

I.C.A. de Valparaíso

Valparaíso, veintisiete de septiembre de dos mil veintidós.

VISTOS:

Que, en causa R.I.T. O - 33-2021 del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, Rol 507-2022 de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, don **CHRISTIAN FOX IGUALT y doña BEGOÑA CARRILLO GONZÁLEZ**, abogados, por las codemandadas **WALMART CHILE S.A. y ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIMITADA**, deducen recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de fecha uno de julio de dos mil veintidós, dictada por la Jueza doña Marlene Susana Moya Díaz, Jueza Destinada del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, quien acogió la demanda interpuesta, indicando expresamente en la parte resolutive lo siguiente:

I.- *Que, se acoge la demanda interpuesta por doña Carolina Barrera Leal, doña Natalia Clavijo San Martín y doña Nathaly Sandoval Bravo, en contra de Liftit Chile SpA y de Administradora de Supermercados Híper Limitada (RUT 76.134.941-4) y Walmart Chile S.A. (RUT 76.042.014-K), declarándose la existencia relación laboral entre cada una de las demandantes y la demandada Liftit Chile SpA en el siguiente período:*

Carolina Barrera Leal: 6 de marzo al 17 de noviembre de 2020.

Natalia Clavijo San Martín: 4 de marzo al 17 de noviembre de 2020.

Nathaly Sandoval Bravo: 30 de mayo al 17 de noviembre de 2020

II.- *Que se declara, además, que el despido de cada una de las demandantes es injustificado y nulo, condenándose a ambas demandadas, en forma solidaria, al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:*

a) Respecto de la demandante Carolina Barrera Leal:

1.- Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$1.469.546.

2.- Feriado proporcional por la suma de \$708.240.

3.- Remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen, desde la fecha del despido hasta su convalidación, mediante el pago íntegro de las cotizaciones previsionales adeudadas, a razón de \$1.469.546 mensuales.

4.- Cotizaciones previsionales de AFP, salud y cesantía correspondientes al tiempo trabajado por la actora, de acuerdo a



las remuneraciones percibidas por la trabajadora en cada mes que prestó sus servicios.

b) Respecto de la demandante Natalia Clavijo San Martín:

1.- Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de **\$1.442.376.**

2.- Feriado proporcional por la suma de **\$699.152**

3.- Remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen, desde la fecha del despido hasta su convalidación, mediante el pago íntegro de las cotizaciones previsionales adeudadas, a razón de \$1.442.376 mensuales.

4.- Cotizaciones previsionales de AFP, salud y cesantía correspondientes al tiempo trabajado por la actora, de acuerdo a las remuneraciones percibidas por la trabajadora en cada mes que prestó sus servicios.

c) Respecto de la demandante Nathaly Sandoval Bravo:

1.- Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de **\$1.158.334.**

2.- Feriado proporcional por la suma de **\$347.500**

3.- Remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen, desde la fecha del despido hasta su convalidación, mediante el pago íntegro de las cotizaciones previsionales adeudadas, razón de \$1.158.334 mensuales.

4.- Cotizaciones previsionales de AFP, salud y cesantía correspondientes al tiempo trabajado por la actora, de acuerdo a las remuneraciones percibidas por la trabajadora en cada mes que prestó sus servicios.

III.- Que se rechaza la petición de condena por concepto de semana corrida.

IV.- Que las sumas ordenadas pagar, deberán serlo con los reajustes e intereses calculados en la forma establecida en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Que no se condena en costas a las demandadas por no haber sido totalmente vencidas y por estimar además que tuvieron motivos plausibles para litigar.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, dese cumplimiento a lo ordenado en ella, en caso contrario certifíquese el incumplimiento y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Valparaíso.

Asimismo, una vez ejecutoriada la presente sentencia, notifíquese a las instituciones previsionales a las que pertenece cada demandante, para los efectos del cobro de las cotizaciones respectivas.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-33-2021

RUC: 21-4-0314178-7



*Dictada por doña **Marlene Susana Moya Díaz**,
Jueza Destinada del Juzgado de Letras del Trabajo de
Valparaíso.”*

Funda el recurso en la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo y de manera subsidiaria interpone la causal contenida en el artículo 477 inciso primero, segunda parte de dicho cuerpo legal en dos capítulos.

