

Santiago, tres de diciembre de dos mil diecinueve.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO;

PRIMERO; Que comparece doña Patricia Alejanda Feliú Rabaji, cédula de identidad número 12.866.271-5, domiciliada para estos efectos en La Niña N° 3020, departamento 702, comuna de Las Condes, interponiendo demanda de declaración de existencia de la relación laboral, nulidad del despido, despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de la Pontificia Universidad Católica de Chile, RUT 71.023.600-3, representada legalmente por don Carlos Ureta Rechner, cédula de identidad número 12.661.103-K, ambos con domicilio en Av. Libertador General Bernardo O'Higgins N° 340, comuna de Santiago y en contra de UC Christus Servicios Ambulatorios SpA, RUT 76.754.097-3, representada legalmente por don César Oyarce Mansilla, cédula de identidad número 6.913.713-K, ambos con domicilio en Marcoleta N° 352, comuna de Santiago. Señala que ingresó a prestar servicios para la Pontificia Universidad Católica en marzo del año 2000 como fonoaudióloga, en el servicio de neurología adultos, tanto en la atención hospitalaria como ambulatoria, pese a que su relación se daba bajo subordinación y dependencia, su remuneración era pagada por medio de una boleta de honorarios, calculada en base a un porcentaje de la producción, ascendiendo la última remuneración mensual a la suma de \$1.924.317, desarrollaba su jornada dentro del Hospital Clínica de la Universidad Católica de lunes a viernes de 09:00 a 16:00, atendiendo pacientes en el centro de especialidades médicas, que se encuentra frente a las instalaciones del hospital los días lunes y miércoles de 11:00 a 12:00 horas, siendo estas horas agendas por medio de las demandadas, los servicios se prestaban bajo supervisión directa y no era esporádico. Explica que al laboratorio de neurología llegaban íterconsultas de los médicos tratantes, las que debían ser atendidas por la actora, además de ello la Universidad incorporó labores de docencia para alumnos de la carrera de fonoaudiología. Explica que durante los últimos años de relación laboral asumió la coordinación del área de fonoaudiología de la red UC Christus doña Magdalena Lange, que organizaba los horarios, actividades, turnos y otras materias propias de la relación laboral, teniendo la actora siempre una jefatura directa a la que responder. En cuanto al término de la relación laboral, señala que con fecha 5 de diciembre de 2018 recibió una notificación de término de los servicios a partir del día 15 de diciembre de ese mismo año, lo que se produce porque la demandante no aceptó nuevas condiciones laborales por medio de la suscripción de un contrato de trabajo que establecía una remuneración muy inferior a la que se venía pagando. señala que los servicios fueron prestados indistintamente para ambas



demandas, que tienen la calidad de co-empleadoras. Expone que durante el curso de la relación laboral no fueron pagadas sus cotizaciones de seguridad social, en razón de lo cual el despido efectuado resulta nulo, además de injustificado por no haberse invocado causa legal alguna para el término de los servicios. Pide en definitiva que la demandada sea condenada al pago de indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio, recargo legal, feriado legal adeudado por los últimos 2 periodos y el pago de las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen entre la fecha del despido y su convalidación.

SEGUNDO; Que la demandada UC Christus Servicios Ambulatorios contesta la demanda, solicitando el rechazo de la misma en base a los siguientes argumentos. Señala que la demandante comenzó a prestar servicios para esta demandada solo en el mes de Marzo de 2018, sin que haya tenido ninguna obligación de cumplir horario de trabajo y no siendo efectiva la suma que se indica como remuneración, sin perjuicio de no reconocer la existencia de la relación laboral. Señala que en el caso la relación entre las partes no tiene naturaleza laboral, sino que se trata de la prestación de servicios profesionales a honorarios, sin que haya cumplido un horario, haya tenido fiscalización directa o se le haya pagado una remuneración, sino que solo un porcentaje del cobro que se hacía a los pacientes, mediando la correspondiente boleta de honorarios, por tanto en el caso no se verifica la subordinación y dependencias en la prestación de servicios que califica a una relación como laboral, de hecho la demandante acordaba con otro fonoaudiólogo los horarios en que cada uno estaría para realizar las atenciones y los periodos en que se tomarían descansos para no trabajar, era la demandante la que decidía que pacientes atender y el cobro se repartía entre la demandante y la demandada, retirando las órdenes de atención del departamento de neurología y luego se dirigía al lugar en que estuviesen los pacientes, sin ningún tipo de instrucción más allá de la orden médica, sin que la demandante haya estado incorporada a la estructura organizativa de la empresa. En razón de lo anterior, niega la existencia de obligaciones respecto de las prestaciones que se reclaman, así como la obligación de haber hecho declaración y pago de cotizaciones de seguridad social, por lo que el término de la relación no puede ser calificado como despido injustificado ni tampoco aplicarse las normas de nulidad del despido.

TERCERO; Que la demandada Pontificia Universidad católica contesta la demanda, pidiendo a su respecto el rechazo de la misma en base a las siguientes consideraciones. Señala que en el caso no ha existido relación laboral, que en cualquier caso el vínculo que unió a demandante y demandado terminó en Enero de 2018, cuando se produjo el último mes de prestación de servicios, siendo la última boleta de honorarios emitida el de febrero de 2018. Interpone excepción de prescripción, toda vez que en el caso la relación



civil que ha unido a las partes ha terminado en el mes de Enero de 2018, mientras que la notificación de la demanda se produce el 18 de abril de 2019, transcurridos más de meses desde el cese de los servicios, de acuerdo a los plazos establecidos en el Art. 510 del Código del Trabajo. En cuanto al fondo, niega la existencia de la relación laboral, puesto que no es efectivo que la prestación de servicios de la demandante se haya dado bajo vínculo de subordinación y dependencia, que la demandante prestaba un servicio profesional sin dichas características y sin estar inserta dentro de la organización de la demandada, sin que se le haya exigido el cumplimiento de horarios o de instrucciones específicas. En subsidio, interpone excepción de prescripción de las prestaciones laborales que se hayan devengado con anterioridad al 23 de abril de 2017, dos años antes de la notificación de la demanda. Interpone igualmente excepción caducidad la acción de despido injustificado, puesto que como se ha dicho antes, el término de la relación de prestación de servicios con esta demandada habría terminado en el mes de enero de 2018, siendo ingresada la demanda el 30 de marzo de 2019, habiendo transcurrido largamente el plazo establecido en el Art. 168 del Código del Trabajo.

