

Santiago, seis de noviembre de dos mil veinticinco.

Conforme con lo dispuesto por el artículo 478 del Código del Trabajo, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo:

Vistos:

Se reproduce la sentencia anulada con excepción de los considerandos décimo y undécimo que se eliminan.

Y se tiene en su lugar, y además presente:

Primero: Que se reproducen los motivos décimo a décimo cuarto, décimo séptimo y décimo octavo del fallo de nulidad que antecede.

Segundo: Que la actora fundó su demanda en la existencia de un fraude a la ley en su contratación para la empresa [REDACTED]

[REDACTED] mediante el uso sucesivo de [REDACTED] primero a través de [REDACTED] y luego por [REDACTED] a fin de encubrir la verdadera relación laboral que habría mantenido desde el 15 de septiembre de 2015 con la referida empresa usuaria. Sostuvo que la rotación de contratos y finiquitos no reflejó una interrupción real de sus servicios, configurando una simulación destinada a excluir la plena aplicación del Código del Trabajo.

Tercero: Que, de acuerdo con lo consignado en el acta de la audiencia preparatoria, las partes no controvertieron que la trabajadora prestó servicios como recepcionista para [REDACTED] desde el año 2015 hasta julio de 2017 bajo régimen de suministro, primero con [REDACTED] y luego con [REDACTED] que el 1º de agosto de 2017 fue contratada directamente por [REDACTED] para realizar las mismas funciones y que su contrato indefinido terminó el 29 de abril de 2022 por la causal de necesidades de la empresa.

Cuarto: Que, de la prueba incorporada al proceso, específicamente de los contratos y finiquitos, se verifica que durante el período 2015–2017 se suscribieron sucesivos instrumentos con las referidas [REDACTED]

[REDACTED] Sin embargo, de la prueba documental en concordancia con la prueba testimonial se advierte que la actora continuó prestando servicios sin interrupción material, desempeñando las mismas funciones para la empresa usuaria [REDACTED]. Estos antecedentes sumados a la reiteración de finiquitos carentes de un correlato fáctico del cese efectivo de la prestación constituyen un indicio de simulación, en tanto se enmascara una continuidad real bajo diversas apariencias contractuales.



Quinto: Que los testigos de la actora fueron contestes en señalar que ésta siempre se desempeñó como recepcionista en las dependencias de [REDACTED] en idénticas condiciones de lugar, cargo y funciones, bajo la supervisión de personal de la usuaria. Estos testimonios resultan coherentes, convergentes entre sí y con la prueba documental y carecen de elementos que permitan advertir contaminación o interés espurio, por lo que se les asigna suficiente valor de corroboración al hecho de que desde el primer contrato con Randstad EST, el 15 de septiembre de 2015, la trabajadora siempre desempeñó las mismas funciones de recepcionista bajo vínculo de subordinación y dependencia para [REDACTED].

Sexto: Que, por su parte, las demandadas no acompañaron antecedentes que acreditaran la concurrencia de causales habilitantes del suministro de personal previstas en el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo. No se probaron las causas invocadas en los respectivos contratos de suministro de personal, a saber, el reemplazo de trabajadores con contrato suspendido, incrementos ocasionales de actividad ni otra circunstancia que justificara la contratación transitoria. Por ende, la ausencia de prueba en este punto, siendo carga de las demandadas, constituye un indicio negativo que refuerza la hipótesis de ilicitud en el suministro.

Séptimo: Que, en síntesis, la convergencia de la prueba documental, testimonial, junto con la falta de acreditación de las causales legales invocadas, conduce a la conclusión, conforme a las reglas de la sana crítica, que la hipótesis más plausible y racional es la existencia de una continuidad real de la prestación de servicios bajo subordinación directa de la empresa usuaria [REDACTED], encubierta mediante la rotación de empleadores formales a través de [REDACTED].

Octavo: Que, en consecuencia, esta Corte tiene por acreditados los siguientes hechos:

a) que doña [REDACTED] prestó servicios como recepcionista en dependencias de [REDACTED] desde el 15 de septiembre de 2015 hasta julio de 2017;

b) que durante dicho período fue formalmente contratada por las empresas [REDACTED] en virtud de contratos de puesta a disposición, suscribiendo diversos finiquitos que no reflejaron el cese real de la prestación de servicios para la usuaria;



c) que la actora desarrolló siempre las mismas funciones, en el mismo lugar de trabajo y bajo la subordinación y dependencia de la empresa usuaria

d) que no se acreditaron las causales legales que habilitan el suministro de trabajadores previstas en el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo invocadas en los respectivos contratos de servicios transitorios.

e) que fue contratada directamente por [REDACTED] a partir del 1 de agosto de 2017.

f) que la relación laboral concluyó el 29 de abril de 2022.

