SECRETARÍA : Reforma Laboral
TIPO RECURSO : Unificación de Jurisprudencia
ROL INGRESO CORTE : N° 947-2020

EN LO PRINCIPAL: RECURSO DE UNIFICACIÓN DE JURISPRUDENCIA; OTROSI: ACOMPAÑA SENTENCIA.

ILTMA. CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO

MARCELA GUICHARD PÉREZ, abogado, cédula nacional de identidad número 12.644.865-1, por la parte demandante y recurrente en los autos **Rol Ingreso Corte N°947-2020**, caratulados **"SALINAS con PRIMERA IGLESIA METODISTA PENTECOSTAL"**, a S.S. Iltma., respetuosamente digo:

Que, encontrándome dentro de plazo y con arreglo a lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, vengo en interponer Recurso de Unificación de Jurisprudencia, en contra de la sentencia de fecha 8 de abril de 2021, pronunciada por la Décima Sala de esta corte, integrada por las Ministras Marisol Andrea Rojas M., Jenny Book R. y Abogado Integrante Jorge Norambuena H., que rechazó el recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia definitiva pronunciada por el 1° Juzgado de Letras del Trabajo con fecha 5 de marzo de 2020, con la finalidad de que Excelentísima Corte Suprema de Justicia resuelva el caso a que se refiere el presente recurso, subsanando la trasgresión hecha por la sentencia recurrida de los principios jurisprudenciales, y en definitiva, acogiéndolo, acto continuo y sin nueva vista, pero separadamente, dicte sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia, todo de acuerdo con los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que se pasan a exponer.

I. ANTECEDENTES DEL JUICIO

1.- Estos autos se iniciaron por demanda interpuesta por esta parte, en contra de **PRIMERA IGLESIA METODISTA PENTECOSTAL** e despido indirecto, nulidad del despido, cobro de prestaciones y declaración de existencia de la relación laboral, a objeto de que, acogiendo dicha solicitud, se declare la relación laboral con la demandada y la procedencia y

justificación del ejercicio de la facultad del articulo 171 del Código del Trabajo, y que en consecuencia deberá pagarle los conceptos que se indican.

Se señala que la recurrente comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia en calidad de abogado, para Primera Iglesia Metodista Pentecostal el 1° de Septiembre de 2004, con jornada laboral de lunes a viernes de 9:30 a 17:30 horas. Su jefe directo era el Obispo Eduardo Durán, representante legal en ese entonces de la PIMP o bien llamada Catedral Evangélica de Chile con la cual tenía vínculo de subordinación y dependencia, por el período de tiempo de 15 años, caracterizándose por ser una relación laboral sin exclusividad.

Señala esta parte que durante muchos años, la recurrente solicitó se escriturara su contrato de trabajo, lo cual nunca se realizó, además de solicitar que sus remuneraciones se sinceraran y fueran imponibles de conformidad a la ley, toda vez que se encontraba en esa situación desde el 1° de Septiembre de 2004 a la fecha de su carta de autodespido, en una completa informalidad laboral, circunstancia que soportó por la necesidad de conservar su trabajo.

Además, no se le permitió emitir boletas, aun cuando por sus conocimientos de derecho tampoco correspondían, toda vez que se encontraba bajo subordinación y dependencia, bajo un horario e instrucciones impartidas por el Obispo Durán. Además de habérsele asignado una oficina para realizar su trabajo diario.

Su remuneración era de $2.850.000.- líquidos que se pagaban según lo determinó su ex empleadora, durante el mes en forma alternativa por diferentes personas u organismos que conforman un solo todo a saber: por $850.000.- que recibía a través de la Catedral Evangélica de Chile, usualmente el contador don Juan Morales; $500.000.- que recibía de los Pastores de la Primera Iglesia Metodista Pentecostal; y $1.500.000 que recibía directamente del Obispo Presidente de la Catedral, Eduardo Durán Castro, quien como ya he dicho era el jefe directo de su ex empleadora. Aclara que su remuneración mensual ascendió a $2.850.000.

Debido a los problemas que suscitaron y que fueron de público conocimiento, respecto a la figura del Obispo Durán específicamente y ante la incertidumbre si el pastor continuaba o no siendo el obispo de la Iglesia Evangélica, además y a pesar de su insistencia de que se le pagara el mes de mayo, el que finalmente no le fue pagado, es que decidió ante tantas informalidades enviar carta de autodespido.

