

Santiago, treinta de agosto de dos mil veintidós.

VISTO:

Ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se substanciaron estos autos RIT N° O-4670-2020, caratulados “Dos Santos con Tubos y Plásticos Tigre-ADS de Chile Limitada”, sobre despido injustificado, nulidad de despido y cobro de prestaciones, interpuestos por Deomar Dos Santos Neves, en contra de Tubos y Plásticos Tigre ADS de Chile Limitada.

Por sentencia de catorce de septiembre de dos mil veintiuno, se declaró como fecha de inicio de la relación laboral la del 17 de mayo de 2018 y, en consecuencia, se acogió la demanda, en cuanto a declarar injustificado y nulo el despido, condenado a la empresa al pago de remuneraciones desde el despido hasta su convalidación; recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio, además de cotizaciones de seguridad social y salud entre el 17 de mayo de 2018 al 1 de abril de 2019, sin costas.

Contra esta decisión y en particular por haber condenado al pago de cotizaciones y sanción de Ley Bustos, la parte demandada interpuso recurso de nulidad, fundado en dos causales, una en subsidio de la otra, a saber: (i) la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo; (ii) y en subsidio, la causal del artículo 477, aseverando que el fallo fue dictado con infracción de ley, en primer lugar respecto al artículo 58, en relación al 162, todos del Código citado y el artículo 3 de la Ley N° 17.322 que establece las Normas para la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social; y en segundo lugar en relación al artículo 75 del Decreto Ley N° 1094 o Ley de Extranjería.

Declarado admisible el recurso, se procedió a la vista del mismo, oportunidad a la que asistieron los abogados de ambas partes y fueron escuchados sus alegatos por video conferencia.

CONSIDERANDO:

1- Primera causal: artículo 478 letra b) del Código del Trabajo



Primero: En lo principal, la demandada interpone la causal de nulidad del artículo 478 letra b) del Código del ramo, afirmando que la sentencia habría sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, en particular respecto a los principios lógicos de razón suficiente y de no refutación, al haberse dado lugar a la sanción de nulidad de despido.

Expone antecedentes de la causa, señalando en síntesis que el actor indicó como fecha de inicio de la relación laboral el 17 de mayo de 2018, no obstante la empresa reconozca desde el 2 de abril de 2019. Refiere que la fecha indicada por el demandante, sirvió de base para sus peticiones de pago de cotizaciones de seguridad social y salud en el período no reconocido por el empleador, la sanción de nulidad de despido y, especialmente el pago de remuneraciones en tal fracción de tiempo.

Indica que respecto a la acción de cobro de remuneraciones entre mayo de 2018 a abril de 2019, la sentenciadora resolvió, en el motivo 12º del fallo, que se rechazaba la demanda respecto de las mismas, quedando acreditado que la empresa no pagó tales emolumentos, no obstante se reconociere el periodo como de relación laboral.

Acto seguido, sostiene que la juez, una vez fijado el inicio de la relación laboral en mayo de 2018, en el considerando 11º ordenó el pago de las cotizaciones de seguridad social y salud, además de aplicar la sanción de la denominada Ley Bustos, fundada en el artículo 3 de la Ley N° 17.322, el cual dispone que: *“se presumirá de derecho que se han efectuado los descuentos a que se refiere ese mismo artículo, por el solo hecho de haberse pagado total o parcialmente las respectivas remuneraciones a los trabajadores. Si se hubiere omitido practicar dichos descuentos, será de cargo del empleador el pago de las sumas que por tal concepto se adeuden”*.

En tal sentido, entiende la recurrente que el fallo va contra la



regla de la lógica, por cuanto se basa en un precepto legal que supone el pago-total o parcial- de remuneraciones en un período, no obstante ser un hecho de la causa que se rechazaba la acción de cobro de remuneraciones por el período mediado entre mayo de 2018 a abril de 2019.

Con ello, entiende que yerra la juez al calificar la procedencia de la sanción de nulidad de despido, asegurando que su parte nunca pagó parte alguna de las remuneraciones del demandante en el tiempo señalado, tomando la decisión el tribunal con total prescindencia de las probatorias de ambas partes que a su entender corroborarían sus dichos.

