cuando no se concreten en un contrato de trabajo hacen presumir la existencia de numerosos indicios de un vínculo de carácter laboral.

De la descripción de funciones genéricas, permanentes y habituales hecha más arriba, puede deducirse que la naturaleza de los servicios prestados no correspondía a cometidos específicos, sino genéricos, ni a la realización de actividades accidentales, sino permanentes, que más permanente que la necesidad de hacer aseo en una oficina y mantener el orden de la misma.

Los denominados indicios de subordinación, como lo señala, tanto la doctrina como la jurisprudencia, “constituye el elemento central para evaluar la existencia o no de la relación laboral (...)” (La subordinación en el Derecho Laboral Chileno, José Luis Ugarte Cataldo, Editorial Legal Publishing, 2008).

En el presente caso, el vínculo de subordinación y dependencia queda demostrado con el cumplimiento de horario, el pago de una remuneración semanal, y el obediencia a órdenes y directrices de una jefatura directa de todas las funciones a realizar, ya que lamentablemente el personal de aseo, no se manda solo, no podemos simplemente ejecutar, estamos a las indicaciones directas de nuestras jefaturas.

III. DEL DESPIDO INJUSTIFICADO, LA NULIDAD DEL DESPIDO Y LAS INDEMNIZACIONES ADEUDADAS.

Conforme a lo latamente expuesto en los acápites anteriores, la demandada procedió a despedirme informalmente, comunicándome de forma abrupta que dejaría de prestar servicios, incluso prohibiéndome el ingreso a las dependencias de mi lugar habitual de trabajo.

S.S, por las explicaciones previamente indicadas, y en vista del principio de primacía de la realidad, mi vínculo con la demandada sí constituye una relación laboral, aun cuando no se haya escriturado un contrato, y a pesar de ello, sin mediar argumento legal se pone término a mi relación laboral de forma abrupta, primero mediante aviso verbal por parte de mi ex jefe directo durante el desarrollo de mi jornada laboral, luego por medio de mensajes a través de la aplicación whatsapp, y por último prohibiéndoseme el ingreso a las dependencias del Sindicato de Trabajadores de Empresa [REDACTED] [REDACTED] al momento de iniciar mi siguiente jornada laboral, no dando ninguna razón valedera ni jurídica, ni aplicando alguna causal del Código del Trabajo.



Cabe indicar que siempre tuve una conducta intachable al cumplir con todos los requisitos solicitados, es por esto por lo que el único motivo que atribuyo a esta decisión de poner término a mi contrato de trabajo por parte de mi ex empleadora, es el hecho de haber denunciado en la Inspección del Trabajo mi situación de informalidad laboral.

Por lo expuesto, mi despido carece de todas las formalidades exigidas en el artículo 162 del Código del Trabajo, toda vez que no se ha acreditado el pago de las cotizaciones previsionales de todo el periodo de la relación laboral.

De esta forma, debe aplicarse lo preceptuado en el inciso 5 del artículo 162, parte final, que dispone: “Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá efecto de poner término al contrato de trabajo”.

A su vez, la demandada también ha hecho caso omiso a lo dispuesto en el inciso 6 del artículo 162 del Código del Trabajo, que señala: “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.

El incumplimiento de los deberes señalados en el inciso 5 y 6 del ya referido artículo 162 -antes citados-, facultan a mi representada para reclamar la aplicación de la Ley Bustos.

En efecto, la omisión en el envío de la Carta de Término de los servicios, o carta de despido, en que incurrió el empleador demandado, ha vulnerado la norma contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, toda vez que, no se indicó por escrito cuáles fueron los fundamentos de hecho y derecho para tomar la drástica determinación de desvincularla de su fuente de trabajo, dejándola en la más completa indefensión, otorgándole al despido, por esa sola omisión, la categoría de **DESPIDO INJUSTIFICADO**.

En este sentido, los Tribunales de Justicia han establecido una doctrina de carácter uniforme y unánime en orden a proteger los derechos del trabajador cuando el empleador no expone los hechos que motivan la terminación de la relación laboral en la carta de despido; esto debido a la indefensión absoluta en que se deja a aquellos trabajadores, que es precisamente lo que acontece en este caso con la demandante.



Según los contratos que oportunamente se acompañarán y las boletas de servicios, la remuneración percibida estaba en promedio mensual de los \$360.000 mensuales.

En lo que concierne a las cotizaciones, la demandada jamás cumplió con la obligación de realizar cotizaciones previsionales por las remuneraciones que le pagó durante el periodo de la relación laboral, lo que en este caso configura la NULIDAD DEL DESPIDO.

Así las cosas, como hemos venido relatando, la omisión denunciada no se subsanó en la forma dispuesta por la ley, al momento del despido; lo que conlleva a que la demandada no sólo deberá pagar las remuneraciones adeudadas por el periodo de vigencia de la relación laboral, con sus respectivas cotizaciones, sino que, además, deberá pagar todas las remuneraciones que se generen hasta la convalidación del despido con el pago de las previsiones del demandante.

IV. PRESTACIONES DEMANDADAS:

- 1.- \$360.000 por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.
- 2.- \$720.000 por concepto de indemnización por años de servicios o lo que S.S estime pertinente en virtud del mérito de autos.
- 3.- \$360.000 por concepto de incremento del 50% de indemnización por años de servicio o lo que S.S estime pertinente en virtud del mérito de autos.
- 4.- \$720.000 por concepto de dos periodos de feriado legal que se encuentran pendientes o lo que S.S estime pertinente en virtud del mérito de autos.
- 5.- Cotizaciones impagas durante todo el periodo que duró la relación laboral.
- 6.- Remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde el despido hasta la fecha de convalidación del mismo, por aplicación de los incisos 5 y 7 del artículo 162 del Código del Trabajo.
- 7.- Reajustes, intereses y costas que proceda según la ley o según lo determine S.S conforme el mérito del proceso.

Termina pidiendo que, atendido el mérito de lo expuesto y normas citadas, se sirva tener por interpuesta demanda de declaración de existencia de relación laboral, nulidad de despido, despido improcedente y cobro de prestaciones laborales, en contra de mi ex empleadora ya individualizado, a fin de que se declare que la relación con mi empleadora era de carácter laboral, que el despido es carente de causal y en definitiva es nulo y por lo tanto se le condene a pagar las prestaciones indicadas en el acápite cuarto.



SEGUNDO: Contestación. Comparece doña [REDACTED], dirigente sindical, cédula de identidad [REDACTED], en su calidad de presidenta del **SINDICATO DE TRABAJADORES** [REDACTED] y en su representación, organizacional sindical del giro de su nombre, ambos domiciliados en calle [REDACTED], comuna de Punta Arenas, y señala.

Que, dentro del plazo legal vengo en contestar la demanda de autos en la representación invocada, solicitando su rechazo en todas sus partes, con costas.

I.- NEGACIÓN EXPRESA DE LOS HECHOS CONFORME LO SEÑALAN LOS ARTÍCULOS 452 Y 453 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

1.- Conforme lo señalan los artículos 452 y 453 del Código del Trabajo, esta parte viene en negar todos y cada uno de los hechos relatados por la actora en su demanda, excepto aquellos que sean explícitamente aceptados o reconocidos en esta contestación.

Corresponderá por lo tanto a la actora, la carga probatoria respecto de cada una de las circunstancias de hecho alegadas en su libelo que sean expresamente negadas.

2.- De conformidad con lo señalado precedentemente, en particular, aunque no excluyentemente, se niega y rechazan las siguientes aseveraciones de la contraria:

(a) que entre doña [REDACTED] y el Sindicato que represento, hubiese existido relación laboral bajo vínculo de subordinación y dependencia desde el 1º de febrero de 2023 y el 12 de diciembre de 2024 y por o durante cualquier otro periodo de tiempo;

(b) que, como consecuencia de ello, durante dicho periodo se hubiese devengado en favor de la actora cotizaciones previsionales y feriado legal y cualquier otra prestación derivada de un contrato de trabajo;

(c) que se adeuden a la actora indemnización sustitutiva del aviso previo y por años de servicio;

(d) que hubiese existido un despido y que este sea injustificado, indebido o improcedente y, como consecuencia de ello, corresponda pagar indemnizaciones por término de contrato de trabajo e incremento legal del 50%.

II.- ANTECEDENTES Y CONSIDERACIONES PRELIMINARES.

1.- **Inexistencia de relación laboral.** La actora prestó servicios de aseo y limpieza para mi representada como prestadora de servicios en forma independiente, en los tiempos que ella determinaba, sin sujeción a órdenes e instrucciones, sin sujeción a



horario, sin sujeción a control de asistencia, medidas disciplinarias, entre otras manifestaciones y características propias de una relación laboral.

Esta forma de prestación de servicios fue libremente consentida y aceptada por ella durante el tiempo que prestó servicios de aseo y limpieza para mi representada.

2.- Inexistencia de reclamos o disconformidad por parte de la actora en la forma de prestar sus servicios. Lo cierto SS. es que cualquier persona frente a hechos como los que expone en su demanda, si realmente hubiesen ocurrido, hubiese accionado oportunamente a través de los medios o instancias de protección, reclamos, etc. que proporciona nuestro ordenamiento jurídico laboral, reglamentario y de protección a los trabajadores.

Jamás hubo un reclamo o pretensión de laboralidad por parte de la actora. Es más, en mi calidad de Presidenta del Sindicato jamás la actora se acercó a conversar conmigo para plantear alguna situación o reclamo derivada de su prestación de servicios.

