

SENTENCIA

RIT: T-1931-2018

RUC: 18-4-0154151-5

En Santiago a diez de septiembre de dos mil diecinueve.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Comparece don Jorge Luis Vergara Suazo, cesante, domiciliado en Los Olmos N° 3.033, depto. 1.501, comuna de Macul, quien demandada a Gestión de Recursos Humanos Limitada E.S.T, del giro de su denominación, representada por don Marcos Cabezas, Ingeniero Comercial, ambos domiciliados en San Antonio N° 378, oficina 902, comuna de Santiago. Indica que ingresó a prestar servicios como analista gestión cobranza, el 26 de febrero de 2018.

Sus labores consistían en desarrollar para Euroamerica Seguros de Vida S.A, las funciones de analista.

Indica que, si bien el contrato era a plazo hasta el 31 de marzo del 2018, se desempeñó de manera ininterrumpida hasta el 30 de agosto del mismo año. Su remuneración ascendía a la suma de \$977.250 más la suma de \$80.000 como asignación de colación, de manera que la remuneración total ascendía a \$1.057.250.

Afirma que nunca se escrituró el contrato de trabajo que diera cuenta de la relación laboral de naturaleza indefinida, pese a que siempre se le indicó que ello se regularizaría.

El 06 de agosto se sometió a una intervención médica, que debió aplazar a petición de la empresa Euroamerica, a través de su jefe de cobranzas, accediendo a esta solicitud. Dice que estando con licencia médica el 31 de agosto del 2018, se le comunicó el término de los servicios por la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, el vencimiento del plazo, causal que estima indebida desde que su contrato era de naturaleza indefinida.



Afirma que estos hechos, le vulneraron su derecho a la integridad psíquica, que cita en el número 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República. A su juicio se ha desconocido el acuerdo laboral, se aprovechó un momento de clara debilidad física del trabajador para crear un despido absolutamente sin fundamento legal ni fáctico, dejándolo en absoluto desamparo. Todo lo cual le habría afectado su salud psíquica, al punto de sufrir insomnio, presentar cuadros de ansiedad, irritabilidad, tensión cervical, bruxismo y reiterados episodios de jaquecas.

A su juicio, también se habría vulnerado su derecho a la no discriminación en relación con el artículo 2 del Código del Trabajo, desde que se opta por despedirlo, pese a que desempeña sus funciones igual que el resto de sus compañeros y que pese a que otros de ellos estuvieron con licencia médica, éstas les fue respetada por su empleador, lo que no habría ocurrido a su respecto.

Hay indicios suficiente de las vulneraciones alegadas.

Afirma también que el despido es nulo, pues su remuneración se componía de un sueldo base, gratificación y una asignación mensual de colación respecto de la cual no fueron pagadas las cotizaciones de seguridad social, por lo que a su juicio se le debe la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo, el feriado proporcional, la indemnización de perjuicios por lucro cesante, desde que su licencia médica que se extendió hasta el 18 de noviembre del 2018, no fue cubierta por la ISAPRE, debido al término irregular e ilegal de su contrato de trabajo de 31 de agosto.

También sostiene que se le adeuda la diferencia de cotizaciones previsionales, debiendo aplicarse la sanción de la nulidad del despido, todo ello con reajustes intereses y costas y en subsidio, demanda por el despido indebido sobre la base de los mismos antecedentes de la relación laboral, haciendo presente que se le notifica el 31 de agosto el término de la relación laboral, mientras se encontraba con licencia médica pese a tratarse de una relación de naturaleza indefinida. También solicita la declaración de la nulidad del despido y el pago de las prestaciones que



detalla en su demanda.

SEGUNDO: Contestando la demandada, opuso en primer lugar la falta de legitimación pasiva.

Sostiene que la demandada es una empresa pequeña, familiar, de profesionales Chilenos, de prestación de servicios eventuales y transitorios y en este caso respecto de la usuaria Euroamerica Seguros de Vida S.A con la que mantiene un contrato de puesta a disposición de trabajadores transitorios, de 1 de noviembre de 2012.

A su juicio, la demanda ha sido mal planteada y mal deducida en contra de Gestión de Recursos Humanos Limitada E.S.T, en circunstancias que el sujeto pasivo de la acción interpuesta en atención a la naturaleza indefinida del vínculo alegada, no puede ser otro que la empresa usuaria, es decir, Euroamerica Seguros de Vida, de manera que la falta de legitimación pasiva deriva de la falta de la calidad de empleador respecto del actor, debiendo haberse demandado directamente a la empresa usuaria, todo ello previsto en el artículo 183-T del Código del Trabajo.

En subsidio, contestando la demanda pidió su rechazo, desconoce la existencia de la relación laboral y controvierte la remuneración que se indica en la demanda. El actor era analista de gestión de cobranzas y su contratación fue instruida por la usuaria mediante correo electrónico de 22 de enero de 2018 suscribiéndose contrato el día 26 de febrero hasta el 31 de marzo de 2018 por la causal de la letra e) del artículo 183-Ñ de la ley 20.123 según se lee de manera textual. Agrega que el 02 de abril se le hizo un anexo para prorrogar la duración hasta el 30 de abril, debidamente firmado por el actor y el 01 de Mayo por orden de Euroamerica Seguros de Vida S.A se hizo un nuevo anexo prorrogando su duración hasta el 31 de mayo, que fue enviado al trabajador pero nunca firmó, pues días después presentó una licencia médica.