Noveno: Que, asentados los hechos, corresponde pronunciarse respecto de la **excepción de prescripción** de la acción de suministro ilegal de trabajadores alegada tanto por la demandada [REDACTED] como por [REDACTED] fundada en que los servicios de la actora concluyeron el 31 de julio de 2017 y, en consecuencia, a la fecha de interposición de la demanda había transcurrido en exceso el plazo de dos años establecido en el artículo 510 del Código del Trabajo.

Al respecto cabe precisar que la referida norma establece que “*Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles*”. Por ende, para resolver, resulta esencial determinar el momento en que se hace exigible la acción destinada a reclamar los derechos reconocidos a los trabajadores en el artículo 183-U del Código del Trabajo. En este sentido, la contratación efectuada en fraude a la ley tiene como presupuesto precisamente encubrir una relación laboral de carácter permanente mediante distintas modalidades de contratación, a través de empresas de servicios transitorios. Esta forma de simulación requiere cierta permanencia en el tiempo y mientras no exista certeza sobre la identidad del verdadero empleador, ni se configuren en forma íntegra los presupuestos legales, la persona trabajadora carece de una posibilidad real de ejercer su derecho en contra de quien efectivamente corresponde. Por lo mismo, en estos casos, el plazo de prescripción no puede comenzar a correr desde la sola suscripción de los finiquitos con las empresas de servicios transitorios, en tanto dichos actos no reflejaron un término efectivo de la relación de trabajo.

Décimo: Que la finalidad del artículo 183-U del Código del Trabajo es precisamente evitar el fraude en el suministro de personal, protegiendo a la



persona trabajadora frente a la simulación de sucesivos contratos con empleadores formales distintos. En consecuencia, no resulta jurídicamente sostenible que el plazo de prescripción comience a correr mientras se mantiene la relación laboral.

En este sentido, la doctrina nacional ha sostenido que las relaciones triangulares de trabajo —en particular el suministro de personal— constituyen una excepción al modelo ordinario de contratación directa. Según el profesor José Luis Ugarte Cataldo (“Sobre relaciones laborales triangulares: la subcontratación y el suministro de trabajadores”, *Ius et Praxis*, vol. 12 N.º 1, 2006), el suministro solo se justifica en situaciones transitorias y objetivamente verificables, de modo que su utilización permanente desnaturaliza la finalidad del legislador y se convierte en una vía de precarización del empleo.

Desde esta perspectiva, el artículo 183-U no solo regula una modalidad contractual, sino que actúa como una norma de cierre del sistema, destinada a sancionar la simulación y restablecer la bilateralidad propia del vínculo laboral, por lo que la sanción que impone declarar la existencia de relación directa con la empresa usuaria, no cumple una función meramente punitiva, sino restauradora, asegurando que quien ejerce efectivamente el poder de dirección y control asuma las obligaciones del empleador.

Undécimo: Que, tratándose de relaciones laborales encubiertas mediante el uso indebido del régimen de empresas de servicios transitorios, resulta coherente con los principios del Derecho del Trabajo, especialmente los de primacía de la realidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, entender que el cómputo del plazo de prescripción se suspende mientras subsiste el vínculo laboral con la empresa usuaria, ya que esta condición impide al trabajador ejercer libremente su acción contra ella.

Es así como el uso sucesivo de empresas de servicios transitorios para encubrir una relación laboral estable genera un fenómeno de deslaborización, que priva al trabajador de su interlocutor jurídico real y dificulta el acceso a la tutela judicial efectiva, como advierte la profesora Irene Rojas Miño (“A diez años del suministro de trabajadores en Chile, *Revista de Derecho de la Universidad de Concepción*, 2018”). Este tipo de prácticas justifican una interpretación restrictiva de la prescripción laboral, orientada a evitar que el fraude se consolide por el solo transcurso del tiempo.



En este contexto, anticipar el inicio del cómputo del plazo de prescripción a la fecha de los finiquitos suscritos con las empresas de servicios transitorios vaciaría de contenido la protección establecida en el artículo 183-U, cuyo objeto es precisamente resguardar a quienes, como en la especie, fueron formalmente despedidos y recontratados por distintos empleadores sin interrupción real de la prestación de servicios.