Un mínimo de coherencia y responsabilidad personal, en la hipótesis que plantea la actora, hubiese accionado o detonado una reclamación formal ante el empleador o ante la Dirección del Trabajo o derechamente ante tribunales a través de un despido indirecto coetáneo (de ser efectivos) a los hechos que narra.

Sobre la base de las máximas de experiencia, sentido común y jurídico, no se entiende que una persona que se presume “trabajadora” hubiese permanecido casi dos años sin hacer “nada”.

3.- Ayuda a la actora. La prestación de servicios de la actora lo fue por mera liberalidad y para otorgarle una ayuda adicional en sus ingresos. El Encargado Administrativo de la época comenzó búsqueda de un servicio de aseo a domicilio que pudiera asistir a solicitud cuando se requiriera. Nosotros ya contamos con una persona que se encarga de estas labores y la idea era poder complementar un apoyo algunos días a la semana o cuando se necesite. En esa época, contactaron a la Sra. [REDACTED] y como una forma de ayudarla debido a su situación económica, se le dio la oportunidad de prestar este apoyo.

4.- Sindicato de Trabajadores Empresa [REDACTED]. Mi representada es cumplidora de la ley laboral, tiene sus trabajadores con su documentación laboral al día.

5.- Retribución de sus servicios. Los servicios de la actora fueron retribuidos a razón de \$90.000.- semanales.



III.- CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

Sobre la base de las pretensiones formuladas en la demanda esta parte se referirá separadamente a cada una de las peticiones expresadas en su demanda, sin perjuicio de reiterar su defensa negativa frente a los hechos expuestos por la actora.

III.1.- EN CUANTO A LA PRETENSIÓN DE RECONOCIMIENTO DE EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL.

1.- Como se dijo, se niega y controvierte que entre el 1º de febrero de 2023 y el 12 de diciembre de 2024, la actora hubiese prestado servicios bajo subordinación y dependencia para mi representada y pretenda, ahora, pretender que dicho periodo -libremente pactado y convenido bajo una relación contractual civil – dé lugar a una relación laboral y pretender prestaciones propias de índole laboral.

2.- Como se dijo, la actora prestó servicios de aseo y limpieza para mi representada, como prestadora de servicios independiente, en los tiempos que ella determinaba, sin sujeción a órdenes e instrucciones, sin sujeción a horario, sin sujeción a control de asistencia, medidas disciplinarias, entre otras manifestaciones y características propias de una relación laboral.

3.- Esta forma de prestación de servicios fue libremente consentida y aceptada por ella durante todo el tiempo que prestó servicios de aseo y limpieza para mi representada.

Y la forma y modalidad de prestación de servicios independientes por quien ejerce sus actividades remuneradas en forma liberal, en forma independiente y autónoma, sin exclusividad, como lo es el caso de la actora, corresponde a un contrato de arrendamiento de servicios inmateriales regido por el derecho común, lo que fue acordado entre las partes. Se reitera, así fue lealmente convenido de mutuo acuerdo. Este hecho es relevante y determinante en este proceso.

4.- Lo anterior obedece, además, a que la actora ejercía y desarrollaba otras actividades remuneradas para terceros. Es decir, no tenía dedicación exclusiva con mi representada. En todo caso, jamás se pretendió ocultar ni esconder la existencia de un “*contrato de trabajo*” ni mucho menos. Mi representada conocedora y respetuosa de la legislación laboral, posee sus trabajadores y cumple con la legislación laboral. Por lo demás, como se dijo, la actora jamás reclamó sobre la naturaleza, desarrollo y cumplimiento de su relación de prestación de servicios para con el Sindicato.



5.- Lo dicho tiene especial relevancia de acuerdo con el principio general de la buena fe y su especial aplicación en materia laboral, sobre todo al momento de evaluar, ahora, el radical cambio de conducta de la demandante frente a mi representada.

Es la actora la que se presenta “ahora” como “trabajadora” a partir del 1º de febrero de 2023, ocultando convenientemente que frente a mi representada y ante terceros actuó y se presentó siempre durante dicho periodo como prestadora de servicios independiente y realizando libremente sus servicios también a terceros.

6.- Por lo tanto, se rechaza, niega y controvierte que entre la actora y mi representada, ésta haya prestado servicios bajo subordinación y dependencia y, por lo mismo se rechaza, niega y controvierte que sea procedente pagar indemnizaciones y recargos legales, cotizaciones previsionales y feriados por el periodo de tiempo que señala en la demanda y por cualquier otro.

III.2.- COBRO DE COTIZACIONES PREVISIONALES IMPROCEDENTE.

1.- Sin perjuicio de lo dicho, análisis aparte requiere esta pretensión de la actora quién recién ahora vienen a “darse cuenta” de que se le adeudarían las cotizaciones previsionales mientras prestó servicios independientes, lo que no resulta aceptable.

2.- SS. comprenderá que, si hubiese existido un vínculo de subordinación y dependencia con la actora, nada habría costado deducir de sus retribuciones lo que correspondería a sus supuestas cotizaciones previsionales. Mi representada lo hace con todos sus trabajadores. Como se dijo, mi representada actúa legalmente y no tenía por qué ocultar una prestación de servicios como no laboral.

3.- Cabe señalar al respecto que, entendemos, en forma coherente con la prestación independiente de servicios, la demandante nunca señaló siquiera su intención de que se enteraran cotizaciones previsionales en el fondo de pensiones, ni para su salud previsional. Tampoco reclamó ante los organismos especializados sobre la supuesta existencia de un contrato de trabajo y un no pago de cotizaciones previsionales.

III.3.- NO EXISTE NULIDAD “DEL DESPIDO”. PRETENSIÓN TAMBIÉN IMPROCEDENTE.

1.- Esta pretensión de la demanda es totalmente improcedente y contraria a derecho. La actora pretende que desde su desvinculación y hasta la fecha de una supuesta convalidación y por el hecho de no haberse pagado sus cotizaciones previsionales respecto de un periodo que califica de laboral, se le paguen sus



remuneraciones. Pues bien, atendida la naturaleza jurídica de la relación contractual habida con la actora, no existió obligación para mi representada de retener y enterar el pago de cotizaciones previsionales a ella.

2.- En efecto, nunca hubo obligación de retener, declarar y pagar cotizaciones previsionales de la actora imputables a mi representada. Tal obligación no existió jurídicamente durante dicho periodo de tiempo, por lo que es improcedente pretender la existencia de una “nulidad de despido” y una supuesta aplicación de la Ley Bustos en la especie.

Mi representada no retuvo dineros, retribuciones ni supuestas remuneraciones de la demandante que debiese estar obligada a retener y enterar a título de “cotizaciones previsionales” en instituciones previsionales lo que, además, la actora jamás cuestionó.

3.- Sobre lo dicho, la Excma. Corte Suprema ha fallado en el sentido de señalar que:

“La sanción de nulidad de despido del artículo 162 del Código del Trabajo ha sido prevista para el empleador que ha efectuado la retención correspondiente de las remuneraciones del trabajador y no entera los fondos en el organismo respectivo, es decir, no ha cumplido su rol de agente intermediario y ha distraído dineros que no le pertenecen en finalidades distintas a aquellas para las cuales fueron retenidos, de modo que se hace merecedor de la sanción pertinente. En consecuencia, si la mencionada retención no se produjo; resulta improcedente aplicar al empleador la sanción de nulidad de despido” (Corte Suprema, 31 de mayo de 2010, Rol No 1526-2010).

4.- Y no es la única sentencia. En efectos, otras sentencias de unificación de jurisprudencia han fallado también que no es aplicable la sanción denominada “Ley Bustos” en aquellos casos en que la propia sentencia establece el reconocimiento de la relación laboral, como por ejemplo en recurso Rol N°36.601- 2017, en que con fecha 26 de marzo de 2018 la 4ª sala resolvió que el Art. 162 del CT, incisos 5º, 6º y 7º:

“... regulan la situación que se configura porque el empleador al momento de la desvinculación del dependiente se encontraba en mora en el pago de las cotizaciones previsionales, cuyos montos descontó y retuvo de las remuneraciones respectivas sin enterarlos en los organismos pertinentes, no aquella que se presenta cuando una sentencia establece que las partes estaban vinculadas laboralmente, por lo tanto, la procedencia de aplicación de la sanción de invalidez del despido debe determinarse a la luz de la finalidad que tuvo el legislador al instaurarla, que es precisamente estimular al



empleador a enterar en los órganos respectivos las cotizaciones que retuvo, sin que sea necesaria la intervención de la autoridad administrativa o judicial, ergo, supone que esa obligación de retención es manifiesta para las partes.” (Sentencia del 26 de marzo de 2018, de la E. Corte Suprema en recurso de unificación de jurisprudencia Rol N° 36.601-20179.

5.- Asimismo la Excma. Corte Suprema ha dictaminado que cuando se declara una relación laboral en una sentencia y la relación entre las partes estuvo regida por un estatuto no laboral no procede la sanción de nulidad de despido. Así se resolvió, por ejemplo, en sentencia del 21 de junio de 2018, de la 4ª sala en recurso de unificación de jurisprudencia Rol N°42.441-2017.