Lo anterior, asegura que es una infracción a la lógica, al no cumplirse con el silogismo, constituido por: *1.- premisa 1: pago total o parcial de remuneraciones; 2.- premisa 2: aplicación de descuentos sobre dichas remuneraciones; 3.- conclusión: procedencia de la sanción de nulidad, además del pago de las cotizaciones adeudadas.*

Añade, por otro lado, que la sentencia recurrida contravendría diversos medios de prueba que evidencian que el actor recibió el pago de sus remuneraciones en aquel período por la empresa Tubos Tigre do Brasil Limitada, entre ellos, el contrato de trabajo con tal entidad, finiquito y copia de liquidaciones entre junio 2018 a marzo de 2019, todos con traducción al español, evidenciando nuevamente el vicio alegado.

Concluye que de haberse aplicado el sistema de apreciación de la prueba conforme a la sana crítica en forma íntegra y correspondiente, especialmente relativo a las reglas de la lógica, y hubiere considerado el análisis de toda la prueba rendida, con las consecuencias que de ella se derivan de acuerdo al principio de no refutación, la parte resolutive del fallo hubiese rechazado la aplicación de la sanción de nulidad del despido por cuanto al no adeudarse por parte de la demandada remuneraciones por el referido periodo, consecuentemente no podrían deducirse cotizaciones provisiones de



ellas.

Solicita, respecto a esta causal, que se anule el fallo y se dicte uno de reemplazo que la acción de pago de cotizaciones y nulidad del despido.

2.- Segunda causal: artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de ley.

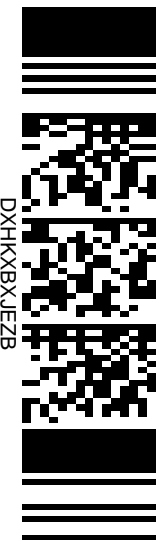
Segundo: En subsidio, la demandada invoca la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, asegurando que la sentencia fue dictada con dos infracciones de ley que influyeron sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación a la condena de pago de cotizaciones y sanción de Ley Bustos:

La primera de ellas, respecto al artículo 58 del Código del Trabajo, en relación a lo dispuesto por el artículo 162 del mismo cuerpo legal y artículo 3 de la Ley N°17.322, indicando que de su mera lectura, es posible concluir que para que el empleador pueda efectuar el pago de cotizaciones previsionales, necesariamente debe haber efectuado el pago de remuneraciones asociadas a los servicios prestados.

En base a ello, reitera lo señalado entorno a ser un hecho acreditado en la causa que la demandada no pagó las remuneraciones del actor entre mayo de 2018 a abril de 2019, como asimismo, tampoco fue condenada a dicho pago, toda vez que las referidas obligaciones fueron cumplidas por el empleador del actor Tigre Brasil.

Tal circunstancia, evidencia a su criterio, que no se encontraba obligada a enterar dicho pago, entendiendo, en consecuencia que el fallo contraviene los artículos citados, aplicando una sanción sin que se cumplan sus supuestos legales.

Sobre la segunda infracción de ley, refiere que la sentencia ha vulnerado el artículo 74 del Decreto Ley N° 1.094, o Ley de Extranjería, al haber indicado el considerando 8° que, de acuerdo al oficio del ex Departamento de Extranjería y Migración, el actor estaba autorizado para trabajar en Chile desde el 8 de noviembre de 2018, ya



DXHKXBXEZB

que en dicha oportunidad se le concedió la autorización especial de trabajo con visa en trámite; y no obstante aquello, declarar como inicio de la relación laboral una fecha anterior (el 17 de mayo de 2018), estimando que de haberse aplicado correctamente el artículo, no se habría condenado a su parte al pago de cotizaciones en tal período ni aplicado la sanción de nulidad.

Tercero: Que en lo principal se ha interpuesto la causal establecida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo. Al respecto, se ha indicado reiteradamente por esta Corte que esta causal busca controlar el *razonamiento probatorio* contenido en la sentencia, con miras a verificar que en esa actividad no se hayan contrariado o vulnerado los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia. Expresado en otros términos, de lo que se trata es de fiscalizar que *las razones* vertidas por el juzgador respeten esos lineamientos. Para ese fin, el recurrente ha de ser capaz de demostrar el error, precisando en su impugnación cuáles hechos estarían incorrectamente fijados en el fallo y, sobre todo, la causa de ese error;

Cuarto: Que, de acuerdo al razonamiento que efectúa la jueza en la sentencia, no se advierten infracciones a la lógica, en específico a la razón suficiente y de no refutación.