CUARTO; Que en la audiencia preparatoria de fecha 24 de mayo de 2019 se dejó la resolución de las excepciones interpuestas para la presente sentencia definitiva, realizándose el correspondiente llamado a conciliación, la que no se produce, fijándose por ende los siguientes hechos como controvertidos:

1.- Efectividad que entre las partes existió relación laboral, en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, pormenores y circunstancias, en especial, fecha de inicio funciones desempeñadas por la demandante, remuneración pactada y percibida, jornada laboral.

En la afirmativa de la anterior:

2.- Fecha de término de la relación laboral, pormenores y circunstancias, en especial respecto a cumplimiento formalidades legales y efectividad de los hechos contenidos en la comunicación de despido.

3.- Estado de pago de las cotizaciones previsionales de la demandante.

4.- Prestaciones adeudadas a la demandante con ocasión del término de los servicios, referida a feriado legal últimos dos períodos.

QUINTO; Que en la audiencia de juicio fueron incorporados los siguientes medios de prueba por la parte demandante:

DOCUMENTAL



- 1.- Carta de aviso de término, de fecha 05 de diciembre de 2018.
- 2.- Boletas de honorarios de fecha 20 de noviembre, 18 de octubre y 16 de septiembre de 2018.
- 3.- Acta de comparendo ante la Inspección del Trabajo, de fecha 15 de febrero de 2019.
- 4.- Documento de visita a campo clínico y calendario con especificación de tutores.
- 5.- Hoja de rúbrica de evaluación de docentes año 2016.
6. Instructivo tutores de campos clínicos.
- 7.- Propuesta de renta cargo fonoaudiólogo.
- 8.- Correo electrónico de fecha 01 de marzo 2017, remitente Magdalena Lange.
- 9.- Correos electrónicos de fecha 27 de agosto entre Patricia Feliú y Rosa Millán, por oferta de trabajo.
- 10.- Correo electrónico de fecha 10 de agosto de María Luisa Carvacho para María Millán.
- 11.- Correo electrónico de fecha 23 de julio de Rosa Millán para Patricia Feliú.
- 12.- Correo electrónico de fecha 06 de marzo 2017 María Magdalena Lange.
- 13.- Correo electrónico, criterio de cobro y distribución de pacientes, de fecha 13 de enero de 2017 de Magdalena Lange.
- 14.- Correo de reunión de fecha 09 de enero 2017 de María Magdalena Lange.
- 15.- Correo de 18 de julio 2018 de María Magdalena Lange.

CONFESIONAL

Prestaron declaración, en representación de UC Christus doña Paulina Peters y en representación de la Pontificia Universidad Católica doña Carolina Latapiat Canovas, luego de haber sido legalmente juramentadas.

TESTIMONIAL

Prestaron declaración como testigos de la parte demandante las siguientes personas, luego de haber sido legalmente juramentadas:

- 1.- Don Nelson Saa Barra.
- 2.-Doña María Ocampo Méndez.
- 3.- Doña María Necochea Krause.



SEXTO; Que la demandada UC Christus incorporó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL

1.- Boletas de honorarios N° 56, 58, 60, 62, 66 y 68.

TESTIMONIAL

Prestó declaración como testigo de esta demandada doña Luisa Carvacho león, luego de haber sido legalmente juramentada.

SÉPTIMO; Que la demandada Pontificia Universidad Católica incorporó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL

1.- 3 Últimas boletas de honorarios que recibió la Pontificia Universidad Católica De Chile:

a) N° 46, de fecha 14 de diciembre de 2017.

b) N° 49, de fecha 14 de enero de 2018.

c) N° 51, de fecha 20 de febrero de 2018.

2.- Print de pantalla de la página de LinkedIn de la actora.

CONFESIONAL

Prestó declaración la demandante luego de haber sido legalmente juramentada.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS

Habiendo sido pedida exhibición de todas las boletas de honorarios de la demandante por el periodo 2000 a 2018, solo exhibió las boletas que desde el año 2016 en adelante se emitieron a las demandadas, no así las restantes, sobre las que se hizo efectivo apercibimiento establecido en el Art. 453 N° 5 del Código del Trabajo.

OFICIO



Se incorporó oficio de la empresa Integramédica, en donde se informa que la demandante no es trabajadora de dicha empresa, que mantiene una prestación de servicios médicos a honorarios desde Septiembre de 2017, sin una jornada de trabajo toda vez que tiene libertad de bloquear su agenda, adjuntando copia de los documentos que dan cuenta de los honorarios pagados.

OCTAVO; Que en cuanto a las materias a ser resueltas por el Tribunal, evidentemente el conflicto pasa en su parte central por determinar la existencia de una relación laboral, esto es de prestación de servicios bajo subordinación y dependencia por parte de la trabajadora en las fechas que señala, toda vez que del establecimiento de este hecho depende la procedencia de la demanda en esta sede, ya que las diferentes acciones indudablemente solo son procedente en caso que se pueda calificar a las partes en el juicio como empleador y trabajador respectivamente.