Terminado el contrato de trabajo de ese periodo fue ampliado al máximo que se permite por la ley, documento respecto del cual el trabajador nunca reclamó.



Luego explica que el 28 de junio de 2018 y próximo a terminar el período de contrato se pidió instrucciones a la usuaria la que solicitó un nuevo contrato de trabajo, por la causal de la letra f) del artículo 183-Ñ por un período de 30 días, esto es, hasta el 30 de junio. Para la suscripción del contrato dice que el demandante se tornó inubicable. El 31 de julio la usuaria instruyó un nuevo anexo hasta el día 31 de agosto, indicando que no habrían más renovaciones, generándose el anexo respectivo. Dice que incluso se gestionaron vacaciones por parte del trabajador, cuyo comprobante no fue suscrito, así como tampoco suscribió los anexos respectivos.

El 08 de agosto el trabajador presentó licencia por 30 días y el 28 de agosto se solicitó a la usuaria la confirmación de las renovaciones de las contratas, sin que se hubiese indicado nada respecto del señor Vergara Suazo, razón por la cual el 31 de agosto no existiendo impedimento legal para no renovar el contrato se puso término al mismo.

Respecto de la última licencia médica que intentó presentar el trabajador, no se tramitó el día 8 de septiembre por el vencimiento de la relación laboral el día 31 de agosto. Hace presente que no habrían antecedentes respecto de la acción de tutela, que las circunstancias de despedir a un trabajador con licencia médica, no obsta la posibilidad de continuar recibiendo los subsidios, que las cotizaciones están debidamente pagadas, desde que la asignación de colación no era en dinero y aunque lo fuese, no es imponible, que no corresponde la prestación por lucro cesante por lo que previa de citas legales, pide el rechazo de la demanda.

TERCERO: Fracasado el llamado conciliación, se indicaron como hechos a probar la existencia de una relación laboral entre Jorge Luis Vergara Suazo y Gestión de Recursos Humanos Limitada EST. En la afirmativa, fecha de inicio del vínculo contractual, labor desempeñada, lugar en que trabajaba y monto de su remuneración mensual; 2) Efectividad que el contrato de trabajo del actor es de carácter indefinido. En la afirmativa antecedentes, pormenores y circunstancias en que ello se



produce; 3) Efectividad de haberse despedido al actor con fecha 31 de agosto de 2018. En la afirmativa, causal invocada, hechos que la fundan. Efectividad de los hechos indicados en la carta término de contrato y cumplimiento de las formalidades legales; 4) La efectividad de haberse vulnerado el derecho a la integridad psíquica y a la no discriminación con ocasión del término del vínculo contractual. Y en la afirmativa, antecedentes, pormenores y circunstancias en que ello se produce; 5) Efectividad de adeudarse feriado proporcional. Y en la afirmativa, monto adeudado por este concepto; 6) Efectividad de adeudarse al actor el concepto de lucro cesante. Y en la afirmativa, periodo que ello comprende; 7) Efectividad de existir diferencia de cotizaciones previsionales durante todo el periodo trabajado. Y en la afirmativa, monto adeudado por este concepto.

En esa instancia también se indicó como hecho no controvertido Que el actor percibe una asignación de colación mediante abono a la tarjeta N° 6060730022357426 Sodexo, mensualmente por la suma de \$80.000.

CUARTO: Para acreditar sus alegaciones en esta audiencia, la parte demandante incorporó los documentos consistentes en la Copia de contrato de trabajo, Liquidaciones de remuneraciones, Tarjeta de Sodexo, Copia de carta de despido, Certificado de cotizaciones de AFP e ISAPRE, reclamo ante la Inspección del Trabajo y su acta, Certificado de atención de 10 de agosto de 2018, Epicrisis, Licencias médicas, Declaración jurada de tramitación de licencia médica, Receta Datos Centro Médico, Certificado de Deuda de Isapre Colmena, Presupuesto de operación, Comprobante de pago de operación, además de la confesional de doña Lina García moreno en representación de la demandada.

QUINTO: A su turno, la demandada incorporó en esta audiencia la documental consistente en certificado de empresa de servicios transitorios habilitada para operar, convenio de regulación de contratos, set de correos electrónicos, contrato de trabajo de 26 de febrero, anexo de contrato de trabajo de 02 de abril, anexo de contrato de 01 de mayo, licencia médica, proyecto de finiquito, contrato de trabajo, anexo



de contrato de trabajo de 02 de julio, dos comprobantes de feriado, anexo contrato de trabajo de 01 de agosto, licencia médica 06 de agosto, carta de despido, registro de asistencia, liquidaciones de sueldo con comprobante de pago.