A mayor abundamiento y en igual sentido, existen diversas sentencias de tribunales superiores como es el caso de la Illma. Corte de Apelaciones de San Miguel, que en recurso de nulidad Rol N°272-2018, con fecha 9 de agosto de 2018, resolvió:

“Duodécimo: Que, en a su vez el artículo 162 del Código del Trabajo, parte del supuesto de que se ha descontado el monto de las cotizaciones previsionales de las remuneraciones del trabajador; pues de otro modo - atendida la fuente de financiación en general - no se habría referido la ley al deber de integrar dichas cotizaciones; por tanto, en la especie ese supuesto no concurre. Es así como la sanción que la norma contempla, es motivada por la eventual apropiación de parte de la remuneración del trabajador destinada a ser retenida por el empleador y enterada en los organismos de seguridad social; en la realidad, se trata en el caso de autos de una relación formal de honorarios, en la que se efectuó retención (cumpliendo también una obligación legal), para fines distintos a los previsionales, por estimarse en principio de naturaleza civil; por lo anterior, siendo la norma de naturaleza sancionatoria debe interpretarse restrictivamente, para el solo caso de existir la retención y el no entero de las cotizaciones de seguridad social, lo que en el caso de autos no sucedió, por lo que no existe distracción de dineros pertenecientes al trabajador por parte del empleador que amerite la aplicación de la sanción en comento”.

Lo anterior, además, responde a razones de justicia y equidad frente a incumplimientos flagrantes del empleador, lo que en la especie no ocurrió ni es aplicable a mi representada.

III.4.- CONDUCTA DE LAS PARTES. LA BUENA FE Y LOS ACTOS PROPIOS.



1.- De todo lo señalado previamente, cabe concluir que conforme a los actos propios de la demandante al ejecutar su prestación de servicios profesionales y de su conducta frente a terceros, se desprende claramente que la actora se consideró – durante dicho periodo de tiempo - como una prestadora de servicios independiente, por lo que conforme a nuestro derecho positivo, dicha práctica constituye un elemento valioso del cual no puede desentenderse, como si lo que ocurrió en la realidad no hubiese ocurrido.

2.- Su conducta propia, aceptada y consentida, se deduce de múltiples actos y conductas propias como, por ejemplo: al ejecutar o prestar sus servicios profesionales en forma independiente; al determinar libremente sus tiempos y asistencia; al no presentar licencias médicas; al no solicitar vacaciones y menos pagadas; al no efectuar reclamos previos; al no tener exclusividad y disponer sus tiempos para otros servicios o actividades retribuidas.

3.- El artículo 1564, inciso 3º, del Código Civil contiene la regla fundamental en materia de interpretación de contratos, pues corresponde a la interpretación auténtica ya que emana de los autores del acto o contrato, interpretación manifestada en la ejecución práctica que han hecho las partes del contrato, la que contribuye a interpretar el mismo y, por cierto, desde luego a calificarlo según las diferentes clases de contratos que nuestra legislación reconoce.

4.- En tal sentido, la aplicación que ambas partes hicieron respecto de su relación de prestación de servicios y en particular la conducta o hechos propios de la demandante ante mi representada, demuestran que, en la especie, durante dicho periodo de tiempo, estamos ante un contrato de prestación de servicios independientes, sin sujeción a vínculo de subordinación y dependencia.

5.- La actora, como se dijo, no es una persona desconocedora de cómo funcionan las cosas, ni desvalida, por lo que no puede catalogarse como desconocedora de la forma en que se relacionó y prestó sus servicios profesionales para mi representada.

De esta manera, por ejemplo, se entiende que la actora es una persona que sabe cómo funciona el sistema de pago de impuestos, cómo funciona el sistema previsional chileno, el sistema de salud previsional, que tiene derecho a vacaciones pagadas en caso de ser trabajadores dependientes, que deben cotizar para seguro de cesantía, etc.

6.- La mejor prueba de esto es que recurrió recién a la Inspección del Trabajo porque el Sindicato no le “prestó \$300.000.-” lo que estatutariamente no es posible para una organización de este tipo, pero sí le ofreció una ayuda por \$150.000.-



7.- Es decir SS., sabía la actora a quien perfectamente podía recurrir y durante dos años – suponiéndose *“trabajadora laboral”* – no lo hizo. Claramente SS. la actora consintió y estuvo de acuerdo en la forma en que prestó sus servicios, por lo que su cambio de conducta unilateral es desleal y no puede ser aceptado.

Pretenderse ahora *“trabajador”* cuando en todo momento privilegió su independencia y su libertad de acción, refleja una incoherencia muy grande en su forma de actuar ante el derecho y judicialmente.

8.- Como se dijo, el demandante nunca tuvo – durante dicho periodo de tiempo - voluntad para obligarse laboralmente. Su conducta invariable durante el tiempo que prestó sus servicios retribuidos demostró que hubo de su parte, siempre y durante dicho periodo, una ausencia total de voluntad para obligarse laboralmente, como un acto consciente y volitivamente libre, que entendemos fue leal y no puede ser cambiado ahora.

9.- La conducta invariable y la aplicación práctica en la ejecución y prestación de los servicios que hizo la actora, destierra la existencia de una relación laboral.

¿Por qué nunca manifestó su desacuerdo o reclamo sino hasta ahora?

¿Por qué ahora reclama cotizaciones previsionales impagas, cotizaciones de salud o de seguro de cesantía?

¿Por qué no puso término a su supuesto contrato de trabajo por incumplimiento grave del “empleador”?

¿Por qué habría de suponerse que mi representada pretendiera esconder o simular la verdad al objeto de eludir el cumplimiento de obligaciones laborales, si tiene trabajadores dependientes y cumple a cabalidad con la legislación laboral?

Las interrogantes tienen una clara respuesta: simplemente no hubo relación laboral, la actora prestó servicios durante dicho periodo de tiempo, en forma independiente, a su gusto y conveniencia, como una persona entendida de cómo funcionan las cosas y responsable que sabía lo que hacía.

10.- En consecuencia, debe valorarse la voluntad de los contratantes y primar la buena fe como principio inspirador de nuestro ordenamiento jurídico y como principio inspirador del contrato que ligó a mi representada con el actor; buena fe que para la actora termina cuando presenta esta demanda en busca de la protección laboral, lo que nunca pretendió, pues siempre hubo de su parte una completa ausencia de voluntad para obligarse laboralmente en los servicios que prestó a mi representada.



11.- Todo lo anterior configura lo que la doctrina llama **Doctrina del Acto Propio**, según el cual cabe preguntarse si ¿puede una persona ir contra sus propios actos? O si la ¿conducta anterior del sujeto es un elemento para determinar el alcance y contenido del derecho?

En la especie nos parece evidente que quienes han ejecutado y actuado conforme a una determinada, reiterada e invariable conducta jurídica, no pueden ahora desconocerla, so pretexto que no les era favorable y buscar el amparo laboral cuando nunca antes lo hicieron.

12.- Lo contrario llevaría a una incertidumbre jurídica inaceptable. Un fallo de la Il. Corte de Apelaciones de Santiago señala lo siguiente:

“Que, si se aceptaren de buenas a primeras, las argumentaciones del demandante para concluir que en la especie existe contrato laboral, resultaría ser que crearía en la práctica una total incertidumbre jurídica, lo cual debe ser del todo ajena a la administración de justicia”.

“Que es un principio de derecho laboral, el ser proteccionista de la parte más débil de la parte laboral esto es el trabajador. En la especie, este principio no tiene cabida, porque como se expresó, se estaba frente a un prestador de servicios profesionales previo pago de honorarios, y cuya relación se mantuvo así en el tiempo por casi veinte años”

“Que amparar la conducta del actor de intentar recalificar su contrato de honorarios con el solo fin de percibir lo que le corresponde, como se dijo, provoca incertidumbre jurídica y es suponer una lápida a contratos similares vigentes entre un mundo de personas que así ha contratado y los usuarios de sus servicios”. (Gaceta Jurídica N°278 / Junio/2003), pág. 250 y 251).

13.- Por las razones expuestas, se solicita el rechazo de la demanda y todas las consecuencias de laboralidad asociados a dicha petición, en cuanto la actora pretende que se declare que entre el día 1° de diciembre de 2023 y el día 14 de diciembre de 2024, su prestación de servicios fue bajo vínculo de subordinación y dependencia.

Termina pidiendo que, en mérito de lo expuesto y en virtud de lo dispuesto en los artículos 7, 168, 170, 432, 452, 454 y demás pertinentes del Código del Trabajo; artículos 13, 52 y demás pertinentes de la Ley N° 19.728; artículos 19, 1545, 1546 y demás pertinentes del Código Civil, y demás normas aplicables, tener por contestada en



tiempo y forma la demanda interpuesta por doña [REDACTED] y rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

TERCERO: Conciliación. Que la correspondiente audiencia preparatoria, se realizó con la presencia de la demandante y demandada, donde no hubo conciliación.

CUARTO: Hechos conformes. Que se fijaron los siguientes hechos conformes.

Prestación de servicios por parte de la actora en favor de la demandada.

QUINTO: Hechos a probar. Que se fijaron los siguientes hechos a probar.

1.- Efectividad de que los servicios prestados por la actora a la demandada se desarrollaron en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo.

2.- En la afirmativa del punto anterior:

a) Fecha de inicio, funciones desempeñadas, remuneración percibida, jornada de trabajo desarrollada, fecha y forma en que concluyeron los servicios prestados por la actora, entre otros.

b) Contenido de la comunicación de término y efectividad de los hechos y declaraciones formuladas en ella. Cumplimiento de las formalidades legales.

c) Estado de pago de las cotizaciones previsionales de la actora.

d) Efectividad de que se adeuden sumas a la actora por concepto de feriado legal. En la afirmativa, cantidad de días y monto al que ascienden.