Sobre este punto, cabe señalar que al tenor de la demanda y la contestación, que hay varios elementos que no necesariamente excluyen una relación de trabajo, aun cuando tradicionalmente se han entendido parte integrante de un vínculo laboral, pero cuya ausencia de por sí no excluye la existencia de dicho vínculo, en otras palabras, la existencia de estos elementos puede ser indicio de relación laboral, pero su inexistencia no es excluyente de la misma. En primer lugar, el hecho de que una persona no tenga un horario de trabajo establecido no es, por sí misma, excluyente de una relación subordinada y dependiente, toda vez que el mismo Código del Trabajo regula expresamente la situación de aquellas personas que siendo propiamente trabajadores no tienen jornada laboral, esto en el Art. 22 inciso segundo de dicho cuerpo normativo, por tanto la existencia de relación laboral sin jornada de trabajo esta expresamente contemplada en la legislación. Sin embargo, de la prueba de las partes fluye que en cualquier caso la demandante si prestaba servicios en una jornada, que aunque flexible, existía. Ello fluye de la declaración del testigo Saa, que trabaja como fonoaudiólogo en conjunto con la demandante, quien señala que ellos debían repartirse las horas de trabajo, de manera de tener permanentemente cubierto el servicio tanto para los pacientes hospitalizados en el Hospital Clínico de la Universidad Católica, como las consultas ambulatorias que se hacían, señala que entre ambos se coordinaban, pero es claro que esa coordinación era necesaria para mantener la continuidad del servicio, por tanto, aun cuando hubiese flexibilidad horaria para la prestación del servicio entre los fonoaudiólogos, una vez que se realizara la coordinación respectiva ella debía ser respetada y se fijaba de esta manera un horario de trabajo. Se argumenta por las



demandadas que era la misma actora la que definía sus horarios, pero no debe olvidarse, en primer lugar, que el contrato de trabajo como todo contrato es un acto jurídico bilateral, por lo que requiere la concurrencia de la voluntad de ambas partes, las que debe estar de acuerdo en los elementos esenciales del servicio a prestar, dentro de los cuales se encuentra el horario de prestación del servicio según se desprende del Art. 10 N° 5 del Código del Trabajo, por tanto la coordinación del horario no es más que la manifestación de la voluntad del supuesto trabajador en orden a concordar el tiempo de trabajo con su empleador, en segundo lugar, el hecho de que la determinación de una jornada, cuya fijación era flexible y podía ser acordada con el señor Saa, no borra el hecho de que una vez fijado el horario de común acuerdo por las partes, entonces este si se ejecutaba. Así, en cadena de correos de 6 de marzo de 2017, se determina y acuerda el horario entre la demandante y la persona encargada de la demandada, en donde se propone por la demandante seguir con el mismo horario y se le responde con una contraoferta, señalándose:

“Es que he notado que en general te retiras a las 15:00 y no a las 16:00 como aparece en el horario que me entregaste el año pasado. Te parece que lo dejemos mejor para esa hora?”

De esta forma, lo que se conversaba sobre el horario de prestación de servicios con la demandante no es nada diferente a lo que ocurre con cualquier trabajadora, en donde se acuerda el horario de prestación de servicios, que luego debe ser ejecutado, ese primer momento es evidentemente libre, pero en lo sucesivo ambas partes se ajustan a lo acordado. Lo anterior además se reafirma con la declaración de las testigos Ocampo y Necochea, que son contestes en señalar que veían la demandante en los días laborales, lo que es coherente con la tesis de la demanda y la declaración del testigos Saa, en cuanto a que los servicios de la demandante eran prestados en una jornada distribuida de lunes a viernes.

NOVENO; Que el hecho de que una persona tenga más de un empleo tampoco es óbice para la existencia de una relación de trabajo, en la contestación de la demanda se argumenta que la actora prestaba servicios para otras instituciones, lo que habría impedido que se configure la relación laboral, pero en ningún momento el Código del Trabajo establece que un trabajador solo puede tener un vínculo laboral, de hecho es un derecho constitucionalmente consagrado en el Art. 19 N° 16 de la Constitución la libertad de trabajo y la libertad de contratación en materia laboral, por lo que un trabajador puede tener tantos vínculos laborales o de prestación de servicios como las horas del día lo



permitan. Por el contrario, el Código del Trabajo incluye normas que claramente dan cuenta de que acepta la existencia de más de un vínculo laboral, por ejemplo, el Art. 214 inciso 4 del Código señalado establece que un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato en razón de un mismo empleo, lo que deja en claro que puede pertenecer a más de una organización en base a empleos diversos; de la misma forma, al Art. 160 N° 2 del Código del Trabajo establece que es causal de despido la negociación que haga el trabajador dentro del giro de la empresa, en la medida que hayan sido prohibidas expresamente en el contrato de trabajo, por tanto si no existe dicha prohibición no es una falta la negociación, pudiendo por ende el trabajador negociar condiciones de cualquier tipo, incluyendo laborales, de forma paralela incluso en negocios del mismo giro de la empresa, en la medida que ello no haya sido expresamente prohibido en el contrato y, lo que emana de la naturaleza de toda obligación de abstención de hacer uso de un derecho constitucional, encuentre un fundamento, plazo y ámbito razonablemente acotados. Por tanto, nada obsta a que la actora haya tenido una relación que pueda ser calificada de laboral con la empresa demandada y al mismo tiempo haya prestado servicios a terceros o incluso haya tenido contratos de trabajo con terceros, sin prueba en el proceso de que alguna de las otras actividades de la actora tuviese un horario incompatible con sus funciones, de hecho, el oficio de Integramedica de cuenta de que la demandante realiza prestación de servicios, pero solo a nivel de consultas ambulatorias, con un horario que puede ser bloqueado libremente por ella, lo que deja en claro que en ese caso la demandante puede determinar horas de atención libremente y de manera específica día a día, aparece así que lo que dicha empresa espera es que la demandante concurra a las horas que hayan sido tomadas por los pacientes, pero el oficio es claro cuando señala que el bloqueo de horas es libre para la demandante, por lo que no se aprecia que este vínculo de prestación de servicios haya impedido la configuración de una relación laboral para con las demandadas, considerando además que de acuerdo a lo que se ha expresado en el considerando anterior, aparece que la demanda solo prestaba servicios en el Hospital Clínico de la Universidad Católica hasta las 16:00 horas, quedando largo tiempo en el día para otras actividades. Por tanto, la prueba relativa a boletas de honorarios, exhibición de dichas boletas de honorarios y la página de la red “LinkedIn” no impiden la existencia de una relación laboral como la que se demanda, porque a lo sumo prueban que la actora hacía otras actividades, pero en ningún caso que ellas hayan sido incompatibles con la prestación de servicios subordinados para las demandadas, por el contrario, la impresión de la página LinkedIn prueba que la demandante se presentaba como habiendo prestado servicios solo para el Hospital Clínico de la Universidad Católica,



para la Red Salud UC y para Integramédica, en donde, como hemos dicho, podía bloquear libremente su horario, sin ninguna limitación.

