

Santiago, veinticuatro de febrero de dos mil veinte.

Vistos:

Se sustanció esta causa RIT O-1931-2018 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Vergara con Gestión de Recursos Humanos Limitada E.S.T.”, sobre tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales.

La demandante interpone recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de fecha 10 de septiembre de 2019, pronunciada por Ximena López Avaria Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, la cual declara que se acoge la excepción de falta de legitimación pasiva y en consecuencia se rechaza la demanda en todas sus partes sin costas.

Contra ese fallo el actor dedujo recurso de nulidad, invocando las causales del artículo 477 del Código del Trabajo, sobre infracción de ley; y las de su artículo 478 letras b) y e), todas las cuales son interpuestas conjuntamente.

Considerando:

Primero: La demandante funda su recurso en tres causales de nulidad, las que invoca en forma conjunta, relativas al artículo 477, 478 b) y 478 e) todos del Código el Trabajo,- se denuncia que en los considerandos sexto, séptimo y octavo se señala el razonamiento que, a partir del análisis de la prueba rendida, acoge la excepción de falta de legitimación pasiva y rechaza la demanda.

Argumenta en el considerando sexto que el legislador establece los requisitos exclusivos y precisos para que se consideren servicios contenidos en la norma legal. Se reconoce que se busca evitar la precarización de relaciones laborales, siendo que en la práctica justamente finaliza excediendo el marco legal invocado, estableciendo de forma judicial una precarización en la relación laboral que ha sido reconocida por las partes, infringiendo el claro espíritu de toda la legislación laboral al efecto.

En el considerando séptimo, la sentenciadora establece que la ley regula de manera precisa las consecuencias de no respetar las normas relativas a los contratos de puesta a disposición de trabajadores por parte de



las empresas. Y establece de forma clara como hecho de la causa que, si bien se contrata invocando el artículo 183-Ñ, literal f), “claramente los servicios del demandante no se enmarcan ni pueden de ninguna forma enmarcarse dentro de ese literal”. Agrega incluso que “la sola regulación que se contiene en el contrato de trabajo excede el marco regulatorio, pudiendo incluso señalarse que desde la suscripción del contrato de trabajo se cae la posibilidad de contratarse de esta forma”. Finalmente, también reconoce que las renovaciones efectuadas exceden el plazo establecido por ley.

Y sin perjuicio que es evidente que no es un contrato que pueda ser enmarcado en la regulación delimitada, acotada y exhaustiva que establece el legislador para evitar precarizaciones en el contrato de trabajo, opta por dejar de lado lo que en la práctica sucedió y fue reconocido en todo momento por ambas partes, y optó por centrarse en lo que en su opinión debió haber sucedido.

Así, la sentenciadora declara que el contrato “debió entenderse suscrito” entre el actor con la empresa Euroamérica. Y por ello, en base a lo que debió suceder a su juicio, descarta la documental presentada por las partes, la confesional prestada por la contraria en el juicio y en el comparendo ante el fiscalizador de la Inspección de trabajo (que es un ministro de fe), todo lo cual da cuenta del pago de remuneraciones, vacaciones, recepción y tramitación de licencias médicas y posterior despido efectuado por la demandada, restando todo valor a lo que ocurrió en la práctica y que fue acreditado por ambas partes en el juicio, incluso previo al juicio ante un ministro de fe, como es el fiscalizador de la Inspección del Trabajo.

Se estima de este modo, por parte de la sentenciadora, que la demanda se interpuso mal, pues debió presentarse en contra de Euroamérica, toda vez que el contrato debió entenderse celebrado con dicha empresa. Y es del caso que una cosa es el deber ser y otro es el ser, con lo cual se diferencia el escenario ideal de la realidad, por más que sea una triste realidad.

Así las cosas, aun cuando la propia sentenciadora establece que en el origen del contrato, excede el ámbito de aplicación de las normas que



regulan el contrato de puesta a disposición de trabajadores, por lo que no procede la aplicación de lo dispuesto en el artículo 183-Ñ, es evidente también que si no se ha originado legalmente un contrato de puesta a disposición de trabajadores, tampoco puede aplicarse lo dispuesto en el artículo 183-T, pues dicho artículo presupone la existencia de un contrato de puesta a disposición de trabajadores, si entendemos que no se aplica sólo a los contratos de servicios transitorios, pese a estar la norma bajo dicho título.

De este modo, es evidente que debe aplicarse el principio de primacía de la realidad. Ahora bien, el principio de primacía de la realidad implica que lo que debe primar es lo que pasó efectivamente, y efectivamente, según se ha acreditado en autos, ambas partes han entendido que son empleador y trabajador. La sentenciadora aplica el principio de la primacía de la realidad en base a lo que debió suceder, haciendo primar el deber ser por sobre el ser, lo cual es una evidente distorsión al principio de primacía de la realidad.