En efecto, en el considerando octavo la jueza tuvo en consideración que la demandada es una empresa multinacional, y el actor previamente prestó servicios laborales a la Empresa Tubos Tigres ADS do Brasil Ltda.

En ese contexto, de acuerdo a la multiplicidad de evidencias incorporadas en el juicio, la jueza a quo tuvo por establecido que el actor prestó sus servicios directamente para la empresa demandada Tubos y Plásticos Tigres ADS de Chile Ltda., a contar del día 17 de mayo de 2018; y en el respectivo contrato de trabajo celebrado en esa fecha, en la cláusula undécima denominada “Acuerdo íntegro” estipula: “*El presente instrumento sustituye y reemplaza todas las*



negociaciones previas y todo otro acuerdo, oferta y/o contrato, sea escrito o verbal, concerniente a las materias tratadas en este contrato y los servicios prestados por el trabajador al empleador”, cláusula que no fue modificada en el anexo celebrado el 02 de abril de 2019. Agrega en el párrafo siguiente: “Que, resulta evidente, a juicio de esta jueza, la voluntad de las partes, plasmada en la cláusula undécima del contrato de trabajo, en cuanto a que en el mismo se establecen las condiciones de trabajo del actor, sustituyendo y reemplazando las negociaciones anteriores que se llevaron a cabo entre las partes, entendiéndose dentro de estas aquellas contenidas en la denominada carta oferta”. Luego, en el párrafo penúltimo del mismo considerando expresa: “Que, la conclusión anterior se ve corroborada por la inexistencia de reclamos efectuados por el trabajador durante la vigencia de la relación laboral, respecto de una serie de prestaciones u obligaciones que se habrían incumplido por la actora, tales como diferencias de remuneraciones, pago de bonos, entre otros, y la restante prueba rendida, en nada obsta a lo anterior, considerando, en definitiva, el finiquito celebrado entre las partes, en el cual se concreta el pago de las prestaciones e indemnizaciones legales a las que tenía derecho el actor, sin perjuicio de las diferencias de indemnización derivados de la causal de despido invocada, atendido lo resuelto en los considerandos anteriores de esta sentencia”.

Quinto: Luego, como es conocido el contrato de trabajo supone la existencia ineludible de ciertos elementos: prestación de servicios, vínculo de subordinación y dependencia del trabajador en relación a su empleador y, finalmente el pago de una determinada suma por tales servicios, que recibe el nombre de remuneración.

En ese orden de ideas, primero cabe tener presente que una Empresa Multinacional, es de aquellas que operan en más de un país y son producto de la globalización económica y suelen repartir las actividades de su cadena productiva, como la fabricación o la administración, en diferentes puntos del mundo; luego por regla



general, el empleador o la empresa contratante, es la parte o entidad pagadora de la remuneración del trabajador expatriado, sin perjuicio que otra filial deposite total o parcialmente tales emolumentos. De esta forma, se mantiene incólume la obligación legal de la empresa, en que desarrolle sus labores el trabajador, de efectuar sus imposiciones en los organismos de previsión chilenos, que es lo que aconteció en la presente causa, por lo que no se advierte de manera alguna vulneración a los principios que invoca el recurrente al fundar el recurso.

Razonar de la manera que lo propone el impugnante, podría ser un incentivo a burlar la legislación laboral chilena, en aquellos supuestos en que concurriendo los requisitos propios de una relación laboral de un extranjero que presta servicios en nuestro país no sea considerado tal, por la circunstancias que sus emolumentos los deposite una filial extranjera.

De este modo, la causal interpuesta corresponde que sea desestimada.

Sexto: En cuanto a la causal interpuesta de manera subsidiaria, establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, es pertinente recordar en este punto que la causal de infracción de ley implica que el recurrente acepta las conclusiones fácticas a las que arriba la sentencia impugnada, lo que significa – de acuerdo a la jurisprudencia- que las posibilidades de revisión de esta Corte no solo están determinadas por la naturaleza del recurso deducido sino que, de modo especial, por la causal que se haga valer. El motivo de nulidad propuesto en este caso tiene por finalidad exclusiva la de fijar el recto alcance o sentido de la ley. Ello implica restricciones ineludibles para el tribunal ad quem, en que su labor de interpretar el derecho debe llevarse a cabo en torno a los hechos que han sido determinados en la sentencia que se impugna y, para el recurrente, que sus



capítulos de impugnación han de tener un correlato exacto con los hechos establecidos por el fallo que cuestiona.