El día 6 de junio de 2019, envió a la demandada carta de aviso de término del contrato de trabajo, con copia a la Inspección del Trabajo, comunicando su decisión de poner término al Contrato individual de Trabajo existente, en razón de lo establecido en el artículo 171 del Código del Trabajo.

2.- La demandada contesta la demanda, solicitando el rechazo de la acción deducida en todas sus partes, con costas. Señala que en el ámbito de sus actividades, tal como toda entidad cuyo giro no es precisamente la prestación de servicios jurídicos, la PIMP requiere y ha requerido muy ocasionalmente del concurso de abogados y cuando lo ha hecho ha sido para puntuales y muy acotados encargos de esa naturaleza.

Manifiesta que también es de público conocimiento la actual y aguda crisis por la que ha venido atravesando "La Iglesia", como consecuencia del severo cuestionamiento que ha sufrido su exobispo Sr. Eduardo Durán Castro, quien es tío político de la demandante (la demandante es sobrina de la cónyuge del exobispo, Sra. Raquel Salinas). Agrega que la actora se decide a emprender esta temeraria aventura procesal, en el preciso instante en que su tío es destituido de todos sus cargos dentro de "La Iglesia", dado las sendas irregularidades incurridas durante el desempeño de su cargo.

Sostiene que la PIMP, históricamente, no ha tenido más de una decena de juicios durante el largo período que comprende el reclamo de la demandante. No tiene más de 10 empleados en total, respecto de los cuales no se requiere ni ha requerido jamás de un abogado interno para hacerse cargo de su control legal ni percibe rentas de arrendamiento ni nada que importe tener que contar con un abogado interno, con oficina especial y de horario corrido durante 5 días por semana.

Asevera que es efectivo que la actora -en su calidad de abogada- prestó ciertos servicios para la PIMP, realizando y/o participando en diversas gestiones y trámites que se llevaron a cabo durante el período en el que ella encuadra su pretensión, pero tampoco resulta menos cierto el que la actora le prestó sendos y permanentes servicios profesionales, directa y personalmente a su tío Sr. Eduardo Durán Castro, quien, como ha sido de lato y profuso conocimiento público, desarrolló una intensa actividad paralela a su rol de la Iglesia (aunque con recursos percibidos de ésta) de carácter inmobiliario y empresarial que, como se ha visto,

no tenían relación alguna con el quehacer e interés de La Iglesia, sino muy por el contrario, en su gran mayoría, en detrimento de ésta.

Indica que la contraria dijo ser "Abogada Jefe del Departamento Jurídico de la Iglesia": En cuanto a este punto, la Iglesia tiene como razón de ser, móviles distintos al giro jurídico, lo cual no obsta a que en muchas ocasiones se hayan y se siga requiriendo el servicio de profesionales del derecho para realizar diversas gestiones, pero de ahí a que se requiera de un abogada interna y aún más de un Departamento Jurídico. Asevera que el quehacer de la Primp y, en general, de ninguna Iglesia evangélica, justifica de manera alguna la existencia de un "departamento jurídico" dentro de la entidad, del cual la actora habría sido su Jefa, no teniendo ni siquiera subalternos respecto de los cuales haya ejercido alguna jefatura. Expresa que la contraria dijo haber tenido una jornada de 9:30 a 17:30 hrs. de lunes a viernes. Sin perjuicio de que en varios pasajes de su libelo pretensor la Actora enuncia que sus funciones las desarrollaba sin exclusividad, una jornada de esta índole, necesariamente en la práctica implica que su prestación era de carácter exclusivo, a menos que otras de sus funciones las realizara después de las 17:30 hrs. Añade que pese a esta supuesta jornada de trabajo, a partir del 19 de diciembre del año 2013, cuando por Decreto Judicial Número 863-13, de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, fue nombrada Notario Suplente del titular Félix Jara Cadot, hasta el de 5 de junio de 2019, fecha en que se le condenó sancionándola con la Inhabilitación especial perpetua para el ejercicio del cargo de Notario, ante la perpetración de irregularidades cometidas en el desempeño de su cargo.