Solicita la recurrente que esta I. Corte de Apelaciones de Valparaíso acoja su recurso, por alguna de las causales antes referidas, anule la sentencia recurrida y dicte la respectiva sentencia de reemplazo rechazando en su integridad, la demanda de despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones laborales interpuesta y en subsidio, que rechace la pretensión de nulidad del despido, con costas del recurso.

CONSIDERANDO:

I.- En cuanto la primera causal de nulidad deducida, contenida en el artículo 478 letra c) del Código Laboral.

Primero: Que la recurrente, funda su recurso en la primera causal, del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, el cual señala:

Artículo 478.- El recurso de nulidad procederá, además:

c) Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Segundo: Que, dicha parte funda esta causal, señalando que la sentenciadora atribuye una calificación o connotación jurídica errónea, a los hechos acreditados y establecidos en relación a la jornada de trabajo, en tanto concluye que las actoras no tenían una jornada de trabajo como tradicionalmente se entiende, pero igualmente califica como relación laboral, la existente entre las demandantes y la demandada principal Liftit Chile SpA y, consecuentemente entiende configurados los supuestos para declarar la existencia de un régimen de subcontratación entre la demandada principal y la parte recurrente, a tal punto que la condena solidariamente a las prestaciones que indica la parte resolutive de la sentencia impugnada. Argumenta que en su opinión, el Código del Trabajo y la doctrina ha entendido que la jornada de trabajo debe ser impuesta por el empleador al trabajador, sin que exista por parte de este último la posibilidad de indicar su disposición de horario al primero.

Señala la recurrente, que en el Considerando Décimo (numeral 5) se reconoce que las demandantes debían inscribirse la semana anterior, para serles asignadas cargas a transportar y que si lo hacían y no podían desempeñar el traslado de mercaderías, debían avisar con anticipación el no poder cumplir con el bloque horario asignado (numeral 6), sin percibir contraprestación por aquellos días en que no



se inscribía o, habiéndose inscrito, no podían desempeñar los servicios acordados, situación que para la demandada, por cierto, no es la propia de una jornada de trabajo ni de una relación laboral, siendo para dicha parte evidente que el Tribunal incurrió en el fallo en un error de calificación jurídica, no en lo que concierne a la determinación de los hechos, sino en la selección de los criterios o parámetros que estima aceptables para discernir acerca de la concurrencia de todos los elementos necesarios para entender que en la especie se configura una relación laboral y - en consecuencia - el régimen de subcontratación.

Tercero: Que, para dilucidar este punto, las conclusiones fácticas establecidas en los considerandos décimo y duodécimo del fallo impugnado, corresponden a los siguientes:

“DÉCIMO: *Que, de la prueba rendida, valorada en conformidad a las reglas de la sana crítica, se dan por establecidos los siguientes hechos:*

1.- *Que, el 12 de febrero de 2019, entre Administradora de Supermercados Híper Limitada y Liftit Chile SpA se celebró un contrato de prestación de servicios en virtud del cual esta última empresa se obligó a prestar a la primera, los servicios de tecnología en logística y de transporte de carga, según las necesidades e instrucciones de la misma, para lo cual se le exige en lo que a transporte se refiere, contar con vehículos en perfecto estado de conservación y funcionamiento, con su documentación vigente y equipo de primeros auxilios, debiendo contar con los seguros que le señale, entre otras exigencias.*

El fin de dicho contrato era la cumplir respecto de los clientes del supermercado con la obligación de hacer entrega de productos comprados a través de la plataforma que éste posee para compras online, en el domicilio de los compradores.

Este hecho se ha determinado mediante el análisis del contrato incorporado en el juicio en concordancia con lo expresado por los representantes de las demandadas que absolviéron posiciones quienes explicaron en detalle cuál era el procedimiento y pormenorizaron lo que se denomina “última milla”, entendida como la última parte del proceso de entrega de un pedido hacia el cliente final. Es decir, es el paso que transcurre desde que el paquete sale del último punto de distribución, en este caso, el supermercado Líder de 15 Norte, hasta llegar al último punto, esto es, las manos del consumidor.