DÉCIMO; Que la forma en cómo se expresa la subordinación de una persona que tiene este tipo de funciones no puede darse en términos de una instrucción precisa y determinada sobre cómo hacer una atención fonoaudiológica, porque para eso precisamente se contrata a la demandante, para que dentro de su área de experticia realice el trabajo que otras personas no pueden hacer porque no tienen los conocimientos técnicos específicos que requiere su actividad, de manera tal que es evidente que un superior no puede dar instrucciones de cómo atender a uno u otro paciente, aun cuando esa superioridad tenga la misma profesión que la demandante, porque para que ello ocurriese sería necesario que esa jefatura estuviera en el mismo lugar y pudiera evaluar al paciente y determinar los pasos a seguir, por tanto, cuando se contrata a un profesional no es para indicarle paso a paso como hacer su trabajo, sino que para encargar una función que realiza según su experiencia y conocimiento. Así, la subordinación no puede ser determinada por la existencia de instrucciones particulares para el trabajador sobre cómo hacer cada una de las labores que le ha sido encomendada en cada uno de los días en que concurre a trabajar, porque ello es impracticable, lo que evidentemente cabe al empleador es dar instrucciones, procedimientos y ejercer control sobre los trabajadores, eso es lo que caracteriza una relación subordinada, no el hecho de que un fonoaudiólogo reciba instrucciones específicas técnicas para cada paciente que atiende.

Para determinar la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia no existen elementos que resulten excluyentes, en el sentido de que su presencia implica la existencia de la relación laboral y su ausencia la descarta, ya que no se trata de completar un catálogo definido de elementos que deben concurrir, sino que lo relevante para determinar si es que hay vínculo de subordinación y dependencia es el control sobre el trabajo del dependiente, en la medida que los ritmos, tiempos y formas de trabajo sean fijados por el empleador habrá una relación subordinada, en los términos que ella ha sido definida doctrinariamente:

“La construcción de un tipo productivo de la subordinación significa que este corresponde a la dirección que un sujeto de derecho, denominado empleador, efectúa de la actividad que coordinadamente ejecuta otro para el, quien se incorpora en forma continuada a la esfera productiva que controla el primero, lo que se manifestará en una serie de indicios vinculados más que a hechos físicos y espaciales (utilización de uniforme, instrucciones, control directo, trabajo en el lugar de la empresa), a determinados rasgos de la cooperación mutua entre las partes, tales como: la fijación de



la modalidad productiva a ser ejecutada por el trabajador (qué producir, cómo y a qué ritmo), la coordinación informática, la exclusividad como cliente, la propiedad de la infraestructura utilizada, la fijación de un estatuto de sanciones pecuniarias, etcétera.”¹

Así las cosas, lo determinante dentro de un vínculo de subordinación es que la persona que hace la prestación de servicios se encuentre inmersa en un proceso productivo que sea ordenado y organizado por un tercero, empleador, que controla la forma de producir, en cuanto a la relación con el cliente final del servicio, con los tiempos de producción y las condiciones generales de desarrollo del trabajo, ya me he referido antes a la relación que tiene esto último con la naturaleza de las órdenes que han de darse al trabajador, especialmente cuanto se trata de un profesional con un área de experticia determinada. Por su parte, una prestación de servicios debe entenderse como fuera de un vínculo de subordinación cuando la persona que presta el servicio no esta dentro de la estructura de producción del destinatario de los servicios, sino que tiene su propio ciclo productivo, que opera con independencia de terceros, a los cuales solo ofrece el producto final de su trabajo, pero sin que ese producto final se haya producido dentro de un proceso que controla el destinatario. En palabras más simples y coloquiales, una persona es subordinada en la medida que trabaja en el negocio de alguien más y es independiente cuando trabaja para su propio negocio.

Esta forma de entender la relación de subordinación y dependencia se aviene con la realidad que el derecho laboral debe afrontar, puesto que no existe en la actualidad un único modelo de relación laboral, en las diversas empresas se generan formas diferentes de explotación del negocio en el que se participa, lo que implica a su vez que los trabajadores de las empresas deben adecuarse a la forma que tiene la organización de llevar a efecto el proceso de producción, de manera tal que no todo trabajador se ajustará a un modelo de trabajo que tiene un horario determinado, una línea jerárquica clara y esta dentro de un organigrama firmemente estructurado, debiendo el derecho laboral incluir dentro de sus conceptos las diversas formas de relación laboral, aun cuando ellas no se encuadren dentro de la imagen clásica que existe de lo que es o no un trabajador, porque de lo contrario se produce el efecto de que la creatividad de los modelos de negocios terminan superponiéndose a la ley y figuras nuevas permiten eludir el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, no obstante en su núcleo esencial la relación entre las partes sigue siendo de tipo laboral, con un trabajador subordinado, en tanto se

¹ Ugarte, José Luis. “El Nuevo Derecho del Trabajo” , Editorial Universitaria, Santiago, 2004, p. 56.



encuentra inserto en una prestación de servicios que no controla. Esta forma de interpretación es finalmente el objetivo que tiene la ley cuando recurre a la utilización de conceptos abiertos y no definidos: el que las diversas situaciones que en lo esencial correspondan a aquellas que busca regular la norma sean incorporadas a ella, previniendo de esta forma que se defrauden los objetivos del derecho con el encubrimiento de una situación por medio de la alteración de elementos que no son más que accesorios.