Agrega que la contraria dijo haber estado sin contrato escriturado y con una remuneración de $2.850.000.-, respecto de las cuales incluso se le habría obligado a no emitir boletas de honorarios. Indica que resulta llamativo (y desde más de una perspectiva), por cuanto, la supuesta Jefa del Departamento Jurídico de La Iglesia, quien supuestamente orientaba ante su tío, los destinos de los ribetes jurídicos atingentes a la Primp, por una parte, no configuró, estructuró y escrituró su propio contrato de trabajo, exponiendo a su "cliente" a las duras sanciones de las cuales hoy procura aprovecharse, y por la otra, llama aún más la atención el que, dada su calidad de abogada, no tenga remilgo alguno en confesar que durante 14 años recibió importantes emolumentos respecto de las cuales ni siquiera emitió boletas de

honorarios, exponiéndose actualmente a las duras sanciones tributarias por no haber declarado ni menos tributado por estos ingresos.

Asevera que será esencial desentrañar si concurre o no subordinación de parte del trabajador, puesto que éste es en definitiva el elemento caracterizador y ello puede hacerse a través de un sistema de indicios, que orientan en el sentido de entender que existe esa dependencia o sujeción en la relación de trabajo, tales como obligación de asistencia, cumplimiento de horario, sometimiento a instrucciones y directivas del empleador, prestación de servicios en forma continua y permanente, estar sometido a supervigilancia y control. En ese sentido, más que enunciar indicios, la actora fue concreta, cobrando gran relevancia lo expuesto en su carta de autodespido y los dichos vertidos en la demanda, debiendo acreditarlo en estrados.

II. EL FALLO DE LA INSTANCIA, RECURSO DE NULIDAD Y FALLO RECURRIDO

1.- La sentencia de primera instancia, de fecha 5 de marzo de 2020, RECHAZA en todas sus partes la demanda interpuesta por esta parte, concluyendo el fallo de la instancia en su considerando **DÉCIMO CUARTO** que*: "es posible concluir que no existió una relación laboral entre la demandante y la demandada en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, ya que esporádicamente prestó servicios jurídicos en asuntos puntuales que le fueron encargados por Luis González Alvarado, Director de Relaciones Públicas de la demandada, lo que fueron retribuidos por la demandada con el pago del honorario respectivo, según dan cuenta los comprobantes de egresos emitidos por la demandada, imputados a la cuenta contable "Gastos varios", además don Juan Morales el 15 de mayo de 2019, le envió a Luis González con copia a la actora un correo electrónico indicando los nombre de todos los trabajadores de la Iglesia, los que cuentan con contrato de trabajo, consignándose que la demandante está "sin contrato, boletea" al igual que el Pastor Domingo Vergara. Sobre este punto, llama la atención del Tribunal que la actora alegue que no emitió boletas de honorarios a nombre de la iglesia porque se lo impidieron y asimismo que no se le haya escriturado su propio contrato de trabajo, siendo que ella se atribuye la calidad de Jefa del Departamento Jurídico de la demandada, lo que supone que es ella la encargada de ver todo lo relativo a la contratación de los trabajadores y la escrituración de sus contratos, entre los cuales, necesariamente debió haberse incluido, puesto que se*

atribuye la calidad de tal. En este sentido, la alegación planteada no es plausible, pues no es creíble que una abogada -supuesta Jefa del departamento jurídico- haya permanecido más de 15 años en una informalidad laboral, esgrimiendo que a pesar de su insistencia no se le escrituró el contrato de trabajo.

La falta de escrituración de un contrato de trabajo; la no emisión de boletas de honorarios; ausencia de órdenes, instrucciones y supervigilancia por parte de personeros de la iglesia en el desarrollo de sus labores -pues de la prueba rendida no es posible determinar quién le daba las instrucciones y ordenes relativas al trabajo encomendado-; incumplimiento de un horario de trabajo; prestación simultanea y coetánea de servicios profesionales a otras personas jurídicas y naturales y ausencia de pago de una remuneración mensual por parte de la demandante, permiten sostener que entre las partes del presente juicio no existió una relación laboral en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo" (...).

2.- En contra de dicha sentencia, esta parte dedujo recurso de nulidad, fundamentándose en las siguientes causales:

1. La causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia ha sido dictada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica. Esto, pues el sentenciador ha vulnerado "la lógica y contraviniendo además las máximas de la experiencia, y no guardando relación con la prueba allegada en autos. Del mismo modo, el tribunal no ha tomado en consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso"
2. En subsidio, esgrime la causal de infracción de ley del artículo 477 del citado cuerpo legal en relación con los artículos 7, 8, 9 y 10 del mismo código.