SEXTO: Prueba demandante. Que la demandante rindió la siguiente prueba.

I.- DOCUMENTAL.

1) Acta de comparendo de conciliación de fecha 06 de marzo 2025.

2) Denuncia por vulneración de derechos fundamentales realizada por doña [REDACTED] en contra de la demandada en autos con fecha 12 de diciembre de 2024.

3) Acta de activación de fiscalización N° 1490 de fecha 4 de diciembre de 2024.

4) Copia Resolución de Multa N° 7646/24/51 de fecha 24 de diciembre de 2024.



5) Sentencia causa Rit I-3-2025 de fecha 11 de marzo de 2025 del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas.

6) Sentencia causa Rol 47-2025 de fecha 17 de julio de 2025 emitida por la Ilustre Corte de Apelaciones de Punta Arenas.

7) Copia de pantallazos de conversaciones vía whatsapp entre doña [REDACTED] y don [REDACTED] de fecha 11 de diciembre 2024.

8) Cartolas del Banco Estado de la demandante

II.- TESTIMONIAL.

1.- Comparece don [REDACTED], quien previamente juramentado declaro.

A la demandante, le dijo.

¿Usted conoce a doña [REDACTED]? Sí.

¿Cómo la conoce? Yo entré como dirigente sindical en el 2023 y ejerciendo mi labor de tesorero de la organización. La conocí a ella que llegaba en las tardes. No me di cuenta inmediatamente. Pasó un tiempo en que me di cuenta de que ella estaba trabajando en el sindicato.

No tenía conocimiento anterior de eso.

¿Usted sabe cuándo empezó a trabajar doña [REDACTED] en el lugar? Tengo entendido que en diciembre del 2022.

¿Y hasta cuándo trabajó doña [REDACTED]? Hasta diciembre del 2024.

¿Dentro de las labores que ejercía doña [REDACTED], bajo qué funciones lo realizaba y en qué horarios? Ella llegaba generalmente a las 5 de la tarde. Me imagino que era ese el horario de llegada. Trabajaba lunes, miércoles y viernes. Y se le pagaba a fin de mes. Ese era su horario.

¿Doña [REDACTED] ejercía sus funciones bajo una instrucción? Sí. [REDACTED] que era el secretario en su momento, se comunicaba con ella y le daba las instrucciones del caso.



¿Doña [REDACTED] podía escoger libremente si asistía o no asistía a su jornada laboral? Ella ejercía libremente si podía asistir, pero se le descontaba el día si faltaba. O se le acomodaba en otro horario.

¿Usted tiene conocimiento de cuánto se le pagaba a doña [REDACTED] por sus servicios? Yo tenía que hacer los correos para hacer eso. Eran 30.000 pesos al día o 390.000 pesos mensuales.

Cuando usted dice que se le descontaba, ¿cómo se aplicaba ese descuento? Cuando ella faltaba un día y no lo recuperaba, se le descontaba el día. Eso era por un correo que me enviaba el secretario. Yo procedía a eso. o era yo quien descontaba. Yo recibía un correo que decía que había que pagar tanto. Pregunté una vez por qué menos y me dijeron que faltaba un día.

¿Usted supo si a doña [REDACTED] se le entregó alguna comunicación en cuanto a su desvinculación? No, no tengo idea.

¿Usted tomó conocimiento alguna vez si dentro del ejercicio de sus funciones a doña [REDACTED] el sindicato le impidió el ingreso en alguna oportunidad? Yo supe que sí. Generalmente nosotros hacemos cada uno sus funciones. Hay dos o tres personas haciendo sus funciones y uno no se entera inmediatamente. Aunque estamos en el mismo edificio, estamos separados haciendo nuestras cosas. Uno se entera después en algunas situaciones.

¿Cómo lo supo? Lo supe porque el compañero [REDACTED] me lo dijo en su momento.

¿Usted tiene conocimiento si durante la prestación de servicios doña [REDACTED] pudo tomar vacaciones? No supe de vacaciones.

¿No le consta ese hecho o no lo supo? No lo supe y no me consta. ientras estuve yo se le pagó todos los meses. Quizás no tomó vacaciones.

¿Usted sabe si a doña [REDACTED] se le pagaron las cotizaciones? No, no se le pagaron las cotizaciones.

A la demandada, le dijo.



¿Sabe usted si la señora [REDACTED] prestaba servicios para otras personas durante el tiempo que prestó servicios para el sindicato? No.

¿No sabe o no prestaba? No sé en realidad. No tengo certeza ni conocimiento de eso. Uno se va enterando después. En ese momento no tenía idea de que prestaba servicios para otras personas.

¿En ese momento no sabía, pero ahora sabe si prestaba servicios en esa época? Sí, ahora sé. En ese momento no sabía.

¿Ahora sabe que en la época que trabajaba además prestaba servicios para otras personas? Sí, para otras personas. Después que vine a todos los eventos me enteré de eso.

¿Sabe usted si el sindicato tiene otro personal administrativo o trabajadores contratados con contrato de trabajo? Sí. Tenemos nueve personas. Y una persona que está trabajando con boletas.

2.- Comparece don [REDACTED], quien previamente juramentado declaro.

A la demandante, le dijo.

¿Usted conoce a doña [REDACTED] Sí.

¿Cómo la conoce? Cuando fui dirigente sindical ella trabajaba para nosotros haciendo aseo en las tardes.

¿Usted sabe desde cuándo comenzó doña [REDACTED] a prestar sus servicios? Yo ingresé en marzo del año 2022 y ella ya estaba trabajando en las tardes.

¿Usted sabe hasta cuándo prestó sus servicios doña [REDACTED]? Diciembre de 2024.

¿En qué consistían las funciones de doña [REDACTED]? [REDACTED] iba a trabajar. Nosotros tenemos una persona que está contratada permanentemente. Yo era el jefe administrativo, el secretario del sindicato. Teníamos una persona que hacía aseo durante el día y [REDACTED] iba tres veces a la semana a hacer aseo después. Llegaba a las cinco y



media y se quedaba hasta las nueve. Como el local es muy grande, por mutual tenemos que tener otra persona.

¿Doña [REDACTED] estaba bajo instrucción? Se le daba la instrucción de lo que tenía que hacer. Ella iba tres horas día por medio.

¿Usted sabe si doña [REDACTED] podía elegir libremente no asistir un día? Cuando ella no podía ir me avisaba porque yo era el jefe administrativo. Cuando me avisaba, cambiaba el día. De repente no podía ir el lunes o el miércoles y cambiaba por el jueves o por el martes. Y si uno de esos días no iba, se le descontaba.

¿Usted nos comenta que si no iba un día se le descontaba? Sí, no se le pagaba. Todos los meses yo tenía que enviarle un correo al tesorero dándole un listado de las horas que ella trabajó.

Los días que ella no trabajaba se le descontaban de su sueldo.

Creo que eran 360 mil mensuales porque eran diez mil pesos por hora.

¿Usted tiene conocimiento de dónde ejercía esta prestación de servicios? En la sede del sindicato [REDACTED], en [REDACTED].

¿Usted tiene conocimiento de qué forma se le pagaba a doña [REDACTED]? Se le depositaba en su cuenta. Creo que era Cuenta RUT.

¿Usted supo si se le comunicó a doña [REDACTED] su desvinculación? No. Hasta donde yo sé, cuando yo estaba llegó la Inspección del Trabajo a fiscalizarnos.

Ahí a nosotros nos sacaron una multa por no estar en cumplimiento.

¿Usted sabe si durante el tiempo que doña [REDACTED] se desempeñó en sus funciones se le pagaron las cotizaciones previsionales? No se le pagaron.

A la demandada, le dijo.

¿Usted sabe si la demandante, la señora [REDACTED], prestaba servicios ara otras personas o terceros? Sí. Tengo entendido que durante un tiempo trabajó para la señora [REDACTED].



3.- Comparece don [REDACTED] Quien previamente juramentado declaro.

A la demandante, le dijo.

¿Usted conoce a doña [REDACTED]? Sí, perfectamente.

¿Cómo la conoce? Porque quiso trabajar entre febrero y marzo del 2023 para ayudarnos y colaborar justamente en el aseo de las instalaciones del Sindicato [REDACTED]

¿Y hasta cuándo trabajó, según usted, doña [REDACTED]? Hasta diciembre del año 2024.

Yo creo que por ahí fue la última fecha.

¿En este ejercicio de las funciones de doña [REDACTED], a qué se dedicaba? Lo que hacía generalmente era aseo en las instalaciones de 17 horas a 21 horas. Lunes, miércoles y viernes.

¿Doña [REDACTED] recibía algún tipo de instrucción? Sí.

Lo que tiene que hacer justamente en las instalaciones, lo que es aseo en la oficina, baños y todo ese tema.

¿Quién ejercía estas instrucciones respecto de doña [REDACTED]? Obviamente era el secretario, que tenía que ver justamente con el tema del personal. Ese es más el vínculo que había respecto de la comunicación directa con la señora [REDACTED]

¿Usted sabe el lugar o espacio físico donde doña [REDACTED] prestaba sus funciones? El primer piso, donde también hay mi oficina. El primer piso y parte del segundo piso. Y cuando había temas, parte del tercer piso también.