Duodécimo: Que, no habiendo transcurrido el plazo de dos años desde la efectiva terminación de los servicios prestados a la empresa usuaria, conforme a lo dispuesto en el artículo 183-U del Código del Trabajo, y habiéndose ejercido la acción dentro del plazo contado desde dicha terminación real, corresponde desestimar la excepción de prescripción opuesta por las partes demandadas.

Décimo tercero: Que, fijados los hechos relevantes y descartada la excepción de prescripción, corresponde determinar si la contratación de la actora a través de Empresas de Servicios Transitorios se ajustó a las disposiciones contenidas en los artículos 183-F y siguientes del Código del Trabajo o, por el contrario, constituyó un fraude a la ley en los términos del artículo 183-U.

En este sentido, cabe recordar que esta forma de contratación es excepcionalísima, lo que se refleja en la decisión del legislador de establecer un régimen de contratación sumamente regulado. Este abarca, entre otros aspectos, la determinación de las empresas que pueden prestar esos servicios, las que deben tener como único objeto social dicha actividad. Asimismo, el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo establece de forma taxativa las causales que permiten la puesta a disposición de trabajadores, como reemplazos temporales, eventos extraordinarios o incrementos ocasionales de actividad y solo cuando se cumplen estas condiciones se configura el presupuesto de validez de esta forma de intermediación, cuya acreditación incumbe tanto a la empresa usuaria como a la Empresa de Servicios Transitorios (EST).

Como expone la profesora Rojas Miño, la regulación del suministro de trabajadores parte del reconocimiento de su carácter excepcional, pues introduce un tercero en la relación laboral, desdibujando la bilateralidad que la caracteriza. Su procedencia, por tanto, debe interpretarse de modo restrictivo,



y su utilización fuera de los casos expresamente autorizados por la ley constituye un uso indebido contrario al orden público laboral.

En la especie, las demandadas no acreditaron antecedentes que justificaran alguna de las causales legales de suministro previstas en el artículo 183-Ñ, por lo que la ausencia de dicha justificación, unida a la continuidad de las funciones y la subordinación y dependencia de la actora respecto de la empresa usuaria permite concluir que el suministro fue utilizado con fines distintos de los previstos por el legislador.

Décimo cuarto: Que, además, conforme al principio de primacía de la realidad, cabe reconocer que, más allá de las apariencias contractuales con las [REDACTED], la actora prestó servicios de manera directa, continua y subordinada para la empresa usuaria [REDACTED]

En consecuencia, se configura la hipótesis de fraude a la ley contemplada en el artículo 183-U del Código del Trabajo, en cuanto la utilización sucesiva de empresas de servicios transitorios tuvo por objeto encubrir una relación laboral indefinida, privando a la trabajadora de los derechos laborales y previsionales que le correspondían conforme al estatuto general.

Décimo quinto: Que, como corolario de lo que se viene razonando, corresponde declarar que entre la demandante y la empresa [REDACTED] existió un contrato de trabajo de carácter indefinido desde el 15 de septiembre de 2015 hasta el 29 de septiembre de 2017, siendo de cargo exclusivo de la empresa usuaria el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales derivadas de dicho vínculo por todo el periodo antes indicado.

Décimo sexto: Que, respecto de la excepción de finiquito deducida por las [REDACTED], como se adelantó en los motivos precedentes, éstos carecen de eficacia liberatoria, por cuanto se otorgaron en el marco de contratos de puesta a disposición declarados fraudulento.

En consecuencia, se rechazará la excepción de finiquito opuesta por ambas empresas de servicios transitorios.

Décimo séptimo: Que, en cuanto a las remuneraciones demandadas, de la prueba documental y testimonial analizada se desprende que la actora percibía regularmente sueldo base, gratificación y asignación de colación, y que en forma esporádica recibía *gift cards*; sin embargo, no se acreditó la



existencia de las demás prestaciones reclamadas, a saber: el bono de vestimenta e incentivo por presentación.

En efecto, respecto de éstas últimas asignaciones, la parte demandante incorporó prueba de dos testigos, cuyos relatos resultan vagos e imprecisos, y carecen de otros antecedentes que permitan tener por cierto el hecho afirmado, esto es, que la actora recibía periódicamente tales bonos. A ello se suma que tampoco se dio acreditó razón alguna que justificase el eventual pago de dichas sumas a través de un funcionario de la empresa y no directamente por ésta.