3.- La sentencia recurrida, de fecha 8 de abril de 2021, desecha la primera causal invocada en el recurso de nulidad, señalando en su considerando CUARTO que: *"de la lectura del recurso se observa que este ataca la valoración de la prueba que realiza el a quo, lo que resulta improcedente en un arbitrio de nulidad y corresponde más bien a una alegación propia de un recurso de instancia. En efecto se ataca por la v a de la nulidad la valoración de las declaraciones de testigos de una y otra parte, señalando la falsedad de algunas de estas, se acusa de un estudio vago de la prueba, se cuestiona el valor atribuido a la*

documental, cuestiones todas que apuntan a que sea la Corte la que realice, como tribunal de instancia, una nueva valoración de la misma, lo que resulta improcedente."

En cuanto a la causal subsidiaria, esta corte señala en sus considerandos SEXTO a OCTAVO que:

***Sexto**: Que la causal invocada exige la aceptación de los hechos asentados en el fallo, los que resultan inamovibles para esta Corte, reduciéndose el examen a la aplicación que sobre estos se ha hecho de las normas que se denuncian como infringidas.*

***Séptimo**: Que, son hechos asentados en la sentencia que; La actora prestó servicios jurídicos esporádicos en asuntos; que estos le fueron encargados por don Luis González Alvarado, Director de Relaciones Públicas de la demandada; que estos servicios le fueron retribuidos por la demandada con el pago del honorario respectivo; que estos fueron imputados por la demandada, imputados a la cuenta contable "Gastos varios"; Que "don Juan Morales el 15 de mayo de 2019, le envió a Luis González con copia a la actora un correo electrónico indicando los nombres de todos los trabajadores de la Iglesia, los que cuentan con contrato de trabajo, consignándose que la demandante está "sin contrato, boletea" al igual que el Pastor Domingo Vergara."; Que no existe contrato de trabajo escrito; no hay emisión de boletas de honorarios; ausencia de ordenes e instrucciones y supervigilancia por parte de personeros de la iglesia en el desarrollo de sus labores; que de la prueba rendida no es posible determinar quién le daba las instrucciones y ordenes relativas al trabajo encomendado; incumplimiento de un horario de trabajo; prestación simultánea y coetánea de servicios profesionales a otras personas jurídicas y naturales; y ausencia de pago de una remuneración mensual por parte de la demandante.*

***Octavo**: Que, siendo los hechos descritos inalterables por la vía de la causal invocada, resulta que esta se endereza en contra de aquellos, lo que no resulta jurídicamente posible. (...).*

III. RECURSO DE UNIFICACIÓN

Acorde con lo previsto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, el presente recurso de unificación se fundamenta en las diversas interpretaciones existentes en torno a los elementos que informan una relación laboral en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, específicamente, en cuáles son las notas características o indiciarias que

determinan la existencia del vínculo de subordinación y dependencia, a pesar de prestarse los servicios a honorarios. Solo a través de las notas características o indiciarias que determinan la existencia del vínculo de subordinación y dependencia, establecidas como hechos en una sentencia, se podrá, en definitiva, establecer la naturaleza jurídica de la relación contractual que unió a los litigantes.

1.- Conforme a lo dispuesto por el artículo 3°, letra b) del Código Laboral, trabajador es toda persona que preste servicios personales intelectuales o materiales bajo dependencia y subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo. A su vez, de acuerdo con lo estatuido en el artículo 7° del mismo texto legal, contrato individual de trabajo es una 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. Finalmente, el artículo 8 del Código, expresa que toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

2.- Tanto la doctrina como la jurisprudencia son acordes en señalar que para establecer una relación de naturaleza laboral, es necesario contrastar las circunstancias de hecho en que una persona presta servicios con las exigencias del artículo 7 del Código del Trabajo, esto es, la existencia de un empleador y un trabajador, un contenido obligacional especial en el cual destacadamente surgen obligaciones como remuneraciones y la prestación de los servicios, a los que se une la subordinación y dependencia. Si bien en una relación contractual civil se puede reconocer una prestación de servicios y una remuneración (como en el contrato de mandato), es la subordinación el elemento determinante que permite decidir en un caso concreto si nos encontramos o no ante un contrato de trabajo.

La doctrina y jurisprudencia española, la subordinación o dependencia corresponde a “un estado voluntario de sumisión continuada del trabajador respecto a su empleador, cuyas órdenes, instrucciones y reglas se halla en el deber de cumplir por efecto del contrato de trabajo”. Al hablar de subordinación o dependencia estamos frente a la imposibilidad de movimiento y decisión del trabajador, con respecto a un lapso (Jornada de trabajo) y con respecto a su acción (existencia de un trabajo determinado).