DÉCIMO PRIMERO; Que en el caso le parece claro a este juez que la demandante estaba inserta dentro del proceso de producción y de organización de las demandadas y no puede ser calificada como una persona que prestaba servicios de forma independiente, sin estar bajo el vínculo de subordinación de las demandadas.

En efecto, lo primero que llama la atención es que la prestación de servicios de la demandante era personal, es decir, que era ella como persona natural la que tenía que ejercer su función, debiendo por cierto coordinarse con el testigo Saa para cubrir los tiempos que eran requeridos por las necesidades del Hospital Clínico de la Universidad Católica, pero es claro que no era indiferente la persona que prestara el servicio, lo que queda en evidencia cuando se tiene en consideración que la relación se extiende de forma ininterrumpida desde el año 2000 al menos, como lo explica el mencionado testigo Saa y se reafirma con el contenido de la impresión de la página de la red LinkedIn, incorporado por la demandada Universidad Católica, por lo que no puede desconocer su contenido, en donde la demandante se presenta como prestando servicios desde el año 2000. Luego, esta prestación de servicios se hacía directamente a pacientes que estaban internados en la Hospital señalado, como lo reafirman todos los testigos, incluyendo a la misma testigo de la parte demandada, declaraciones de las que puede extraerse con cierta precisión la forma en cómo se desarrolla el trabajo, en cuanto a que las órdenes de atención eran dejadas por los médicos tratantes en un canasto desde el cual eran retiradas por los fonoaudiólogos, quienes luego concurrían a la dependencias en donde estaba el paciente y otorgaban la atención que había sido indicada por el médico correspondiente, dentro de esta lógica es claro que los pacientes no eran gestionados ni proporcionados por la demandante, sino que estaban recibiendo atenciones del hospital, los médicos que entregaban las órdenes no tenían ninguna relación particular con la demandante, sino que eran médicos del hospital que requerían las atenciones de forma general, sin que tampoco en las órdenes hubiera una especificación respecto de la persona que tenía que tener la atención fonoaudiológica, sino que simplemente esta era requerida de las personas que el Hospital ponía a disposición de ellos, tampoco el pago de los servicios



pasaba por la demandante, puesto que ellos no recibía ninguna retribución directa, sino que la tarifa era cobrada al paciente sea en la cuenta del hospital, cuando empariente estaba hospitalizado o bien se pagan directamente en la caja, cuando era una atención ambulatoria, debiendo destacarse que la demandante no hacía boletas a los clientes o por cada atención, sino que solamente una al mes, por el total de lo que se le habría de pagar. Por tanto, como se ha dicho antes, la demandante tenía que cubrir un determinado turno u horario de atención para las demandadas, que previamente se coordinaba con el otro fonoaudiólogo, dentro de este tiempo atendía a pacientes que ella no conocía, sino que eran personas que requerían una atención médica del hospital, sin que haya ninguna participación de la demandante en el proceso administrativo detrás de estas atenciones, no gestionaba las horas en que debía atender, la cantidad de pacientes que diariamente debía atender, lo que se determinad por la cantidad de órdenes médicas que se emitieron en un determinado día, tampoco tenían ninguna relación con los pagos de los pacientes, siendo sus prestaciones incluidas en las cuentas que el Hospital cobrar a sus pacientes, con todo lo que ello implica en el caso de atenciones de salud, como la cobertura que entrega la Isapre, Fonasa o seguros adicionales de salud que pudiese tener el pacientes, tampoco había ninguna participación en la cobranza de las atenciones ni en los medios usados por el Hospital para asegurar el pago de las prestaciones de salud, tales como títulos de crédito u otros. En definitiva, nada de la fase administrativa del servicio estaba en manos de la demandante y nada de la calificación médica de los pacientes estaba en su control, debiendo limitarse a otorgar la prestación fonoaudiológica que era requerida por los médicos tratantes de los pacientes, sea que ellas fueran atenciones únicas o sostenidas en el tiempo.

Lo que queda claro de la descripción de los servicios antes realizadas es que la demandante no manejaba ningún aspecto de la organización productiva en la que participaba, no tenía control alguno sobre la forma de organizar dicho proceso y de hecho las condiciones de trabajo, en cuanto a la distribución de pacientes y la forma de pago tampoco eran determinadas por ella, más allá de la necesaria anuencia que es requerida del trabajador para la fijación de sus condiciones de trabajo, como por ejemplo el monto de su remuneración. Prueba de lo anterior son las indicaciones sobre cuestiones administrativas que entregó en su oportunidad quien fue identificada en la teoría del caso de la demandante como coordinadora a cargo de la demandante. Por ejemplo, en correo electrónico de fecha 01 de marzo de 2017 dicha persona indica la forma en como deben ser manadas las interconsultas, señalando donde deben ser entregadas ellas y los datos que deben contener, estableciendo una nueva forma de trabajo que regiría a partir de ese



mismo día. De la misma forma, la misma persona, en correo de 13 de enero de 2017, envía un documento con instrucciones sobre la distribución de pacientes y la forma de pago de las prestaciones que se otorguen, estableciéndose que a partir del 16 de enero de 2017 solo se pagarían las atenciones con intervención directa del fonoaudiólogo correspondiente, indicando la manera en como debía registrarse a cada pacientes y estableciendo casos en los que no se realizaría cobro; algunas de ellas tienen que ver con cuestiones propias de la condición de los pacientes, como estar recibiendo otra atención o con condiciones físicas que hicieren imposible la prestación, pero otro caso tiene que ver con cuestiones netamente administrativas, señalándose que no habría cobro en caos de que la atención no fuese registrada en la ficha el mismo día de la atención, lo que deja en claro que la forma de trabajo, en cuanto a la organización administrativa del mismo, no era definido por la demandante, sino que por sus superioridades. Por último, en correo de fecha 18 de julio de 2018 se hace un cambio en la distribución de funciones entre los diversos fonoaudiólogos del servicio, indicándose que tres personas no seguirían atendiendo pacientes vinculados al laboratorio de neurología, por tanto se pide que esos pacientes sean cubiertos únicamente por la demandante, el señor Saa y un tercer fonoaudiólogo, lo que deja de manifiesto que la distribución de las cargas de trabajo no era una cuestión que decidiera libremente la demandante, sino que lo hacía quien ejercía la labor de coordinación.