En el tercer piso hay un salón donde se presta justamente a otras organizaciones sindicales, a otras acciones, a otros entes sociales. Y hay que limpiar. Entonces generalmente participa ahí, donde también hay otra persona que nos colabora.

¿Y cuando no podía ir? Iba otro día.



¿Ella podía elegir libremente si quería ir o no ir? Yo creo que no. Lo que podía hacer era una conversación con el secretario. Entonces se trasladaba un día aparte.

Pero siempre trabajó y cumplió funciones en el sindicato.

¿El hecho de que de repente doña [REDACTED] faltara implicaba alguna consecuencia? Lo que se hacía generalmente era que iba otro día a cumplir esas funciones.

Porque de todos modos esa limpieza y ese ordenamiento tiene que estar para los socios de la organización.

¿Usted tiene conocimiento de cómo o de qué forma se le pagaba a doña [REDACTED]? Sí, perfectamente.

Yo en febrero-marzo era presidente de la organización sindical. El tema era lunes, miércoles y viernes. Era un aporte de 90.000 pesos semanal. 30.000 pesos por jornada de tres horas. Y eso por cuatro semanas era cerca de 300 y tantos, 340 o 370 mil pesos.

¿En su experiencia alguna vez le consta que doña [REDACTED] haya faltado al ejercicio de sus funciones o labores? Como reitero, en algunos casos, con la flexibilidad que hay cuando su hijo estaba complicado o tenía un tema de orden familiar, se corrían justamente esos días.

A la demandada, le dijo.

¿Puede precisar hasta qué fecha usted fue presidente del sindicato? Fines de marzo del 2023.

El primero de abril se efectuaron las elecciones y ahí sale electa la presidenta, la señora [REDACTED].

¿Puede precisar usted personalmente, como director del sindicato, con qué frecuencia asistía a la sede? Permanentemente. Yo trabajo ahí, salvo feriados.

¿En términos prácticos de lunes a viernes? Sí. Mi horario era de lunes a viernes. Inclusive más.



¿En algún momento la señora [REDACTED] le manifestó la necesidad de escriturar algún contrato de trabajo respecto de sus funciones? Fue poco el tiempo respecto del periodo que estuvimos ahí, febrero-marzo. Por lo tanto mucha comunicación no hubo respecto de aquello.

Eso es lo que puedo decir. Después ya entra la otra administración.

III.- OFICIOS.

Dirección del Trabajo que adjunta: Copia Resolución de Multa N° 7646/24/51 de fecha 24 de diciembre de 2024; Informe de Exposición (Informe de Fiscalización) N° 1531 de fecha 12/12/2024; Denuncia por Vulneración de derechos fundamentales de fecha 12 de diciembre de 2024, interpuesta por doña [REDACTED] en contra del Sindicato de trabajadores de [REDACTED].

IV.- OTROS MEDIOS DE PRUEBA.

Se tuvo a la vista causa Rit I-3-2025 Juzgado del Trabajo de Punta Arenas.

SEPTIMO: Prueba demandada. Que la demandada rindió la siguiente prueba.

I.- DOCUMENTAL.

1.- Reclamo judicial Multa N°7646/51 de fecha 24 de diciembre de 2025

II.- TESTIMONIAL

Comparece don [REDACTED] quien previamente juramentado declaro.

A la demandante, le dijo.

¿Usted conoce a doña [REDACTED]? Sí.

¿Cómo la conoce? Yo entré como dirigente sindical en el 2023 y ejerciendo mi labor de tesorero de la organización. La conocí a ella que llegaba en las tardes. No me



CFFPCGNXXXX

di cuenta inmediatamente. Pasó un tiempo en que me di cuenta de que ella estaba trabajando en el sindicato.

No tenía conocimiento anterior de eso.

¿Usted sabe cuándo empezó a trabajar doña [REDACTED] en el lugar? Tengo entendido que en diciembre del 2022.

¿Y hasta cuándo trabajó doña [REDACTED]? Hasta diciembre del 2024.

¿Dentro de las labores que ejercía doña [REDACTED], bajo qué funciones lo realizaba y en qué horarios? Ella llegaba generalmente a las 5 de la tarde. Me imagino que era ese el horario de llegada. Trabajaba lunes, miércoles y viernes. Y se le pagaba a fin de mes. Ese era su horario.

¿Doña [REDACTED] ejercía sus funciones bajo una instrucción? Sí. [REDACTED], que era el secretario en su momento, se comunicaba con ella y le daba las instrucciones del caso.

¿Doña [REDACTED] podía escoger libremente si asistía o no asistía a su jornada laboral? Ella ejercía libremente si podía asistir, pero se le descontaba el día si faltaba. O se le acomodaba en otro horario.

¿Usted tiene conocimiento de cuánto se le pagaba a doña [REDACTED] por sus servicios? Yo tenía que hacer los correos para hacer eso. Eran 30.000 pesos al día o 390.000 pesos mensuales.

Cuando usted dice que se le descontaba, ¿cómo se aplicaba ese descuento? Cuando ella faltaba un día y no lo recuperaba, se le descontaba el día. Eso era por un correo que me enviaba el secretario. Yo procedía a eso. o era yo quien descontaba. Yo recibía un correo que decía que había que pagar tanto. Pregunté una vez por qué menos y me dijeron que faltaba un día.

¿Usted supo si a doña [REDACTED] se le entregó alguna comunicación en cuanto a su desvinculación? No, no tengo idea.

¿Usted tomó conocimiento alguna vez si dentro del ejercicio de sus funciones a doña [REDACTED] el sindicato le impidió el ingreso en alguna oportunidad? Yo supe que sí. Generalmente nosotros hacemos cada uno sus funciones. Hay dos o tres personas



haciendo sus funciones y uno no se enteró inmediatamente. Aunque estamos en el mismo edificio, estamos separados haciendo nuestras cosas. Uno se enteró después en algunas situaciones.

¿Cómo lo supo? Lo supe porque el compañero [REDACTED] me lo dijo en su momento.

¿Usted tiene conocimiento si durante la prestación de servicios doña [REDACTED] pudo tomar vacaciones? No supe de vacaciones.

¿No le consta ese hecho o no lo supo? No lo supe y no me consta. Mientras estuve yo se le pagó todos los meses. Quizás no tomó vacaciones.

¿Usted sabe si a doña [REDACTED] se le pagaron las cotizaciones? No, no se le pagaron las cotizaciones.

A la demandada, le dijo.

¿Sabe usted si la señora [REDACTED] prestaba servicios para otras personas durante el tiempo que prestó servicios para el sindicato? No.

¿No sabe o no prestaba? No sé en realidad. No tengo certeza ni conocimiento de eso. Uno se va enterando después. En ese momento no tenía idea de que prestaba servicios para otras personas.

¿En ese momento no sabía, pero ahora sabe si prestaba servicios en esa época? Sí, ahora sé. En ese momento no sabía.

¿Ahora sabe que en la época que trabajaba además prestaba servicios para otras personas? Sí, para otras personas. Después que vine a todos los eventos me enteré de eso.

¿Sabe usted si el sindicato tiene otro personal administrativo o trabajadores contratados con contrato de trabajo? Sí. Tenemos nueve personas. Y una persona que está trabajando con boletas.

III.- OFICIOS.



1.- Al Servicio de Impuestos Internos, informa al Tribunal la documentación o registro de inicio de actividades y copia de las declaraciones de impuesto a la renta registradas de doña [REDACTED] durante los años tributarios 2023 y 2024, comerciales 2024 y 2025

2.- Superintendencia de Pensiones (SP), para que informe al Tribunal si la Sra. [REDACTED]:

a) se encuentra afiliada a alguna Administradora de Fondos de Pensiones (AFP). En la afirmativa, desde cuándo y cuál es.

3.- Superintendencia de Seguridad Social (SUCESO), para que informe si la Sra. [REDACTED]: a) se encuentra afiliada a alguna Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), desde cuándo y cuál es; b) registra licencias médicas emitidas durante los años 2023 y 2024.

4.- Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), informe si la Sra. [REDACTED] se encuentra afiliada o percibe o a percibido cotizaciones en dicho fondo de cesantía durante los años 2023 y 2024. En la afirmativa, para qué remita cartola de cotizaciones e información respaldatoria.

5.- FONASA, informe si doña [REDACTED] registra cotizaciones de salud desde el año 2023 en adelante.

6.- [REDACTED], Directora de Relaciones Laborales de [REDACTED], informe:

a) doña [REDACTED] le prestaba servicios personales en su domicilio o en las dependencias de [REDACTED], de aseo o limpieza o de cualquier otro tipo; b) si estos servicios eran remunerados o retribuidos y con qué periodicidad.

OCTAVO: Las partes hicieron sus observaciones a la prueba.

NOVENO: *Hechos acreditados.* Que con el hechos conforme y las prueba rendida se pudieron acreditar los siguientes hechos:

1.- Que doña [REDACTED] prestó servicios para el Sindicato de Trabajadores Empresa [REDACTED], desempeñando funciones de aseo y limpieza en la sede sindical ubicada en calle [REDACTED]



██████ de la comuna de Punta Arenas. Lo anterior se acreditó con los dichos contestes de los tres testigos presentados, don ██████████, don ██████████ y don ██████████, todos dirigentes sindicales pasados o presentes de la demandada, quienes describieron la naturaleza y el lugar de la prestación. Lo anterior se acreditó con el Acta de activación de fiscalización N°1490 y los antecedentes que la integran - entre ellos el formulario FI-11 de Trabajadores en Informalidad Laboral suscrito por el vicepresidente don ██████████ -, incorporada como prueba documental por la demandante; con el Informe de Exposición de la fiscalizadora doña ██████████ remitido por la Dirección del Trabajo en respuesta al oficio del Tribunal, en el que consta dicha acta.