3.- La relación de subordinación o dependencia se configura y define en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presenta la labor encomendada, y se materializa, atendida la ausencia de definición en el artículo 7 citado, a través de diversas manifestaciones concretas que la jurisprudencia se ha encargado de definir y que se traducen en la continuidad y estabilidad de los servicios prestados, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a instrucciones de diversa índole, circunstancia esta última que se traduce en el derecho del empleador a dirigir al trabajador impartiéndole órdenes e instrucciones, principalmente acerca de la forma y oportunidad en la ejecución de las labores y en el deber del trabajador de acatar y obedecer las mismas, manteniéndose permanentemente bajo dicha órdenes. En consecuencia, si no concurren las notas distintivas que la jurisprudencia ha ido señalando, no se configura la subordinación o dependencia y, por lo mismo, no se tiene la calidad de trabajador, por lo que no existe un contrato de trabajo en los términos consagrados por el artículo 7 del Código del Trabajo.

IV. FALLOS FIRMES PRONUNCIADOS POR LOS TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA QUE RECOGEN UNA INTERPRETACION NO CONSIDERADA EN EL FALLO MATERIA DE UNIFICACIÓN

1. **Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°679-2019 Laboral**, de fecha 29 de enero de 2020

Duodécimo: *Que, conforme a los hechos consignados en el acápite anterior, aparece que los servicios prestados por el demandante, dan cuenta de elementos que revelan con claridad la existencia de un vínculo laboral entre las partes, atendido el desarrollo práctico que en la faz de la realidad concreta tuvo dicha relación, surgiendo indicios que demuestran, en los términos descritos en el artículo 7° del Código del Trabajo, una sometida a su regulación, que configuran una evidente prestación de servicios personales, ligada a dependencia y subordinación y por la cual la demandante recibía en cambio una remuneración, en condiciones que no pueden considerarse como simples honorarios y, una relación de tipo civil, ya que emana en forma prístina datos*

que reflejan una relación donde prevalece la subordinación y dependencia, por lo que corresponde aplicar el Código del Trabajo, siendo dable concluir que el vínculo existente entre las partes, es de índole laboral, coherente con los elementos de convicción presentados por las partes, de los que fluye la indicada relación de subordinación y dependencia, en el marco de una prestación de servicios personales, a cambio de una remuneración periódica, lapso en el cual hubo jornada de trabajo, dependencia, control y asistencia; circunstancias que no son desvirtuadas por ostentar el trabajador un título de abogado o tener capacidad negociadora en cuanto a su remuneración o por no prestar en exclusividad los servicios laborales al demandado, ya que en definitiva lo que prima es si configuran los elementos propios de una relación del Código del Trabajo, como ocurre en caso de marras.

***Décimo tercero**: Que, despejada la controversia jurídica relativa a la relación que unió a las partes, a la luz de lo establecido por el legislador, en cuanto a que el Código del Trabajo define el contrato individual de trabajo en el artículo 7°, como "una 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", esto es, que si se está en presencia de un contrato de trabajo, desentrañándose que si concurre subordinación de parte del trabajador, elemento caracterizador develado a través de los indicios consignados en el acápite 11° de esta sentencia, los que orientan en el sentido de entender que existe tal dependencia o sujeción en la relación de trabajo, expresadas en obligación de asistencia, cumplimiento de horario, sometimiento a instrucciones y directivas del empleador, prestación de servicios en forma continua y permanente, estar sometido a supervigilancia y control. Es por eso que, aun cuando no se escriture un contrato de trabajo o se celebre bajo una denominación distinta, en este caso "honorarios", debe en consecuencia aplicarse la presunción establecida en el artículo 8° del Código del Trabajo, que dispone: "Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo", por lo*

que debe ineludiblemente aplicarse lo dispuesto en el artículo 1° de dicho cuerpo legal, que deja bajo la regulación del referido estatuto normativo toda relación laboral, lo que constituye la regla general en el campo de las relaciones de trabajo, ya que en el caso en análisis, se trata de un profesional que si bien aparece contratado a honorarios, se desempeña en condiciones que no son compatibles con una prestación de servicios conforme a las modalidades previstas para ese tipo de contrato, lo que se refleja en circunstancias de hecho que la legislación regula en el Código del Trabajo. Orienta especialmente la decisión de esta Corte el hecho que el desempeño profesional a honorarios no resulta acorde a una prestación de servicios como la descrita, esto es, bajo subordinación y dependencia, con obligación de asistencia diaria, cumpliendo horario, órdenes e instrucciones en la forma de prestar los servicios y en las modalidades de pago, con sujeción a fiscalización, con derecho a feriado, y realizando toda otra actividad que su jefatura considere pertinente y que claramente escapa de la mera asesoría como ha pretendido ver.