Estos correos electrónicos prueban dos cosas, en primer lugar que efectivamente la señora Lange, como lo afirma la demandante, ejercía dirección sobre el trabajo, definiendo la manera en cómo debía ejecutarse el mismo de manera general, obviamente no daba indicaciones paciente por paciente, porque eso era precisamente para lo que estaba contratada la actora, al contrario de lo que afirmó la testigo Carvacho, que señala que esta persona solo tenía funciones académicas para la Universidad, hecho que estos correos desmiente claramente, en estas comunicaciones, tal como lo afirma la demandante, la señora Lange se identifica como “Coordinadora de Fonoaudiología Red de Salud UC-Christus”, por lo que la existencia de una superioridad para la demandante se encuentra acreditada. En segundo lugar, que todo el proceso de trabajo de la demandante estaba dentro del marco del funcionamiento general del Hospital, por tanto no había un servicio independiente de parte de la demandante, sino que enmarcado estrictamente en el proceso productivo de las demandadas, que fijaban la forma de trabajo y dictaban las instrucciones correspondientes.

DÉCIMO SEGUNDO; Que conforme a lo que se ha venido razonando, el Tribunal estima que efectivamente los servicios de la demandante fueron prestados bajo vínculo de



subordinación y dependencia, por ende se encuentran, y siempre se encontraron, regidos por las normas del Código del Trabajo, desde el inicio de la relación en el año 2000, cuando tiene lugar el perfeccionamiento de un contrato de trabajo de forma consensual, como lo dispone el Art. 9 del mencionado cuerpo legal. Por lo anterior, la parte empleadora tenía la obligación de dar cumplimiento a las normas legales establecidas en el Código del Trabajo y las leyes que rigen a los trabajadores subordinados y dependientes, cuestión que no ocurrió porque se le dio a la demandante el tratamiento de una prestadora de servicios independiente, lo que no se aviene con la realidad, pasando a llevar de este forma la legislación laboral.

El inicio de esta relación laboral se da en el mes de Marzo del año 2000, adquiriendo credibilidad la versión de la demandante sobre este punto, en base a la prueba testimonial del señor Saa, que se encontraba en una situación análoga a la demandante y que explicó detalladamente el origen de la prestación de los servicios, habiendo terminado la relación entre las partes por medio de comunicación de fecha 05 de diciembre de 2018, en que las dos demandadas, Pontificia Universidad Católica de Chile y UC Christus Servicios Ambulatorios SpA, enviaron carta a la demandante en donde se le informa que no seguiría vinculada a la institución a partir del 15 de diciembre de 2018, por tanto es esta última fecha la que debe tenerse como de término de la relación laboral. Esta comunicación no invoca ninguna causa legal para poner término a una relación que, como se ha concluido antes, era de tipo laboral, por lo que no se cumple con lo establecido en el Art. 162 del Código del Trabajo, en orden a informar a la trabajadora de una causal de término y los hechos que la constituyen, por lo que de acuerdo al Art. 454 N° 1 del Código del Trabajo, las demandadas se encuentran impedidas de acreditar hechos que justifiquen el término de los servicios, en razón de lo cual se debe acoger la demanda de despido injustificado, ordenando el pago de indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$1.776.168, que es el promedio de las 3 últimas boletas de honorarios emitidas por la demandante en los meses de Septiembre, Octubre y Noviembre de 2018, no debe incluirse dentro de este promedio el mes de Diciembre de 2018, porque dada la fecha de término de la relación de trabajo es evidente que en este último mes no se trabajaron 30 días. De la misma forma, habiendo relación laboral desde el año 2000, corresponde el pago de indemnización por años de servicio hasta el límite legal de 330 días de remuneración, lo que equivale a \$19.537.848, la que además conforme a lo dispuesto en el Art. 168 letra b del Código del Trabajo, al no haberse invocado causal de término alguna, debe ser recargada en un 50%, lo que significa un monto de \$9.768.924.



En cuanto al feriado demandado, no hay prueba de que la demanda haya otorgado el feriado que se reclama, pagándose la remuneración íntegra como lo estipula el Art. 71 del Código del Trabajo, toda vez que sobre el feriado el testigo Saa señaló que cuando él o la demandante tomaban descanso no recibían remuneración, por la forma de trabajo establecida por las demandadas, por lo cual debe ser ordenado el pago de los periodos que se reclaman, entendiendo que efectivamente procede la excepción de prescripción que ha sido alegada, contados dos años desde la fecha de interposición de la demanda de autos, conforme a la forma de interrupción de la prescripción establecida en el Art. 510 del Código del Trabajo, que hace referencia a los artículos 2523 y 2524 del Código Civil, normas que a su vez disponen que es el mero requerimiento el que produce en materia laboral la interrupción de la misma, sin hacer referencia alguna a la notificación de la demanda, a diferencia del Art. 2503 del Código Civil, sin perjuicio de la discusión que existe sobre el contenido de esta última norma y si es que efectivamente la notificación de la demanda es requisito de interrupción de la prescripción o solo una condición para la eficacia posterior de la interrupción ya ocurrida con motivo de la interposición de la demanda, discusión que en el caso no es relevante porque los Arts. 2523 y 2524 establecen una regulación diferente de acuerdo a lo ya explicado. Así las cosas, habiéndose interpuesto la demanda con fecha 30 de marzo de 2019, deben declararse prescrito el feriado devengado con anterioridad al 30 de marzo de 2017, en razón de lo cual se devengaron, entre esta última fecha y el término de los servicios, un total de 36,75 días de feriado, lo que equivale a \$2.175.805.