2.- Que dichos servicios se desarrollaron de manera continua, periódica y regular, en jornada fija comprendida los días lunes, miércoles y viernes, en horario de 18:00 a 21:00 horas. Lo anterior se acreditó con las declaraciones coincidentes de los tres testigos referidos, quienes precisaron los días y horario en que la actora cumplía sus funciones; con el formulario FI-11 que consigna la jornada de lunes, miércoles y viernes de 18:30 a 21:00; con el Informe de Exposición de la fiscalizadora; y con la denuncia de informalidad laboral suscrita por la actora ante la Inspección Provincial del Trabajo el 2 de diciembre de 2024.

3.- Que la fecha de inicio de los servicios fue el 1 de febrero de 2023 y la fecha de su cese, el 12 de diciembre de 2024, configurándose un período de prestación de veintidós meses. Lo anterior se acreditó con el reconocimiento expreso efectuado por el vicepresidente del Sindicato don ██████████ al suscribir el formulario FI-11, en el que se consigna como fecha de inicio el 1 de febrero de 2023; con la Resolución de Multa N°7646/24/51 que sancionó al Sindicato por no declarar cotizaciones previsionales desde el 01 de febrero de 2023; con los dichos de los testigos ██████████, ██████████ y ██████████ quienes situaron el cese de los servicios en diciembre de 2024; y con el acta de comparendo de conciliación de 6 de marzo de 2025, en la que la actora consignó las fechas de inicio y término de la relación.

4.- Que la actora recibía instrucciones directas del entonces secretario y encargado administrativo del Sindicato, don ██████████, quien definía los términos de la prestación, recibía los avisos en caso de inasistencia y



coordinaba los pagos con el tesorero de la organización. Lo anterior se acreditó con la propia declaración del testigo [REDACTED] quien reconoció haber sido el jefe administrativo del Sindicato, encargado de impartir instrucciones a la actora y de remitir mensualmente al tesorero el listado de horas trabajadas para efectos del pago; con la declaración del testigo [REDACTED], quien en su calidad de tesorero confirmó haber recibido los correos del secretario con las indicaciones para efectuar los pagos y los descuentos por inasistencia; con la declaración del testigo [REDACTED] quien reconoció que la actora estaba bajo instrucción del secretario y que no podía elegir libremente si asistir o no a su jornada y con los pantallazos de conversaciones de WhatsApp entre la actora y el secretario [REDACTED], incorporados como prueba documental, en los que se aprecian instrucciones impartidas por éste a aquella.

5.- Que la actora percibía una retribución promedio mensual ascendente a la suma de \$390.000, equivalente a \$30.000 por jornada efectivamente trabajada, pagada mediante transferencia electrónica a su cuenta del Banco Estado, y sujeta a descuentos por inasistencias no recuperadas. Lo anterior se acreditó con la declaración del testigo Águila, quien en su calidad de tesorero precisó que el pago era de 30.000 pesos al día o 390.000 pesos mensuales; con la declaración del testigo [REDACTED], quien refirió un aporte de 90.000 pesos semanal, 30.000 pesos por jornada de tres horas; con la declaración del testigo [REDACTED], quien señaló que el pago se efectuaba en "cuenta RUT" y que los días no trabajados se descontaban; y con las cartolas históricas de Cuenta RUT del Banco Estado de la demandante, incorporadas como prueba documental, que registran transferencias periódicas provenientes del Sindicato de Trabajadores de [REDACTED] entre marzo de 2023 y diciembre de 2024.

6.- Que durante todo el período de prestación, la actora no contó con contrato de trabajo escriturado, no se le efectuaron cotizaciones previsionales en la Administradora de Fondos de Pensiones, en la Sociedad Administradora del Seguro de Cesantía ni en Fonasa, y el empleador no llevó respecto de ella un registro de asistencia. Lo anterior se acreditó con el reconocimiento expreso del vicepresidente Aro al suscribir el formulario FI-11 y allanarse a corregir las infracciones constatadas mediante formulario FI-3; con la Resolución de Multa N°7646/24/51, que sancionó precisamente estos incumplimientos; con la declaración del testigo [REDACTED] quien señaló expresamente que "no se le pagaron las cotizaciones"; con la declaración del testigo [REDACTED] en idéntico



sentido; y con la información remitida por la Administradora de Fondos de Cesantía Chile S.A., el Fondo Nacional de Salud y la Superintendencia de Pensiones, en respuesta a los oficios despachados por el Tribunal, que confirman la ausencia de cotizaciones del Sindicato demandado respecto de la actora.

7.- Que la actora no registra inicio de actividades como contribuyente, lo que descarta que se haya desempeñado bajo la modalidad de prestador independiente formalizado. Lo anterior se acreditó con el Oficio Ordinario de 21 de octubre de 2025 del Servicio de Impuestos Internos.

8.- Que la actora se encuentra afiliada a la Administradora de Fondos de Pensiones Provida S.A., y a la Administradora de Fondos de Cesantía Chile S.A. desde el 1 de abril de 2014, sin que conste afiliación a otro régimen previsional aplicable a trabajadores independientes. Lo anterior se acreditó con el Oficio de 30 de octubre de 2025 de la Superintendencia de Pensiones, y con el certificado emitido por la Administradora de Fondos de Cesantía Chile S.A. de 14 de octubre de 2025.

9.- Que durante el período de la relación laboral con el Sindicato demandado, la actora no mantuvo vínculo laboral remunerado con tercero distinto, salvo aquel que sostuvo con doña [REDACTED] en calidad de trabajadora de casa particular, en el domicilio particular de esta última y no en dependencias de Empresa [REDACTED] entre el 1 de abril de 2022 y el 3 de octubre de 2023, fecha esta última en que dicho vínculo terminó por renuncia voluntaria de la trabajadora conforme al artículo 159 N°2 del Código del Trabajo. Lo anterior se acreditó con el oficio remitido al Tribunal por doña [REDACTED] con fecha 17 de octubre de 2025, en el que aclara expresamente que los servicios fueron prestados "como asesora del hogar en mi domicilio" y que la información "no tiene relación con mi cargo en [REDACTED]"; con el finiquito de trabajo adjunto a dicho oficio; con el certificado de cotizaciones de la Administradora de Fondos de Cesantía Chile S.A., que registra cotizaciones de la actora pagadas por [REDACTED] únicamente hasta septiembre de 2023; y con el registro de cotizaciones de salud del Fondo Nacional de Salud, en idéntico sentido.



10.- Que la actora no registra licencias médicas emitidas durante los años 2023 y 2024. Lo anterior se acreditó con el Ordinario de 6 de octubre de 2025 de la Superintendencia de Seguridad Social, en respuesta al oficio despachado por el Tribunal.

11.- Que el día 2 de diciembre de 2024 la actora ingresó denuncia ante la Inspección Provincial del Trabajo de Magallanes, dando origen a la fiscalización N°1201/2024/1490, por su situación de informalidad laboral en el Sindicato demandado. Lo anterior se acreditó con el formulario de Activación de Fiscalización N°1490 de 4 de diciembre de 2024, incorporado como prueba documental y oficiado por la Dirección del Trabajo en respuesta al requerimiento del Tribunal.

12.- Que con fecha 9 de diciembre de 2024, la fiscalizadora doña [REDACTED] concurrió a la sede sindical y constató en terreno la informalidad denunciada, levantándose acta de trabajadores en informalidad laboral mediante formulario FI-11, suscrito por el vicepresidente del Sindicato don [REDACTED], en el que se dejó consignada como fecha de inicio de la prestación el 1 de febrero de 2023, función de asco, remuneración semanal de \$90.000, y jornada de lunes, miércoles y viernes en horario vespertino. Lo anterior se acreditó con el formulario FI-11 y con el Informe de Exposición de la fiscalizadora, ambos incorporados como prueba documental y oficiados por la Dirección del Trabajo.

13.- Que en la misma fecha, mediante formulario FI-3 de Acta de Constatación de Infracciones, el referido vicepresidente se allanó expresamente a corregir las infracciones constatadas dentro del plazo de cinco días hábiles. Lo anterior se acreditó con el formulario FI-3 incorporado como prueba documental.

14.- Que con fecha 16 de diciembre de 2024, comparecieron a la Inspección Provincial del Trabajo la presidenta del Sindicato doña [REDACTED] quien desconoció la existencia de relación laboral con la actora y no constataron corrección alguna de las infracciones previamente reconocidas por el vicepresidente. Lo anterior se acreditó con el formulario FI-3 en su sección de "Constatación de Corrección de Infracciones", suscrita por doña [REDACTED]; con el Informe de Exposición de la fiscalizadora; y con el correo electrónico remitido el 19 de diciembre de 2024 por doña [REDACTED] a la fiscalizadora incorporado en el acta de activación.