2.- *Que Walmart encomendó la prestación de servicios de despacho a domicilio a la empresa Liftit quien actualmente cumple con dicha prestación en dos locales de supermercado dependientes de Walmart.*

Este hecho se ha establecido mediante lo declarado por los testigos Barría y Masjuan que depusieron por las demandadas Walmart y Administradora de Supermercados Híper Limitada,



quienes reconocieron lo anterior y explicaron cómo se relacionaban con Liftit Chile SpA.

3.- Que, en virtud del contrato celebrado por Liftit Chile SpA, dicha empresa procedió a reclutar, principalmente a través de internet, a conductores que tuvieran vehículo propio para que prestaran el servicio de despacho en la Región de Valparaíso y dentro de éstos a las tres demandantes quienes comenzaron a cumplir las labores encomendadas en las siguientes fechas: **Carolina Barrera Leal:** 06 de marzo de 2020 **Natalia Clavijo San Martín:** 04 de marzo de 2020 y **Nathaly Sandoval Bravo:** 30 de mayo 2020.

Este hecho ha quedado acreditado mediante la declaración de los testigos que depusieron por la parte demandada quienes fueron contestes en que la empresa requería de los servicios de personas que tuvieran vehículos y que estuvieran dispuestos a asumir la labor de entrega de los productos a los clientes en su domicilio, explicaron el proceso de reclutamiento y expresaron conocer a las demandantes y las tareas que realizaban, en concordancia con todos los documentos incorporados al juicio que dan cuenta de las liquidaciones, boletas de honorarios emitidas y conversaciones de WhatsApp, que permiten situar temporalmente la prestación de servicios que otorgaron cada una.

4.- Que una vez aceptada la postulación los choferes fueron instruidos acerca de la utilización de la plataforma tecnológica de la empresa.

5.- Que, para asumir la tarea encomendada, las demandantes denominadas por la empresa como sus lifters, debían inscribirse la semana anterior en unos bloques horarios pre establecidos, existiendo dos turnos, uno de mañana y otro de tarde, ambos subdivididos en estas ventanas de tiempo, dentro de las cuales se debía cumplir con las entregas.

6.- Que, los choferes en general y las actoras en particular eran presionados para tomar los turnos y para cubrir días festivos, bajo la sanción de no otorgárseles nuevas cargas y, por lo mismo, debían avisar con anticipación si no podían cubrir el bloque horario asignado.

Estos tres últimos hechos han quedado establecidos mediante lo declarado por los testigos que depusieron por la parte demandante en concordancia con lo que es posible apreciar en las conversaciones de WhatsApp aportadas como prueba documental y también con lo reconocido por el absolvente que compareció en representación de Liftit.

7.- Que, todo lo relativo a la organización del trabajo que debían realizar las demandantes, esto es, franjas horarias, número de transportes, rutas, tiempos para realizar las entregas, forma de transporte y entrega de los productos y protocolo para el trato con los clientes y forma de proceder en caso de alguna



contingencia era vigilado y dirigido por la empresa, existiendo un sistema de georreferenciación. Esta forma de organizar el trabajo estaba dada tanto por la plataforma digital como por el contacto permanente que existía entre el personal de la empresa *Lifit*, principalmente aquellas personas que cumplían las tareas de coordinadores y los choferes que prestaban el servicio, quienes se mantenían en permanente contacto a través de WhatsApp.

Este hecho ha quedado establecido mediante lo declarado por los dos testigos que depusieron en juicio quienes fueron coincidentes en explicar cómo se desarrollaban las tareas, lo que además resulta coincidente en general con lo expresado por el absolvente representante de la empresa *Lifit* y es coincidente además con lo se expresa en las conversaciones de WhatsApp que eran sostenidas entre los “lifters” y los “coordinadores de las operaciones” quienes mantenían una supervigilancia constante y daban a los choferes las guías para ejecutar el trabajo. De dichas conversaciones se advierte que el contacto con los choferes era diario y permanente.

8.- Que, a cambio de los servicios prestados, las actonas percibían de manera quincenal, una retribución en dinero, una vez confeccionada una pre liquidación que efectuaba la propia empresa, documento que una vez aceptado por éstas permitía la emisión de una boleta de honorarios y posteriormente se realizaba la transferencia a sus cuentas bancarias.