DÉCIMO TERCERO; Que en cuanto a la nulidad del despido, es un hecho que dada la naturaleza de los pagos que se hacían a la actora, que eran formalmente presentados como honorarios y no como remuneración, no se pagaron a la demandante las cotizaciones de seguridad social en las instituciones correspondientes, lo que se reafirma por los oficios pedidos por el demandante, por lo que corresponde aplicar la sanción establecida en el Art. 162 incisos quinto y séptimo del Código del Trabajo. La prueba sobre la retención de las cotizaciones se encuentra regulada expresamente en el Art. 3 de la Ley N° 17.322, que establece en su inciso segundo que una vez pagada la remuneración debe ser presumida de derecho la retención, por lo que no hay medio de prueba alguno ni argumento posible que la demandada pueda entregar para desmentir las retenciones que la ley presume de derecho. Esta norma es aplicable al caso de autos, toda vez que el artículo en comento es una norma que establece reglas de prueba sobre un hecho, por tanto resulta aplicable a todos los juicios en que ese hecho sea ventilado, y en este juicio resulta totalmente procedente discutir sobre la existencia de cotizaciones



adeudadas, no solo porque se debate la nulidad del despido, sino que porque se debate expresamente la obligación de pago de dichas cotizaciones, siendo la sentencia uno de los títulos en los que la acción de cobro puede basarse, conforme a lo establecido en el Art. 4 Inc. 2º N° 4 de la Ley N° 17.322.

De esta forma, por un lado las demandadas deben ser condenada al pago de las cotizaciones de seguridad social que tuvieron lugar durante la vigencia de toda la relación laboral, las que deberán ser liquidadas por las instituciones a las que se encuentre afiliada la demandante, que además deberán interponer las acciones de cobro correspondientes una vez que la presente sentencia se encuentre ejecutoriada y además deben ser condenadas las demandadas al pago de las remuneraciones y demás prestaciones laborales que se devenguen entre la fecha del término de la relación laboral y su convalidación mediante el pago de las cotizaciones antes señaladas.

El pago de las cotizaciones que se ordena solo puede extenderse al pago de las cotizaciones de salud y previsionales, excluyéndose las cotizaciones de cesantía, toda vez que el Artículo Primero Transitorio de la Ley N° 19.728 establece que los trabajadores que tengan contrato vigente al inicio de la ley no tienen obligación de cotizar, sino que la opción de ingresar al seguro de cesantía, debiendo comunicar esta decisión al empleador, lo que en el caso no ocurre, puesto que la relación laboral tiene vigencia desde Marzo del año 2000, antes de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.728 y no hay requerimiento para que las demandadas hayan efectuado el pago de esta cotización, la que era voluntaria para el caso de la demandante, a diferencia de aquellos trabajadores que iniciaron su relación laboral después de la entrada en vigencia de la ley, por lo que no es reprochable a las demandadas la omisión en el pago de este tipo de cotizaciones y no deben ser condenadas a dicho pago.

No cabe en la especie la excepción de prescripción de las cotizaciones de seguridad social que se ha interpuesto, ya que como bien lo señalan las mismas demandadas, el plazo de dicha prescripción, tanto en la Ley N° 17.322 como en el Decreto Ley N° 3.500, es de 5 años contados desde el término de la relación laboral. No establecen las normas legales señaladas una prescripción parcial de 5 años contados hacia atrás desde el término de la relación laboral, sino que un plazo de 5 años contados hacia adelante desde dicho término para que las instituciones correspondientes interpongan las acciones de cobro de todas las cotizaciones adeudadas durante todo el curso de relación laboral, sin importar la data de esta, cuestión lógica porque es evidente que mientras la relación laboral se encuentre vigente la deuda de cotizaciones de toda la extensión de la misma sigue siendo exigible y solo cuando se termina el vínculo entre las partes la situación



laboral queda consolidada y solo desde ese momento se puede hacer responsables a las instituciones de seguridad social de las consecuencias negativas de su inactividad.

DÉCIMO CUARTO; Que en cuanto a la forma de responsabilidad que asiste a las dos demandadas, se argumenta en la acción que ambas tienen la calidad de empleadoras de manera paralela, por tanto en base a esta calidad es que deben responder ambas de forma directa de las obligaciones y prestaciones laborales que se han demandado, ya que ambas se valían de los servicios e la demande de forma indistinta, constituyéndose en lo que doctrinariamente se ha definido como co-empleadoras, situación que se da cuando dos personas diferentes se valen de una misma trabajadora indistintamente en un virtud de un mismo empleo. Es del parecer de este juez que ese supuesto ha quedado acreditado en la especie. En primer lugar, la representante legal de UC Christus en su absolución de posiciones señala que dicha demandada es el “centro de costos” para las atenciones ambulatorias del Hospital Clínico, habiéndose explicado por el testigo Saa, y por los demás testigos de manera más general, que la demandante prestaba atenciones tanto a pacientes hospitalizados como a pacientes ambulatorios, de forma que indistintamente atendía a personas que tenían como “centro de costos” a la Universidad, por ser paciente hospitalizados y también a pacientes que tenían como “centro de costos” a UC Christus, que eran los pacientes ambulatorios, siempre dentro de la misma estructura. Independientemente del destinatario de las boletas que emitía la demandante, el hecho es que la estructura de trabajo siempre se dio en términos tales que ambas personas jurídicas intervenían en la relación laboral de forma indistinta, por tanto ambas tenían la calidad de empleadoras de la demandante, quien no tenía la posibilidad de distinguir claramente la persona con la que tenía una relación de subordinación, de hecho se ha probado documentalmente que la demanda Universidad Católica de Chile incluyó a la demandante como tutora de campo clínico para alumnos de la carrera que dicta, precisamente en el Hospital Clínico de la demandada, lo que es concordante con la declaración de los testigos, por lo que se valía de los servicios de la actora de la misma forma que UC Christus, sin establecer ninguna diferencia en distribución de funciones, horarios de trabajo u otra. De la misma forma, es dable descartar que se produjo un interrupción de las funciones de la demandante para la Universidad en enero de 2018, toda vez que la representante legal de UC Christus ha señalado expresamente que esta última empresa solo es centro de costos de las atenciones ambulatorios y es un hecho que la demandante, hasta el término de la relación laboral, atendió también a pacientes hospitalizados, los que escapan al centro de costos de UC Christus. Finalmente, no puede dejar de mencionarse que las mismas demandadas en sus actuaciones dejan en claro que la relación laboral conjunta se dio hasta el final de los servicio, puesto que en la carta



en donde se pone término a la relación aparecen, incluso con firmas manuscritas, las dos empresas, por lo que claramente asumen que hasta el 15 de diciembre de 2018 ambas hacía uso de los servicios de la demandante.