En consecuencia, los elementos de juicio incorporados al proceso carecen de la suficiencia probatoria necesaria para tener por acreditada la hipótesis fáctica planteada por la demandante, motivo por el cual se desestimaré la pretensión de pago de bono por vestimenta y bono de incentivo de presentación en recepción.

Décimo octavo: Que, en cuanto a la diferencia de pago de indemnización por años de servicios, habiéndose establecido que la relación laboral se inició el 15 de septiembre de 2015, y que el término del contrato fue el 29 de abril de 2022, corresponde condenar a la demandada al pago de la diferencia de la indemnización por años de servicio no pagada, que corresponde a 7 años en total. Luego considerando que se pagó por la empleadora el monto correspondiente a 5 años de servicio, deberá pagar la diferencia correspondiente a 2 años de servicios, que equivale a **\$3.100.438**.

Asimismo, en atención a que la indemnización por años de servicio que corresponde a la trabajadora es de \$10.851.533, por los 7 años de servicio, se debe ordenar el pago del incremento del 30% sobre la indemnización por años de servicio por **\$3.255.460**.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 41, 42, 54, 58, 63, 71, 73, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 177, 183 N, 183 Ñ, 183 O, 415, 420, 423, 446, 452, 453, 454, 459, 510 y siguientes del Código del Trabajo; se resuelve:

I. Que se **rechaza** la excepción de prescripción promovida por

[REDACTED]

II. Que se **acoge** la excepción de pago de manera parcial.

III. Que se **rechaza** la excepción de finiquito promovida tanto por

[REDACTED]



IV. Que se **acoge** la demanda interpuesta por [REDACTED]

[REDACTED] en contra de [REDACTED]
[REDACTED], ya individualizados anteriormente, solo en cuanto se declara que esta deberá pagar las siguientes prestaciones de origen laboral:

a. Diferencia de Indemnización Sustitutiva de Aviso Previo por la suma de \$799.

b. Diferencia de Indemnización por años de servicios por la suma de \$3.100.438

c. \$50.000 por concepto de *gift card* de septiembre de 2021.

V. Que se declara que el despido sufrido con fecha 29 de abril de 2022 es injustificado y la ex empleadora [REDACTED] deberá pagar la suma de \$3.255.460 por concepto de recargo legal de un 30%.

VI. Que el despido sufrido por la demandante no ha producido el efecto de poner término a la relación laboral en las condiciones que establece el artículo 162 inciso 5° y 7° del Código del Trabajo, debiendo la demandada [REDACTED] pagar remuneraciones y demás prestaciones de origen laboral desde la fecha del despido hasta la de la convalidación del pago de la cotizaciones de AFP, Isapre y Cesantía por concepto de *gift card* enunciado más arriba y teniendo para ello como remuneración la suma de **\$1.550.219.**

VII. Que la demandada [REDACTED] deberá pagar las cotizaciones previsionales de AFP Habitat, Isapre Consalud y AFC Chile S.A. de la prestación consignada en la letra C del resuelto IV de la presente sentencia.

VIII. Que en todo lo demás se rechaza la demanda.

IX. Que no se condena en costas a la demandada [REDACTED]
[REDACTED] por no haber sido completamente vencida. Se condena en costas a las demandas [REDACTED] y [REDACTED] por resultar totalmente vencidas, las que se regulan en \$600.000 respecto de cada una.

X. Las sumas ordenadas pagar devengarán los reajustes e intereses contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo y 22 de la Ley 17.322. Las remuneraciones ordenadas pagar tanto aquellas adeudadas desde antes de la separación como las que se han devengado



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: CHNHBXRTDWE

por efecto de la nulidad de despido están sujetas a las retenciones y deducciones que determina el artículo 58 del Código del Trabajo, acorde a lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 20.194.

Regístrese y comuníquese.

Redactó la abogada integrante Magaly Correa Farías.

No firma la ministra señora Gómez, no obstante concurrir a la vista de la causa y del acuerdo, por encontrarse con feriado legal.

Rol 1429-2024 Laboral – Cobranza (Sentencia Reemplazo).



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: CHNHBXRTDWE

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Carolina S. Brengi Z. y Abogada Integrante Magaly Carolina Correa F. Santiago, seis de noviembre de dos mil veinticinco.

En Santiago, a seis de noviembre de dos mil veinticinco, 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>

Código: CHNHBXRTDWE