***Décimo cuarto**: Que, acorde con los motivos antes consignados y a base de los hechos asentados por el juez a-quo, se comete un error de calificación en la sentencia impugnada al concluirse que el contrato que envió a las partes no tiene la naturaleza de uno de trabajo, entonces no cabe sino concluir que es necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, en relación a los artículos 7° y 8° del mismo texto legal. Por consiguiente, se incurre en el motivo de invalidación que estatuye el artículo 478, letra c) del Código del Ramo; por lo que no cabe sino acoger el presente arbitrio.*

V. INTERPRETACIONES CUYA UNIFICACION SE SOLICITA

En el desarrollo de esta presentación, esta parte ha afirmado que los jueces recurridos han incurrido en un error de derecho en relación con el articulo 7° del Código del Trabajo, en la medida en que los hechos asentados son demostrativos de la subordinación y dependencia, elementos que caracterizan un contrato de trabajo.

En dicho sentido, la recta interpretación que debe otorgarse a dicha norma citada, específicamente respecto de cuáles son los hechos que determinan la existencia del vínculo de subordinación y dependencia, han de buscarse en el fallo transcrito anteriormente, pues en tal vía, esta Corte entiende que el hecho de cumplir horario y recibir instrucciones demuestra que se está ante una relación de carácter laboral. Es más, hubo jornada de trabajo, dependencia y control, y una remuneración por años en forma continua y constante,todos claros vínculos de subordinación o dependencia, y tales circunstancias no deben verse desvirtuadas por ostentar la trabajadora un título de abogado, o por no prestar en exclusividad los servicios laborales a la demandada, puesto que lo trascendental en este caso es si en definitiva se configuran los elementos característicos de una relación laboral a la luz del Código del Trabajo.

Así las cosas, resulta extraño que los hechos asentados en el fallo no den cuenta, precisamente, de un vínculo de subordinación y dependencia entre las partes de estos autos, en los términos que la jurisprudencia de este mismo tribunal ha desarrollado para el artículo 7° del Código del Trabajo, por lo que el fallo recurrido debió acoger el recurso de nulidad intentado y dictar sentencia de reemplazo.

Por lo mismo, debe unificarse la jurisprudencia, declarándose que en el caso particular sí existen elementos que revelan la existencia de un vínculo laboral entre mi representada y la demandada, atendido el desarrollo práctico que en la faz de la realidad concreta tuvo dicha relación, surgiendo indicios que demuestran que, en los hechos, se configura evidentemente una prestación de servicios personales ligada a dependencia y subordinación y por la cual la demandante recibía a cambio una remuneración.

Dicha interpretación ha sido vulnerada por esta corte, pues con su actuar ha violentado principios jurisprudenciales asentados por nuestros Tribunales Superiores de Justicia, pues los hechos asentados en la presente causa, sí dan cuenta de un vínculo de subordinación y dependencia.

POR TANTO, en mérito de lo expuesto,

PIDO A S. S. ILTMA., tener por interpuesto el presente Recurso de Unificación de Jurisprudencia en contra de la sentencia de fecha 8 de abril de 2021, pronunciada por la

Décima Sala de esta Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, que rechazó el recurso de nulidad interpuesto por esta parte en contra de la sentencia de primera instancia, declararlo admisible y disponer se eleven los autos ante la Excelentísima Corte Suprema, a fin de que el Máximo tribunal conociendo del presente recurso, lo resuelva conforme a derecho, unificando jurisprudencia, y en definitiva, acogiéndolo, dicte sentencia de reemplazo que deje sin efecto la sentencia recurrida, acogiendo el recurso de nulidad impetrado por esta parte, con costas.

OTROSÍ: En cumplimiento con lo dispuesto en el art. 483 A del Código del Trabajo, **SOLICITO A S. S. ILTMA**., tener por acompañada la siguiente sentencia firme:

1. Copia de sentencia de Recurso de Nulidad y sentencia de reemplazo, pronunciada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en los autos Rol N°679-2019 (laboral), de fecha 29 de enero de 2020.