Por tanto, ambas demandadas eran empleadoras de la demandante y ambas deben ser obligadas al pago de las prestaciones e indemnizaciones a favor de la demandante, ello de forma directa, porque ambas son empleadoras y las dos demandadas se valieron de los servicios de la demandante e incurrieron indistintamente en incumplimiento de sus obligaciones, lo que implica que ambas deben concurrir directamente al pago de las obligaciones, las que quedaran solucionadas con el pago de cualquiera de ellas, pero sin que sean aplicables las restantes normas de otras formas de responsabilidad, como por ejemplo la solidaridad.

DÉCIMO QUINTO; Que habiéndose determinado que ambas demandadas fueron empleadoras hasta el término de la relación laboral, el 15 de diciembre de 2018, debe ser rechazada la excepción de caducidad de la acción interpuesta por la demandad Universidad Católica, porque la demanda fue interpuesta dentro el plazo legal del Art.168 del Código del Trabajo, a contar de la fecha antes señalada, para ambas demandadas.

Igualmente debe ser desechada la prescripción respecto de otras prestaciones e indemnizaciones a las que han sido condenadas las demandas, más allá del feriado, puesto que las indemnizaciones por término de la relación laboral solo se devengan con el hecho del despido, ocurrido en la especie el día 15 de diciembre de 2018, antes de esa fecha no hay devengo de ninguna indemnización por término de los servicios. Las indemnizaciones sustitutivas de aviso previo, por años de servicio y recargo legal no se devengan año a año, puesto que durante el curso de la relación laboral no son exigibles ninguna de estas prestaciones, solo surgen a la vida cuando el trabajador es despedido por las causales del Art. 161 del Código del Trabajo, o bien ha sido despedido por alguna de las causales del Art. 159 o 160 de dicho cuerpo legal y ese despido ha sido declarado injustificado o bien se ha despedido a la trabajadora sin invocar causal legal alguna, como ocurre en este caso, por tanto la fecha de devengo de las indemnizaciones, a partir de la cual debe contar su prescripción, es el despido, ya que siempre la relación de trabajo puede terminar por alguna causal que no de lugar a dichas indemnizaciones, sin que el empleador pueda invocar en su favor prescripción sobre prestaciones e indemnizaciones no devengadas, de la misma forma que un trabajador que ha sido despedido justificadamente por causales de los artículos 159 o 160 del Código del Trabajo no puede requerir ninguna indemnización, porque ellas no se han devengado.



DÉCIMO SEXTO; Que habiendo sido valorada la prueba conforme a las normas de la sana crítica, se estima que no existen otros medios de prueba que permitan alterar las conclusiones a las que se ha arribado anteriormente.

Toda la prueba de la parte demandante ha sido incluida dentro del razonamiento judicial, así como los medios de prueba de las demandadas, incluyendo las boletas incorporados y también la exhibición de documentos, mientras que la absolución de posiciones prestada por la demandante no es relevante, porque no ha recogido ningún hecho que perjudique sustancialmente su posición en juicio.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 8, 9, 10, 63, 67,71, 73, 162 163, 168, 172, 452, 453, 454,456,457,458 y 459 dl Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se acoge la excepción de prescripción interpuesta solo en lo que dice relación al feriado demandado, conforme a lo establecido en el considerando décimo segundo precedente, en lo demás se rechaza la excepción.

II.- Que se rechaza la excepción de caducidad interpuesta.

III.- Que se acoge la demanda interpuesta por doña Patricia Alejanda Feliú Rabaji en contra de las demandadas Pontificia Universidad Católica de Chile y UC Christus Servicios ambulatorios SpA, todas ya individualizadas precedentemente, declarándose que entre las partes ha existido una relación laboral entre el mes de Marzo de 2000 y 15 de diciembre de 2018, resultando el despido que ha afectado a la demandante con esta última fecha injustificado, en razón de lo cual se condena a las demandadas al pago directo por cada una de ellas de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

1.- La suma de \$1.776.168, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

2.- La suma de \$19.537.848, por concepto de indemnización por años de servicio.

3.- La suma de \$9.768.924, por concepto de recargo legal de la indemnización por años de servicio, conforme a lo establecido en el Art. 168 letra b del Código del Trabajo.

4.-La suma de \$2.175.805, por concepto de feriado adeudado a la demandante.

5.- Las sumas ordenadas pagar deberán serlo con reajustes e intereses conforme a lo establecido en los artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que asimismo se condena a las demandadas al pago de las cotizaciones de seguridad social de la demandante, previsionales y de salud, por todo el periodo trabajado, desde Marzo de 2000 al 15 de Diciembre de 2018, las que deberán ser



liquidadas por las instituciones a las que se encuentre afiliada la demandante, las que además deberán interponer las acciones de cobro una vez que la presente sentencia se encuentre ejecutoriada.

V.- Que asimismo se condena las demandadas a pago total, directo e indistinto de las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen entre la fecha del despido, 15 de siembre de 2018, y su convalidación, entendiendo por tal el pago de las cotizaciones de acuerdo a lo establecido en el punto IV de lo resolutivo, en base a una remuneración de \$1.776.168.

VI.- Que no habiendo sido totalmente vencidas, no se condena en costas a las demandadas.

RIT O-2222-2019

RUC 19- 4-0177608-K

Dictada por don FRANCISCO VEAS VERA, Juez Suplente del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



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>