Séptimo: En cuanto a la causal interpuesta, son hechos asentados por la sentenciadora, en lo que interesa al recurso, los siguientes:

1.-Que el inicio de la relación laboral entre las partes, corresponde al 17 de mayo de 2018, constando la copia del pasaporte del actor su último ingreso al país 19 de marzo de 2018, sin que registre salida posterior; luego, la empresa ofreció al actor mediante una carta oferta su ingreso a la empresa chilena *“idealmente a contar del día 1° de abril del 2018”*, en noviembre de 2018 se le entrega un préstamo al trabajador para la compra de enseres básicos, y de diciembre de 2018 se le paga el arriendo de una propiedad, contando con permiso para trabajar el Chile desde el 8 de noviembre de 2018.

2.- Que el actor previamente a dicha relación laboral, prestó servicios en la empresa Tubos Tigres ADS do Brasil Ltda., siendo política de la demandada, conforme lo señala el absolvente que el trabajador mientras no obtenga su visa en el país respectivo, formalmente continua perteneciendo a la empresa del país anterior.

3.- Que la demandada no pago las cotizaciones del demandante, en el período del 17 de mayo de 2018 al 1 de abril de 2019.

4.- Que el actor recibió una carta oferta de la demandada el 8 de marzo de 2018, ofreciendo una remuneración y beneficios que finalmente no fueron plasmados en su contrato de trabajo, suscrito el 17 de mayo de 2018, existiendo una cláusula en este último que sustituye y reemplaza todas las negociaciones anteriores, incluyendo las de la carta oferta.

Octavo: Que de acuerdo a los hechos que se tuvieron por establecidos el inicio de la relación laboral entre las partes, corresponde al 17 de mayo de 2018, por lo que corresponde aplicar a la situación planteada los incisos 5, 6 y 7 del artículo 162 del Código del Trabajo que establece: *“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 integro 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”.

Por su parte el carácter obligatorio del descuento de las cotizaciones de seguridad social a las remuneraciones del trabajador, se encuentran en el D.L 3.500, en sus artículos 17 y 19. De este modo, la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley, de modo que las remuneraciones siempre revistieron dicho carácter, lo que conlleva a que el empleador deba hacer las deducciones pertinentes y enterarlas en los organismos previsionales respectivos y al no cumplir con esta exigencia se hace acreedor de la sanción contemplada en el artículo 162, incisos 5, 6 y 7 del Código del Trabajo, no eximiéndose de dicha carga la circunstancia de no haber efectuado la retención correspondiente, ya que los presupuestos que la norma prevé para que proceda la sanción de nulidad del despido son la existencia de la relación laboral y la ausencia de declaración y pago de las cotizaciones durante ese periodo.

Por su parte, con respecto a la Ley de Extranjería que cita el recurrente y que señala como quebrantada, se debe tener presente



que desde el punto de vista jurídico laboral los trabajadores extranjeros que laboran en Chile se encuentran afectos a las normas comunes y generales sobre la materia no existiendo diferencias, por lo cual, los empleadores en conocimiento de ello, deben dar cumplimiento a las leyes laborales, previsionales, y de seguridad, correspondientes al periodo en que se ejerza la prestación de servicios, con independencia a la situación migratoria en que se encuentren, cuestión de orden administrativo que no es materia de estos antecedentes.

Noveno: Que en consecuencia el presente recurso será desestimado.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, se **rechaza** sin costas el recurso de nulidad deducido por la parte demandada en contra de la sentencia de catorce de septiembre de dos mil veintiuno, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en autos RIT O-4670-2020, la que en consecuencia no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redactada por la Fiscal Ana María Hernández Medina.

No firma el ministro señor Fernando Carreño, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo, por estar con feriado legal.

N° 3285-2021.



Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministra Suplente Natacha Alejandra Ruz G. y Fiscal Judicial Ana Maria Hernandez M. Santiago, treinta de agosto de dos mil veintidós.

En Santiago, a treinta de agosto de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