El fallo recurrido ha sido pronunciado con infracción manifiesta de los artículos 9, 183-Ñ y 183-T del Código del Trabajo; y 1545 y 1546 del Código Civil, puesto que la ley establece que el contrato de trabajo es consensual, y que si no consta por escrito, como ocurre en la especie ya que vencido el plazo establecido en el documento firmado por las partes, no se suscribió otro, se presume que las estipulaciones son las que señala el trabajador, estipulaciones que se condicen con la realidad: el trabajador identifica al demandado como su empleador, y en todo momento el demandado identifica a mi representado como su trabajador, incluso al momento de incorporar la prueba, luego de haber interpuesto su excepción de falta de legitimación pasiva.

Se excede el claro tenor literal de lo establecido en los artículos 183-Ñ y 183-T del Código del Trabajo, pese a que la sentenciadora reconoce que en su origen el contrato celebrado entre las partes no se enmarca ni puede ser subsumido en la norma del 183-Ñ ya citado. Y aun así, forzada e irracionalmente, infringiendo y tergiversando principios, decide fallar



dejando en la más absoluta indefensión al trabajador que, es despedido en medio de una licencia médica.

Expone el recurrente que si bien resulta evidente la falta de análisis de la prueba rendida de forma lógica, hay mucha prueba cuyo análisis simplemente omitió, que justamente es la que refuerza y permite aplicar de forma lógica y correcta el principio de la realidad, en particular la confesión y declaraciones efectuadas por la propia contraria que hasta la audiencia misma de juicio reconoció al demandante como su trabajador, lo cual se condice con el actuar de mi representado, que lo ha reconocido como su empleador.

Resulta manifiesto el error de derecho en orden a omitir un razonamiento lógico y un análisis de toda la prueba que deriva en la resolución del caso concreto.

El Tribunal en su fallo infringe el artículo 456 del Código del Trabajo, por cuanto el fallo impugnado sencillamente carece de un análisis de la prueba rendida y el razonamiento que conduce a la estimación de los hechos como probados.

Falta una ponderación y apreciación de la prueba conforme lo establece el artículo 456, no se expresan las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas o técnicas, en cuya virtud el sentenciador debe tomar en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso y no pueden prescindir de medios probatorios, como ha sido el caso de autos, sin expresar las razones por las cuales los desestime.

En este caso, al no existir examen de las pruebas rendidas y al tergiversar el principio de primacía de la realidad, las conclusiones a que arriba la sentenciadora no se desprenden lógicamente de los hechos que se establecen como probados.

Las infracciones denunciadas influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez que conducen a la equivocada conclusión de que la demandante interpuso la acción de forma errónea, pues la demandada no es su empleador.



Antecedentes por los que solicita se “anule la sentencia definitiva en aquella parte que ha acogido la excepción de falta de legitimación pasiva y ha rechazado la demanda de autos, o conforme al mérito de los antecedentes se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo”.

Segundo: Que la impugnación del artículo 477, es de aquellas de carácter netamente jurídico, por lo que, el motivo de saneamiento que contiene, obliga a quien lo invoca a circunscribir los fundamentos del mismo a razones únicamente de dicha especie, aceptando los supuestos fácticos asentados por el tribunal a quo, los que son inamovibles para la Corte.

Enseguida, en el considerando sexto de la sentencia, luego de un extenso análisis de los antecedentes, la Juez del grado concluyó que: “... lo normal en una relación laboral de trabajo es la existencia de un trabajador y un empleador y ante la existencia de situaciones que se han denominado como anómalas por la doctrina, esto es, de la tercerización de los servicios laborales, el legislador, en nuestro caso, ha optado por regular esta situación de tercerización mediante dos mecanismos fundamentales: 1) la subcontratación en virtud de la cual el dueño de la obra, empresa o faena queda responsable de algunas de las prestaciones que le corresponden al empleador y 2) la figura de la puesta a disposición de trabajadores, en virtud del cual una empresa que se denomina usuaria, contrata a otra empresa que es una E.S.T. con una regulación establecida en el Código del Trabajo y fiscalizada por la Inspección del Trabajo, que a su vez es la que contrata de trabajadores para exclusivos y precisos objetivos previstos también por el legislador en toda la regulación contenida en el artículo 183 y sus literales siguientes.

Nuestro legislador lo que pretende con esta regulación es evitar la precarización de relaciones laborales y el ocultamiento de relaciones laborales con los verdaderos empleadores.

Desde este punto de vista entonces establece una serie de estrictos requisitos, tanto para constituir empresas de servicios transitorios, para configurarse como usuaria y además para celebrar contratos de trabajo. Es así como hay causales precisas de las cuales no pueden salirse las empresas y



hay plazos acotadísimos, previstos para cada una de las causales sin que incluso sean los mismos plazos, para las mismas causales”.

Asimismo en el apartado séptimo concluye:”...Con la prueba que se ha rendido en este juicio, ha quedado perfectamente establecido que la demandada es una empresa de servicios transitorios autorizada para operar, como da cuenta el certificado número 153 emitido por la Inspección del Trabajo, pero también, con el contrato de trabajo que incorporaron ambas partes, la parte demandante y la parte demandada, queda claramente establecido que el actor es contratado para prestar servicios a la usuaria Euroamerica Seguros de Vida S.A. Así se establece claramente en el contrato de trabajo que incorporan ambas partes en su cláusula primera y es coherente con el convenio de regulación de contrato de puesta a disposición de trabajadores que suscriben la demandada con esa empresa Euroamerica Seguros de Vida S.A. el 01 de noviembre de 2012”.