Este hecho se ha determinado mediante lo declarado por los testigos de la parte demandante en concordancia con el comprobante emitido por Banco Santander que da cuenta de las transferencias coincidente con lo consignado en el documento que da cuenta de las boletas de honorarios emitidas por cada demandante y sus respectivos montos.

9.- Que, la contraprestación en dinero que las demandantes percibían por la prestación de los servicios estaba constituida por un monto fijo por la presentación al turno y una suma de dinero de acuerdo a los kilómetros recorridos.

Este hecho fue acreditado mediante la confesión del absolvente que compareció en representación de la empresa *Lifit* y reconoció lo anterior y no fue controvertido al contestar la demanda dicha empresa.

10.- El promedio de las tres últimas remuneraciones íntegras percibidas por las demandantes ascendió a los siguientes montos:

Carolina Barrera Leal: \$1.469.546.

Natalia Clavijo San Martín: \$1.442.376.

Nathaly Sandoval Bravo: \$1.158.334.

Este hecho se ha determinado mediante el examen de los informes sobre boletas de honorarios, en concordancia con los comprobantes de transferencia emitidos por Banco Santander, los



que dan cuenta de montos líquidos y las boletas de honorarios acompañadas y los correos que dan cuenta de las liquidaciones periódicas.

11.- Que, el 17 de noviembre de 2020, la empresa Liftit puso término a la relación que le vinculaba con cada una de las demandantes debido a que éstas se negaron a aceptar las nuevas condiciones impuestas, las que fueron modificadas producto de un nuevo proceso de licitación del servicio con la empresa administradora de supermercados Líder.

Este hecho se ha determinado mediante el examen de las impresiones de las conversaciones de WhatsApp que dan cuenta que las demandantes no habrían aceptado las nuevas condiciones y, por lo mismo, fueron excluidas de dicha aplicación y también de la utilizada para la asignación de las tareas en concordancia con lo expresado por los dos testigos que depusieron por la parte demandante.

DUODÉCIMO: Que, para analizar si nos encontramos en este caso en presencia de un contrato de trabajo es preciso tener en consideración lo dispuesto en el artículo 7 del Código del Trabajo que se refiere a dicho contrato en los siguientes términos:

“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

En el caso sometido a la decisión de este tribunal se encuentra establecido, sin lugar a dudas, que cada una de las demandantes prestaban servicios personales para la demandada Liftit Chile SpA y que dichos servicios eran retribuidos en dinero por lo que corresponde determinar entonces si se reúnen los otros aspectos que son indiciarios de laboralidad, en especial si ha existido o no un vínculo de subordinación y dependencia siendo necesario además aludir al principio de ajenidad para dilucidar lo anterior.

En primer término se tendrá en consideración que, las actoras no tenían una jornada de trabajo como tradicionalmente se entiende, esto es, un horario fijo de ingreso y de salida, sin embargo, si existían unos horarios que eran impuestos por la empresa, en especial existían dos turnos, de mañana y de tarde, con franjas horarias de dos horas cada uno. En apariencia, las actoras gozaban de libertad para escoger, la semana anterior, los horarios en los que desarrollarían sus tareas, sin embargo, en la práctica, se veían forzados a hacerlo pues de otra forma y según se desprende de las conversaciones sostenidas con los “coordinadores”, a través de WhatsApp corrían un riesgo cierto de no ser considerados en los próximos turnos, es decir, que no se les asignasen transportes. Sólo es posible



hablar de libertad cuando no se está sometida a la voluntad de otro ni constreñida por el deber de inscribirse para realizar los turnos por el temor de una consecuencia negativa expresada de una manera bastante directa, según se advierte de las conversaciones de WhatsApp con las coordinadoras de la empresa.

Cada una de las demandantes recibía una retribución periódica por los servicios prestados, la que era pagada de manera quincenal, monto que era liquidado por la empresa y que era presentado a través de una pre liquidación, a las actonas para que éstas una vez que lo aceptaran, procedieran a emitir una boleta de honorarios luego de lo cual se daba curso al pago.