15.- Que con fecha 12 de diciembre de 2024, la demandada puso término de manera unilateral a la prestación de servicios, sin entregar comunicación escrita, sin invocar causal legal y sin cumplir las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo. Lo anterior se acreditó con la denuncia por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por la actora ante la Inspección Provincial del Trabajo el mismo 12 de diciembre de 2024; con los pantallazos de conversaciones de WhatsApp entre la actora y el secretario [REDACTED] en los que se aprecia el mensaje [REDACTED] no vallas hable y van a esperar la mediación" y "Lamento la circunstancia nosotros no estamos en punta arenas"; con la declaración del testigo [REDACTED], quien manifestó haber tomado conocimiento, a través del propio [REDACTED], de que se le impidió el ingreso a la actora..

16.- Que con fecha 24 de diciembre de 2024, la Inspección Provincial del Trabajo de [REDACTED] dictó la Resolución de Multa N°7646/24/51, aplicando al Sindicato cuatro multas, por las infracciones de no escriturar contrato de trabajo, no llevar registro de asistencia, y no declarar oportunamente las cotizaciones previsionales en AFP y en la Sociedad Administradora del Seguro de Cesantía respecto de la actora, desde el 1 de febrero de 2023. Lo anterior se acreditó con la copia de la referida Resolución de Multa, incorporada como prueba documental por ambas partes y oficiada por la Dirección del Trabajo.

17.- Que por sentencia de fecha 11 de marzo de 2025, dictada por este Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas en la causa RIT I-3-2025, se rechazó con costas el reclamo judicial de multa interpuesto por el Sindicato demandado en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de [REDACTED], confirmándose en todas sus partes la referida Resolución de Multa N°7646/24/51, y estableciéndose expresamente en su considerando décimo quinto la concurrencia de los elementos propios de un contrato de trabajo en la prestación de servicios analizada. Lo anterior se acreditó con la copia de dicha sentencia, incorporada como prueba documental, y con la causa traída a la vista por el Tribunal a solicitud de las partes.

18.- Que la sentencia recaída en la causa RIT I-3-2025 fue recurrida de nulidad por el Sindicato, recurso que fue rechazado por sentencia de la Il. Corte de Apelaciones de Punta Arenas de fecha 17 de julio de 2025, dictada en la causa Rol



Nº47-2025, encontrándose en consecuencia firme y ejecutoriada. Lo anterior se acreditó con la copia de dicha sentencia, incorporada como prueba documental.

DÉCIMO: *Sobre la existencia de relación laboral.* Que conforme dispone el artículo 7º del Código del Trabajo, contrato individual de trabajo es la convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada. A su turno, el artículo 8º del mismo cuerpo legal establece que toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo precedente, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

Que la jurisprudencia y la doctrina han identificado como manifestaciones concretas del vínculo de subordinación y dependencia, entre otras, la continuidad y permanencia de los servicios, el cumplimiento de un horario predeterminado, la sujeción a instrucciones de un superior jerárquico, la prestación de los servicios en un lugar determinado por el empleador, el pago periódico de una retribución, y el sometimiento a un régimen de control respecto del cumplimiento de las funciones, todo lo cual ha de evaluarse al amparo del principio de primacía de la realidad, conforme al cual prevalece la verdadera naturaleza del vínculo por sobre la denominación formal que las partes le hayan asignado.

Que en la especie, los hechos asentados en el motivo precedente revelan inequívocamente la concurrencia de los elementos propios del contrato de trabajo. En efecto, la actora prestó servicios personales de aseo en la sede sindical de la demandada, durante veintidós meses ininterrumpidos, sujeta a un horario fijo previamente determinado, recibiendo instrucciones directas del encargado administrativo del Sindicato, en un lugar de trabajo definido por el empleador, y a cambio de una retribución periódica que era depositada en su cuenta bancaria con descuentos por inasistencias no recuperadas. Tales circunstancias no son propias de una prestación esporádica, ocasional o autónoma, sino que corresponden a las manifestaciones típicas de un vínculo regido por el Código del Trabajo.

Que la defensa esgrimida por la demandada, en cuanto sostiene que la actora habría prestado servicios de manera independiente, esporádica y a requerimiento, fijando ella libremente sus tiempos de asistencia, no encuentra sustento alguno en la prueba



rendida. Por el contrario, los tres testigos que comparecieron al juicio - todos ellos dirigentes del Sindicato demandado, presentes o pasados - fueron contestes en afirmar que la actora trabajaba en horario fijo los días lunes, miércoles y viernes de 18:00 a 21:00 horas; que recibía instrucciones directas del secretario y encargado administrativo del Sindicato; que las inasistencias le eran descontadas de su retribución; y que el pago se efectuaba con periodicidad regular en su cuenta del Banco Estado. El testigo [REDACTED] [REDACTED] precisó expresamente, ante la repregunta sobre si la actora podía elegir libremente si asistir o no, que "yo creo que no", agregando que lo único que podía hacer era avisarle al secretario y trasladar la jornada a otro día. A su turno, el testigo [REDACTED] [REDACTED] reconoció haber sido el jefe administrativo del Sindicato, encargado de impartir las instrucciones a la actora y de remitir mensualmente al tesorero el listado de horas trabajadas para efectos del pago, descontándose los días no laborados.

Que a lo anterior se suma el reconocimiento expreso efectuado por el propio vicepresidente del Sindicato, don [REDACTED] al suscribir el formulario FI-11 de Trabajadores en Informalidad Laboral, en el que consignó como fecha de inicio de la prestación el 1 de febrero de 2023, la función de aseo, la remuneración semanal de \$90.000 y la jornada de lunes, miércoles y viernes en horario vespertino. Y al suscribir además el formulario FI-3, allanándose expresamente a corregir las infracciones constatadas. El posterior desconocimiento de la relación laboral por parte de la presidenta del Sindicato y del secretario, verificado el 16 de diciembre de 2024, no puede enervar el reconocimiento previo emanado de quien ejerce válidamente la representación del empleador para los efectos del artículo 4° del Código del Trabajo, máxime cuando dicho reconocimiento se prestó ante un ministro de fe en ejercicio de sus funciones.

Que las cartolas del Banco Estado de la actora, incorporadas como prueba documental, registran transferencias periódicas y sostenidas provenientes del Sindicato de Trabajadores de [REDACTED] entre marzo de 2023 y diciembre de 2024, con montos variables compatibles con la jornada efectivamente trabajada cada mes y con los descuentos aplicados por inasistencias, lo que constituye prueba material directa de la habitualidad y periodicidad de la retribución.



Que la alegación de la demandada en cuanto a que la actora habría ejercido y desarrollado otras actividades remuneradas para terceros durante el período de la prestación, y que por ello no tenía dedicación exclusiva, ha quedado expresamente desvirtuada con la prueba de oficios incorporada al juicio. En efecto, ni el Servicio de Impuestos Internos registra inicio de actividades de la actora como contribuyente, ni la Administradora de Fondos de Cesantía Chile S.A., ni el Fondo Nacional de Salud, registran cotizaciones pagadas por empleador alguno distinto de doña [REDACTED], cuyo vínculo con la actora correspondió a una relación de trabajadora de casa particular desarrollada en el domicilio particular de aquella - y no en dependencias de Empresa [REDACTED], como sugería la propia demandada al solicitar el oficio respectivo -, vínculo que terminó por renuncia voluntaria de la actora con fecha 3 de octubre de 2023, según consta del finiquito.

Con posterioridad a dicha fecha, y durante los catorce meses finales de la relación laboral con el Sindicato demandado, la actora no mantuvo vínculo laboral remunerado con tercero alguno, y durante el período de superposición parcial - entre febrero y octubre de 2023 -, las jornadas de ambas prestaciones eran perfectamente compatibles, considerando que con el Sindicato la actora cumplía tres jornadas vespertinas semanales de tres horas cada una. La alegación carece, pues, de sustento fáctico y la pequeña mención de un testigo al respecto no es prueba suficiente de tal aseveración.

Que la doctrina del acto propio invocada por la demandada en su contestación tampoco resulta procedente en la especie. La ausencia de reclamos por parte de la actora durante el período de la relación laboral, en un contexto de informalidad documental atribuible exclusivamente al empleador, no puede ser interpretada como una manifestación de voluntad libre y consciente de renunciar a la calificación laboral de su vínculo, calificación que es por lo demás de orden público y no disponible para las partes, conforme al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrado en el artículo 5° inciso segundo del Código del Trabajo.

Que finalmente, y como antecedente de particular relevancia, debe tenerse en consideración que la cuestión relativa a la naturaleza laboral del vínculo entre la actora y el Sindicato demandado fue ya objeto de pronunciamiento judicial firme.



En efecto, por sentencia de 11 de marzo de 2025 dictada en la causa RIT I-3-2025 de este mismo Tribunal, se rechazó con costas el reclamo judicial de multa interpuesto por el Sindicato en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de [REDACTED]. Dicha sentencia, confirmada por la Iltna. Corte de Apelaciones de Punta Arenas mediante sentencia de 17 de julio de 2025 dictada en la causa Rol N°47-2025 que rechazó el recurso de nulidad interpuesto por el Sindicato, se encuentra firme y ejecutoriada, y descansa sobre el mismo cuadro fáctico que aquí se somete al conocimiento del Tribunal.

Que, en consecuencia, se acogerá la pretensión de declaración de existencia de relación laboral entre las partes, en los términos que se precisarán en lo resolutivo de esta sentencia.