Luego, el fallo sostiene que, respecto a la responsabilidad que persigue por la demandante, en la sentencia recurrida se establece que: “no cabe duda a juicio de la Juez a quo, que se da la situación prevista en la norma del artículo 183-N, en relación con el 183-T, en el sentido que no se trata de una contratación en los términos previstos por el legislador y en consecuencia, la relación laboral, en realidad y bajo el principio precisamente de la primacía de la realidad, fue suscrito con la empresa o debió entenderse suscrito con la empresa Euroamerica Seguros de Vida S.A., siendo aquella en realidad la empleadora del demandante y no la demandada en esta causa, no obstante este entramado jurídico del que pretenden dar cuenta los contratos de trabajo, los anexos no suscritos, la terminación mediante carta y en general, toda la documental que se ha incorporado por ambas partes, de manera que no cabe sino que acoger la excepción de falta de legitimidad pasiva, desde que ha quedado claramente establecido que, en vulneración de las normas legales, la relación laboral de acuerdo por lo previsto por el legislador, solo pudo ser entre Euroamérica Seguros de Vida S.A. y el demandante, de manera que en estas circunstancias no es necesario ni siquiera entrar a analizar la pertinencia o la efectividad de haberse vulnerado algún derecho fundamental del



trabajador o la procedencia del despido, desde que efectivamente se ha intentado mal la demanda al hacerlo en contra de Gestión de Recursos Humanos Limitada E.S.T.”

Tercero: De la forma que ha sido analizado por la Juez del grado, esta Corte concluye manifestando que en la sentencia recurrida quedo’ establecido que respecto del demandado concurren los requisitos o supuestos de hecho que contempla el artículo 183-N en relación con el artículo 183-T ambos del Código del Trabajo. Al ser así, mal podía aplicarse esa norma al caso concreto y menos puede entonces resultar infringida por falta de aplicación, la que no es tal, ya que la sentencia rechaza la demanda subsecuentemente al acoger la excepción de falta de legitimación pasiva, ya que a su entender la acción debió haberse esgrimido contra Euroamerica Seguros de Vida S.A., no existiendo en la especie una errada aplicación de ley que hubiere influido en lo dispositivo de la sentencia.

Cuarto: Que además, cabe precisar que el recurso de nulidad es uno de derecho estricto, lo que significa que para sustentar la impugnación es preciso invocar alguna causal o motivo de nulidad que autorice su interposición. Enseguida, por disposición del inciso final del artículo 478 del Código del Trabajo, es posible que en un mismo recurso se interponga más de una causal, pero corresponde al recurrente definir el modo en que las hace valer, esto es, si en forma conjunta o subsidiaria. En la especie, el recurrente indicó que todas las causales de invalidación de la sentencia a quo, las esgrimía en forma conjunta.

Quinto: Cabe señalar en primer término que la “causal” del recurso de nulidad no está constituida únicamente por la ley que lo concede sino, además y de modo relevante, por las razones que puedan constituirla. De esta manera, es carga del recurrente hacer la correspondiente disgregación. Esto último no ha sido debidamente observado en el recurso que se examina, porque se señalan como normas infringidas las leyes que establecen las causales supuestamente esgrimidas y porque no se asocian debidamente los argumentos o razones con la causal que se pretende hacer valer. Enseguida, se interponen conjuntamente causales que resultan incompatibles. En efecto, se produce contradicción cuando el recurso se



deduce por la causal de infracción de ley del artículo 477, primera parte del Código del Trabajo (que supone la intangibilidad de los hechos que se tuvo por probados), con la del artículo 478 letra b), que opera en sentido radicalmente inverso, desde que su propósito es justamente modificar los hechos fijados en el fallo; y se genera igualmente contraposición entre la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo y la de su artículo 478 letra e), cuando –como ocurre en este caso- se pretende denunciar una mala valoración de la prueba con una alegación simultánea de falta de valoración o de ausencia de razones para esa valoración;

Por estas razones y de conformidad, además, con lo previsto en los artículos 477 a 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandante, contra la sentencia definitiva de diez de septiembre de dos mil diecinueve, recaída en la causa RIT T-1931-2018 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada “Vergara con Gestión de Recursos Humanos Limitada E.S.T.”, sobre tutela, despido injustificado y cobro de indemnizaciones.

Redactó el ministro (I) Alberto Amiot, quien no firma por ausencia.

Regístrese y comuníquese.

Rol N° 2805- 2019.



Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministro Hernan Alejandro Crisosto G. y Fiscal Judicial Clara Isabel Carrasco A. Santiago, veinticuatro de febrero de dos mil veinte.

En Santiago, a veinticuatro de febrero de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>