No existe, respecto de las tres demandantes algún tipo de estructura empresarial sino que ellas estaban insertas en la estructura empresarial de Liftit Chile SpA quien determinaba en detalle la forma de organizar el trabajo, sin que ellas, en modo alguno pudieren intervenir en las prácticas, pautas y métodos de desarrollo de las tareas, todo lo cual venía dado por las instrucciones proporcionadas por la empresa, la que no se limitaba a encomendar la realización del servicio de transporte sino que controlaba la forma de hacerlo, los tiempos y la manera de ejecutar la tarea. Además, la empresa era la única que disponía de la información necesaria para realizar las labores pues era ella la que conocía el número de pedidos, los datos de los clientes, las horas de entrega, teniendo acceso a ésta de manera directa por la retroalimentación que le proporcionaba la empresa de supermercados.

Llama la atención que la empresa Liftit pretenda desvirtuar la existencia de un contrato de trabajo alegando la existencia de un acuerdo comercial con cada una de las demandantes, sin aportar prueba alguna en tal sentido, como podría serlo un contrato de ese tipo convenido entre las partes en el que constaren los derechos y obligaciones de ellas y que diere cuenta de actos de comercio.

Por otra parte, la alegación de la demandada principal en orden a que las labores ejecutadas lo eran de una manera esporádica ha quedado totalmente refutada con la prueba rendida que daba cuenta de una prestación de servicios no de carácter ocasional sino por el contrario, permanente y prolongada por varios meses.

Según la prueba rendida, se advierte que Liftit Chile SpA no es un mero intermediario entre la empresa de supermercados y las demandantes, su intervención no se agota en poner en contacto a Líder con trabajadores autónomos, o si se quiere decir, acercar la oferta con la demanda de trabajo, sino que presta derechamente el servicio de transporte requerido para acercar el producto comprado al supermercado por los clientes, utilizando a las demandantes para que éstas con vehículos propios asumieren la labor de chofer y transporte, fijando de manera unilateral el valor y



las condiciones del servicio, la forma de ejecución del mismo y proporcionando la plataforma digital necesaria para realizarlo y para mantener un control de toda la operación. En este punto es necesario resaltar que, sin la plataforma digital era imposible que las demandantes pudieran realizar sus funciones de manera que existe, además, una ajenidad de medios.

Por otra parte, de la prueba rendida se desprende que, las demandantes nunca tuvieron injerencia alguna en las condiciones económicas relativas a la actividad de transporte pues éstas fueron negociadas entre las empresas demandadas siendo Liftit la empresa que percibe directamente los frutos del trabajo, sin perjuicio de asumir la tarea de retribuir el trabajo prestado por las demandantes.

Así las cosas, es posible concluir fundadamente que las actoras han prestado el servicio requerido por Liftit para que esta empresa a su vez cumpliera para con las otras demandadas en este juicio, su obligación de prestar el servicio de transporte contratado.

Por todas las razones expresadas, forzoso resulta concluir que las demandantes prestaron servicios no por cuenta propia sino que por cuenta ajena y que existía un vínculo de subordinación y dependencia que importaba estar sujetas al poder de mando, dirección y organización de la empresa Liftit Chile SpA.

De acuerdo a lo razonado, la petición de declarar la existencia de la relación laboral entre las demandantes y la demandada antes mencionada, será acogida. ”

Cuarto: Que, en cuanto a la existencia de relación laboral entre las partes, en razón de la manera en que la jueza a quo calificó jurídicamente la existencia de jornada de trabajo, reclamada por la recurrente, esta I. Corte estima que la decisión adoptada por el Tribunal de grado es la correcta.

Quinto: Que, lo anterior se funda en cuanto a que en los hechos establecidos e inmodificables por la causal en análisis, por una parte, se deja bastante claro en los considerandos reproducidos del fallo impugnado, el establecimiento de dicha jornada laboral, y que lo alegado por la demandada en cuanto a una supuesta libertad de la parte demandante, en orden a determinar ella misma su horario, era solo una apariencia de tal, como establece en el considerando duodécimo del fallo, que en la parte pertinente establece como hecho:

“En primer término se tendrá en consideración que, las actoras no tenían una jornada de trabajo como tradicionalmente se entiende, esto es, un horario fijo de ingreso y de salida, sin embargo, si existían unos horarios que eran impuestos por la empresa, en especial existían dos turnos, de mañana y de tarde, con franjas horarias de dos horas cada uno. En apariencia, las actoras gozaban de libertad para escoger, la semana anterior, los horarios en los que desarrollarían sus tareas, sin embargo, en la



práctica, se veían forzados a hacerlo pues de otra forma y según se desprende de las conversaciones sostenidas con los “coordinadores”, a través de WhatsApp corrían un riesgo cierto de no ser considerados en los próximos turnos, es decir, que no se les asignasen transportes. Sólo es posible hablar de libertad cuando no se está sometida a la voluntad de otro ni constreñida por el deber de inscribirse para realizar los turnos por el temor de una consecuencia negativa expresada de una manera bastante directa, según se advierte de las conversaciones de WhatsApp con las coordinadoras de la empresa ”

Sexto: Que sin perjuicio que lo anterior ya es suficiente para rechazar la causal intentada de este recurso de nulidad, pues si ya se estableció la existencia de una jornada laboral determinada en relación a la causal intentada por la recurrente, ella no podrá prosperar, debido a que los hechos son inmodificables y por ende la calificación jurídica de existencia de relación laboral establecida por la jueza de grado está suficientemente y adecuadamente fundada,

Séptimo: Que además, no hay que olvidar que la jornada laboral no es un requisito de la esencia para establecer la existencia de una relación de trabajo, pues, los elementos basales de la relación laboral o que definen el contrato de trabajo, son los de la subordinación y dependencia, y la ajenidad, ello derivado de los artículos 3, 7 y 8 del Código del Trabajo. Luego, para determinar si existió la errada calificación jurídica que se denuncia, hay que estar a la concurrencia o no de tales elementos, conforme los hechos indubitados de la sentencia, por lo cual no se observa dicha infracción en esta calificación unido además a que el artículo 22 de dicho cuerpo legal reconoce la existencia de trabajadores que sujetos a una relación laboral no tienen obligación de tener una jornada establecida, lo que refuerza la idea que no es un requisito esencial de una relación de trabajo, razones por la cuales esta causal será desechada.

II.- En cuanto a la segunda causal, deducida de manera subsidiaria, esto es la de la segunda parte del inciso primero del artículo 477 del Código del Trabajo.

Octavo: Que la recurrente, funda su recurso en una segunda causal que interpone de manera subsidiaria a la primera, y que se refiere a la segunda parte del inciso primero del artículo 477 del Código Laboral que señala:

Artículo 477.- Tratándose de las sentencias definitivas, sólo será procedente el recurso de nulidad cuando... en la dictación de la sentencia definitiva... se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Noveno: Que, funda esta causal en la infracción de los artículos 7, 21 y 33 del Código Laboral, pues señala, que al no contener el contrato de trabajo una jornada laboral falta así un elemento basal



para considerar una relación de trabajo como la establecida por el juez a quo.

Décimo: Que, como se puede observar el sentido y alcance del recurso intentado por la demandante, ahora en esta causal no dista de lo ya expresado en la primera, es decir que manteniendo las conclusiones de hecho establecidas en el fallo a quo, se efectúe una correcta aplicación de las normas que estima mal interpretadas por la sentencia recurrida. Al efecto, y conforme a la misma argumentación indicada para la primera causal del recurso, se anticipa desde ya que será rechazada.

Sin perjuicio de ello, cabe reiterar que como nos ha señalado la doctrina, los elementos que configuran una relación laboral y su concepto son:

- “– La prestación personal de servicios por parte del trabajador;
- La subordinación o dependencia del trabajador;
- La remuneración por tales servicios por parte del empleador;
- La voluntariedad y/o;
- La ajenidad.

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) además, define la relación de trabajo como “un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores que existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración” ... Esto ha sido reafirmado por la Dirección del Trabajo en la Ordenanza n° 4422/317 del 23 de octubre del año 20003 , en donde ha dejado entrever que los elementos esenciales de la relación laboral son, precisamente, los anteriores: la prestación de servicios personales, una remuneración por dicha prestación y la ejecución de ésta bajo subordinación y dependencia. Destacando por sobre todos los elementos, el vínculo de subordinación y dependencia.” (Alvarez Paola; Rodríguez, Benjamín; Louseau, Virginie. Elementos configuradores de la relación laboral en el derecho comparado: Chile, Argentina, México, Perú, España y Francia. Asesoría Técnica Parlamentaria de la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Junio 2022. Págs.. 1 y 2. Disponible en https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33305/2/Elementos_configuradores_de_la_relacion_laboral_2022.pdf)