SEXTO: Que la primera cuestión que este tribunal debe resolver, se refiere con la excepción de falta de legitimación pasiva que opuso la demandada.

A este respecto debe señalarse 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 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.

SÉPTIMO: Y desde este punto de vista además se regula de manera precisa las



consecuencias que se producen cuando estas normas no son respetadas por las empresas y, en el caso preciso de la situación de los trabajadores que contratan en virtud de un contrato de servicios transitorios, para una empresa de servicios transitorios, que en definitiva le presta servicios a una usuaria, hay toda una reglamentación que si no es respetada la sanción a esa falta de respeto está establecida de manera clara por el legislador, no sólo en el artículo 183 letra T, sino además en el artículo 183 letra N, en su parte final. En ambas normas el legislador establece que si no se respetan las regulaciones para este tipo de contrataciones, la sanción es para la empresa usuaria en el sentido de entenderse que es ella la empleadora del trabajador, de manera que para todos los casos en que se vulneran las normas, lo que se pretende por el legislador es despejar toda la apariencia de contratación que se busca como en situaciones como la de este caso, en que hay una aparente contratación bajo las normas de los servicios transitorios que no es tal, porque no se cumplen con los requisitos legales y que por lo tanto da lugar a la existencia de una relación laboral, esta vez sólo entre dos partes, entre un trabajador y una empresa usuaria, en este caso Euroamerica Seguros de Vida S.A.

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 el 2012.

De manera que no hay ninguna duda que el contrato de trabajo es en su



origen, un contrato de puesta a disposición, un contrato temporal.

Ahora bien, si no se respetan las normas legales, lo que habría ocurrido en este caso, porque se contrata en virtud de lo previsto o invocándose lo previsto en el artículo 183 letra Ñ, literal f) esto es, para trabajos urgentes, precisos e impostergable que requiere una ejecución inmediata, tales como reparaciones en la instalación y servicios de la usuaria, a este respecto deben señalarse varias cosas: en primer lugar, claramente los servicios del demandante no se enmarcan, ni pueden de ninguna forma enmarcarse dentro de ese literal. En segundo lugar, si se analiza con detención la norma del artículo 183 Ñ y su norma siguiente, esta causal para contratar servicios transitorios, ni siquiera tiene establecida un plazo porque supone una situación de emergencia, excepcional y especialmente corta y precisa. Es por ello que ya la sola regulación que se contiene en el contrato de trabajo suscrito por las partes, vulnera las disposiciones legales y por lo tanto excede el marco regulatorio, pudiendo incluso señalarse que desde la suscripción del contrato ya se cae la posibilidad de la contratación mediante esta forma.

El contrato de trabajo de 26 de febrero de 2018 por su parte, invoca la causal del artículo 183-Ñ letra e) esto es, aumento ocasional o no periódico, que tiene a su vez también una limitación en el artículo 183-O en el plazo, respecto del cual puede ser prorrogado, plazo que por lo además ha sido excedido en el presente caso, de manera que no cabe duda a juicio de esta sentenciadora que se da la situación prevista en la norma del 183-N, en relación con el 183-T, en el sentido de 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



XCRXMSPQQJ

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, sólo pudo ser entre Euroamerica 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.

OCTAVO: Las pruebas se han analizado de acuerdo con las normas de la sana crítica haciendo presente que sin perjuicio de la incidencia que se formula respecto de los correos electrónicos no resultan ni aún necesarios para la resolución del asunto, desde que tanto del contrato de trabajo como del certificado de la Inspección Del Trabajo, del convenio de regulación y de los demás documentos consistente en liquidaciones de remuneraciones y registro de asistencia queda claramente establecido lo que ya se ha concluido.

No se condena en costas al demandante, teniendo para ello únicamente presente que se trata de una situación eminentemente técnica, de la cual no pudo estar en conocimiento y que por lo además, hay una evidente vulneración a la norma legal por parte de la demandada, que también podría importar alguna responsabilidad a aquella aunque, lamentablemente no en la forma en que se ha intentado en este juicio.

Por estas consideraciones, normas legales ya citadas y de acuerdo con lo previsto en los artículos 453, 454, 456, 458, 457 y 459 del Código del trabajo, se declara: que se acoge la excepción de falta de legitimación pasiva y en consecuencia **se rechaza la demanda en todas sus partes sin costas.**

Sin perjuicio de los resuelto se ordena oficiar a la Dirección del Trabajo de Santiago para los efectos de poner en su conocimiento los antecedentes del presente



juicio y para efectos de que aquella, si lo estima pertinente, ordene la debida fiscalización a la empresa demandada y a la empresa Euroamerica Seguros de Vida S.A, por una posible vulneración a las normas que regulan la prestación de servicios por las empresa de servicios transitorios y los contratos de puesta a disposición.

Ejecutoriada que sea la sentencia se ordena la devolución de los documentos.

RIT: T-1931-2018

RUC: 18-4-0154151-5

Dictada por doña **XIMENA CAROLINA LÓPEZ AVARIA**, Juez Titular del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



XCRXMSPQQJ

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>