DECIMO PRIMERO: *Sobre el despido injustificado.* Que el artículo 162 del Código del Trabajo dispone, en lo pertinente, que cuando el contrato de trabajo termine por aplicación de una o más causales legales, el empleador deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada, indicando con precisión la causal invocada, los hechos en que se funda y el estado de pago de las cotizaciones previsionales. La omisión de esta comunicación, o la falta de invocación de causal legal, importa que el despido carezca de causal y deba ser calificado como injustificado, con las consecuencias indemnizatorias previstas en los artículos 168 y siguientes del mismo cuerpo legal.

Que en la especie, ha quedado establecido que con fecha 12 de diciembre de 2024 la demandada puso término de manera unilateral a la relación laboral, sin entregar a la actora comunicación escrita alguna, sin invocar causal legal y sin cumplir las formalidades exigidas por el referido artículo 162. La separación se materializó verbalmente, y consumado mediante la prohibición material de ingreso a la sede sindical en su siguiente jornada.

Que la circunstancia de que la demandada hubiese desconocido durante el proceso la existencia misma del vínculo laboral - y por consiguiente, del despido - no la exime de las consecuencias jurídicas de su actuar. Establecida en esta sentencia la existencia de relación laboral, y siendo un hecho no controvertido que la prestación de servicios cesó el 12 de diciembre de 2024 por decisión unilateral del empleador, sin que



conste en autos comunicación escrita ni invocación de causal alguna, el despido debe necesariamente ser calificado como injustificado, conforme al artículo 168 letra b) del Código del Trabajo.

Que, en consecuencia, corresponderá acoger las pretensiones de la actora en cuanto al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo prevista en el artículo 162 inciso cuarto, de la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 163, y del recargo del 50% sobre esta última prevista en el artículo 168 letra b), todos del Código del Trabajo, en los términos que se precisarán en lo resolutivo.

DECIMO SEGUNDO: *Sobre la pretensión de nulidad del despido.* Que la actora ha solicitado adicionalmente que se declare la nulidad del despido, conforme a los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo - la denominada "Ley Bustos" -, con condena al pago de las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la fecha del despido hasta su convalidación mediante el pago íntegro de las cotizaciones previsionales adeudadas, sobre la base de que la demandada no enteró cotización previsional alguna durante todo el período de la relación laboral.

Que el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo dispone que "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", y el inciso séptimo establece la obligación correlativa del empleador de pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación de su convalidación.

Que sobre el alcance de esta sanción, la Excma. Corte Suprema ha sostenido reiteradamente, en sede de recurso de unificación de jurisprudencia, que la nulidad del despido prevista en el artículo 162 incisos quinto y séptimo del Código del Trabajo no resulta aplicable a aquellos casos en que la existencia misma de la relación laboral se declara recién en la sentencia que pone término al juicio.

Así, ha sostenido que la sanción de nulidad del despido del artículo 162 incisos quinto y séptimo del Código del Trabajo está prevista para el empleador que retuvo cotizaciones previsionales de las remuneraciones del trabajador y no las enteró en los organismos respectivos. Su finalidad es estimular al empleador a pagar esas cotizaciones,



sin necesidad de intervención administrativa o judicial, lo que supone que la obligación de retención era manifiesta para las partes. Por ello, la sanción no se aplica cuando la relación laboral se establece recién en sentencia, pues en ese caso el empleador no estaba en condiciones de retener ni enterar cotización alguna

Que esto encuentra fundamento en la naturaleza sancionatoria de la norma, que exige una interpretación restrictiva y supone como presupuesto fáctico la existencia de una obligación de retención manifiesta para el empleador al momento del despido. Cuando la propia naturaleza laboral del vínculo es controvertida y solo se establece judicialmente, no concurre el supuesto de hecho que justifica la sanción, esto es, la distracción por parte del empleador de fondos pertenecientes al trabajador que debieron ser enterados en las instituciones previsionales.

Que en la especie, la relación laboral entre las partes ha sido declarada recién en esta sentencia, no habiendo sido reconocida por la demandada en momento alguno previo al despido - antes bien, fue expresamente controvertida en estos autos -, lo que impide configurar el supuesto fáctico de aplicación de la nulidad del despido prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Que en consecuencia, se rechazará la pretensión de nulidad del despido y, por consiguiente, la condena al pago de las remuneraciones y demás prestaciones devengadas entre la fecha del despido y la de su convalidación. Ello sin perjuicio de la obligación de la demandada de pagar a las instituciones de previsión correspondientes las cotizaciones impagas durante todo el período de la relación laboral, en los términos que se precisarán en lo resolutivo.

DECIMO TERCERO: *Sobre las prestaciones demandadas.* Que habiéndose acogido la pretensión de declaración de existencia de relación laboral y calificado el despido como injustificado, y rechazado la nulidad del despido, corresponde liquidar las prestaciones que deberá pagar la demandada a la actora, sobre la base de una remuneración mensual ascendente a \$390.000, conforme se ha establecido en los hechos acreditados.

1.- Indemnización sustitutiva del aviso previo: Conforme al artículo 162 inciso cuarto del Código del Trabajo, asciende al equivalente a la última remuneración mensual devengada, esto es, la suma de \$390.000.



2.- Indemnización por años de servicio: Conforme al artículo 163 inciso segundo del Código del Trabajo, asciende al equivalente a una remuneración mensual por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente. Atendido que la relación laboral se extendió entre el 1 de febrero de 2023 y el 12 de diciembre de 2024, esto es, un año y diez meses, corresponde computar dos períodos anuales, lo que se traduce en una indemnización de dos remuneraciones mensuales, ascendente a la suma de \$780.000.

3.- Recargo del 50% sobre la indemnización por años de servicio: Conforme al artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, atendido el carácter injustificado del despido, corresponde aplicar un recargo del cincuenta por ciento sobre la indemnización por años de servicio, ascendente a la suma de \$390.000.-

4.- Feriado legal y proporcional: Conforme al artículo 67 del Código del Trabajo, todo trabajador con más de un año de servicio tiene derecho a un feriado anual de quince días hábiles. Atendido que la relación laboral se extendió por veintidós meses sin que se le hubiese otorgado a la actora feriado alguno, corresponde reconocer un período completo de feriado legal devengado (correspondiente al primer año cumplido, entre el 1 de febrero de 2023 y el 31 de enero de 2024) y el feriado proporcional respectivo por el período comprendido entre el 1 de febrero de 2024 y el 12 de diciembre de 2024. Considerando una remuneración diaria base de \$13.000 (\$390.000 dividido por 30 días) y el cómputo de feriado conforme al artículo 69 del Código del Trabajo, se reconoce a la actora la suma total de \$481.000 por este concepto, correspondientes a quince días hábiles de feriado legal pleno y dieciséis días hábiles de feriado proporcional.

5.- Cotizaciones previsionales: Atendido el reconocimiento de la relación laboral entre las partes desde el 1 de febrero de 2023 hasta el 12 de diciembre de 2024, se ordenará a la demandada el pago íntegro de las cotizaciones previsionales, de salud y de seguro de cesantía adeudadas por dicho período, en las instituciones que correspondan, conforme a la información que en su oportunidad proporcionen las respectivas entidades previsionales.

DECIMO CUARTO: Costas. Que no habiendo sido totalmente vencido, no se le condenara en costas a la demandada.



Por estas consideraciones, y visto además lo dispuesto en los artículos 1°, 4°, 5°, 7°, 8° y siguientes, 446, 452, 453, 454, 456, 459 y demás pertinentes del Código del Trabajo; **SE RESUELVE:**

I.- Que se **ACOGA** la demanda interpuesta por doña [REDACTED] en contra del **SINDICATO DE TRABAJADORES EMPRESA [REDACTED]**, ambos, ya individualizados, sólo en cuanto:

1.- Se declara la existencia de relación laboral entre la actora y la demandada, en calidad de auxiliar de aseo, con remuneración mensual de \$390.000, desde el 1 de febrero de 2023 hasta el 12 de diciembre de 2024.

2.- Se declara que el despido del que fue objeto la actora con fecha 12 de diciembre de 2024 es injustificado.

3.- Se condena a la demandada a pagar a la actora las siguientes prestaciones:

a) La suma de **\$390.000.-** (trescientos noventa mil pesos) por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

b) La suma de **\$780.000.-** (setecientos ochenta mil pesos) por concepto de indemnización por años de servicio.

c) La suma de **\$390.000.-** (trescientos noventa mil pesos) por concepto de recargo del 50% sobre la indemnización por años de servicio.

d) La suma de **\$481.000.-** (cuatrocientos ochenta y un mil pesos) por concepto de feriado legal y proporcional adeudados.

4.- Se ordena a la demandada enterar las cotizaciones previsionales, de salud y de seguro de cesantía correspondientes al período comprendido entre el 1 de febrero de 2023 y el 12 de diciembre de 2024, en las instituciones que corresponda, conforme a la información que éstas proporcionen.

5.- Las sumas referidas devengarán los reajustes e intereses contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.



II.- Que se **RECHAZA** la demanda en cuanto pretende la declaración de nulidad del despido y la condena al pago de las remuneraciones y demás prestaciones devengadas entre la fecha del despido y la de su convalidación.

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

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Punta Arenas, conforme lo previene el artículo 466 del Código del Trabajo, para el cumplimiento forzoso y compulsivo de lo aquí resuelto.

Hágase devolución de los documentos acompañados por las partes, ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia y archívense los antecedentes en su oportunidad.

RIT : O-124-2025

RUC : 25-4-0679601-1

Dictada por don Cristian Armijo Silva, Juez Destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas.