De lo dicho, como se indicó en el análisis de la primera causal, se verifica que el fallo impugnado, estableció dichos elementos, que la normativa laboral y la doctrina exigen para configurar una relación de trabajo y que nuestro Código del Trabajo recoge en los artículos 3, 7 y 8, lo que no fue reclamado por la parte recurrente, sino sólo lo referente a la jornada laboral, a pesar de no ser un requisito de la esencia del contrato como ya se analizó, y que igualmente fue establecida en los hechos establecidos, decayendo así la argumentación de la parte que reclama dicha infracción de nulidad, por lo que se rechazará.



III. En cuanto a la tercera causal, impetrada subsidiaria de las dos anteriores, esto es la de la segunda parte del inciso primero del artículo 477 del Código del Trabajo.

Undécimo: Que la recurrente, funda su recurso en una tercera causal que es la misma ya indicada en el considerando octavo de esta sentencia, y que interpone de manera subsidiaria a las dos anteriores.

Duodécimo: Que la recurrente, funda dicha causal, en que se produjo infracción de ley por el sentenciador, al aplicar indebidamente lo dispuesto en el artículo 162 incisos 5, 6 y 7 del Código del Trabajo. Lo anterior explica, se debería a que la retención de cotizaciones previsionales de la demandante, le correspondía hacerlas a la empresa que contrató directamente con dicha parte y no a la recurrente, al negar ésta ser empresa principal y que haya existido una situación de subcontratación como indica la sentencia impugnada, unido a que siendo en la sentencia el momento en que se estableció la relación laboral de la demandante, no correspondía por ende hacerle exigible a su parte el de asegurar el cumplimiento de esta obligación de retención y por ende no procede que a su respecto se establezca la nulidad del despido.

Decimotercero: Que la causal, al igual que la anterior, deja indemne los hechos establecidos en el fallo objeto del presente recurso, siendo lo central reclamado, que el fallo dictado lo ha sido con la infracción de ley que haya influido sustancialmente en su parte dispositiva, según entiende la recurrente.

Decimocuarto: Que, establecida la relación laboral existente entre las partes, hay que recordar que la sanción de la nulidad del despido conforme el artículo 162 del Código del Trabajo también procede, pues las remuneraciones tienen un carácter imponible establecido de manera obligatoria conforme a la ley laboral y previsional unido a que la sentencia tiene el carácter de declarativa y no constitutiva de la relación laboral, donde la demandada no ha probado el pago de las cotizaciones previsionales que le correspondían a la demandante, dentro de este régimen de subcontratación no discutido en esta causal, pues como hecho al respecto, en el considerando decimoséptimo de la sentencia impugnada, se indica:

“DÉCIMO SÉPTIMO: *Que, en cuanto a la responsabilidad de las demandadas Administradora de Supermercados Hiper Lider Limitada y Walmart Chile S.A., a quienes la parte demandante les atribuye la calidad de empresa principal, es preciso tener en consideración lo dispuesto en el artículo 183-A inciso primero del Código del Trabajo que prescribe lo siguiente:*

“Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un



empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores de su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.”

En cuanto a la existencia de un acuerdo contractual entre la demandada Liftit Chile SpA y las demandadas Administradora de Supermercados Híper Limitada y Walmart Chile S.A., de acuerdo a la prueba rendida, éste ha quedado suficientemente probado, tanto mediante la copia del contrato celebrado entre Liftit y Administradora de Supermercados Híper Limitada como de lo declarado por los dos testigos presentados por Walmart Chile quienes reconocieron la existencia de dicho acuerdo contractual para la prestación del servicio del despacho a domicilio de los productos comprados de manera online por los clientes del supermercado Líder, en particular en este caso, el ubicado en 15 Norte de Viña del Mar, de modo que, este primer elemento que identifica el trabajo en régimen de subcontratación concurre en este caso.

También se encuentra acreditado que el servicio de transporte a que se obligó la demandada Liftit Chile SpA fue ejecutado, por su cuenta y riesgo, mediante el trabajo de las demandantes, quienes se encontraban bajo su dependencia pues como ya se fundamentó en considerandos anteriores, la relación que vinculó a dicha empresa con las actoras era de naturaleza laboral.

Finalmente las demandadas Administradora de Supermercados Híper Limitada y Walmart Chile S.A. son dueñas de la empresa donde se prestaban los servicios, ya que las actoras desarrollaban sus tareas para cubrir su necesidad de transporte de las mercaderías de los clientes del supermercado Líder de 15 Norte.

De la prueba rendida, además, quedó de manifiesto que las demandantes no prestaron sus servicios de manera esporádica como alegó la demandada principal, pues sus tareas fueron realizadas regularmente durante meses y no de manera ocasional por lo que no se encuentran en la situación de excepción que contempla la norma citada.

Por estas razones, habiéndose acreditado todos y cada uno de los requisitos referidos en el enunciado normativo, se concluye fundadamente que las demandantes prestaron sus servicios en régimen de subcontratación teniendo las demandadas Administradora de Supermercados Híper Limitada y Walmart Chile S.A., las calidades de empresa principal por lo que no



corresponde acoger la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por dichas demandadas.

Determinado lo anterior, cabe tener presente que ambas demandadas no alegaron ni probaron haber ejercido su derecho de información y eventual retención por lo que tiene plena aplicación entonces lo dispuesto en el artículo 183-B del Código del Trabajo en cuanto a que serán solidariamente responsables de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afectan a la empresa contratista Liftit Chile SpA en favor de las trabajadoras demandantes, incluidas las indemnizaciones legales por el término de la relación laboral. ”

Decimoquinto: Que acreditado la subcontratación entre la recurrente y la otra parte demandada, lo cual en sí no se reclama por la recurrente en esta causa de nulidad, coincidimos con el fallo en cuanto éste tiene un efecto declarativo y no constitutivo de la relación laboral y por ende la sanción de nulidad del despido es aplicable si no se ha acreditado el pago de las cotizaciones previsionales como ocurrió, lo cual refleja una falta en la obligación de control de la empresa principal y recurrente a la vez en no vigilar el correcto cumplimiento de obligaciones de la empresa subcontratada, durante la vigencia de esta subcontratación, respecto de sus trabajadores, y que funda esta sanción de nulidad de despido, atendida el beneficio que obtiene de los trabajadores subcontratados que conlleva la obligación y a su vez potestad de control de la empresa principal respecto de la subcontratada de supervigilar el cumplimiento de las obligaciones laborales que tiene esta última con sus empleados y que la jurisprudencia a su vez ha reconocido conforme a los fallos de la Corte Suprema que la jueza a quo indica en el considerando decimoséptimo de su fallo (roles N°1.618-2014, 20.400-2015, 15.5162018, 31.633-2018, 16.703-2019 y 18.668-2019, N° 20.678-2020 y 69.896-20).

Decimosexto: Que, por lo argumentado anteriormente, la nulidad del despido aplicada por la jueza a quo y fundada en la normativa legal de los artículos 162 incisos 5, 6 y 7 del Código del Trabajo en relación a la empresa principal y parte recurrente, está a juicio de esta I. Corte, correctamente aplicada, por lo que se rechazará el recurso de nulidad interpuesto por esta causa.

Por estas consideraciones y conforme con lo dispuesto en los artículos 477, 478, 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA**, sin costas, el recurso de nulidad deducido por don **CHRISTIAN FOX IGUALT** y **doña BEGOÑA CARRILLO GONZÁLEZ**, abogados, por las codemandadas **WALMART CHILE S.A.** y **ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIMITADA**, en contra de la sentencia definitiva de fecha uno de julio de de dos mil veintidós,



dictada por doña Marlene Susana Moya Díaz, Jueza Destinada del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, la que en consecuencia no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redacción del Ministro (s) Erik Gonzalo Espinoza Cerda.

Nº Laboral - Cobranza-507-2022.



Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte de Apelaciones de Valparaíso integrada por los Ministros (as) Patricio Hernan Martinez S., Raul Eduardo Mera M. y Ministro Suplente Erik Gonzalo Espinoza C. Valparaíso, veintisiete de septiembre de dos mil veintidós.

En Valparaíso, a veintisiete de septiembre de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

