

Santiago, tres de mayo de dos mil veintitrés.

Vistos:

Por sentencia de veintidós de junio de dos mil veintidós, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-2255-2020, en lo pertinente al recurso, se declaró que entre la empresa Zama Servicios SpA -condenada por despido injustificado al pago de prestaciones que individualiza- y Empresa Constructora Queylen S.A. existió un régimen de subcontratación, debiendo ésta última responder solidariamente de las prestaciones indicadas en el románico II, por no haber hecho uso de sus derechos de información y retención, sin costas.

Contra dicho fallo la parte demandada Empresa Constructora Queylen S.A. deduce recurso de nulidad, invocando como causal la prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

En subsidio de esta causal, esgrime la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, respecto de los artículos 183-A y 183-C del mismo cuerpo normativo.

Por último, y de manera también subsidiaria, alude a la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esta vez, en relación con los artículos 162 y 183-B del mismo cuerpo legal.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los abogados de las partes.

Considerando:

Primero: Que el recurrente deduce en primer término el recurso por la causal contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

Funda su alegación, luego de exponer los antecedentes de la causa y de referirse a los elementos constitutivos de la sana crítica, sosteniendo que en el caso de autos existe una serie de razonamientos que no se ajustan a la lógica para efecto de dar por acreditada la prestación de servicios por parte del actor en régimen de subcontratación para su representada, siendo dichas conclusiones, a su



parecer, ilógicas y sesgadas, valiéndose el sentenciador de especulaciones y conjeturas para acreditar esta circunstancia, la cual es de carácter excepcionalísima.

Sostiene que su parte, al momento de contestar la demanda, alegó que si bien existió un contrato entre su representada y Zama Servicios SpA, el mismo tuvo una duración definida en el tiempo, esto es entre el 15 de abril de 2019 y el 31 de agosto de 2019, toda vez que dicho contrato era a plazo fijo, enfatizando que no se rindió prueba alguna por parte del actor para acreditar el régimen de subcontratación.

Agrega que de lo anteriormente expuesto se desprende que el tribunal se ha apartado, de manera manifiesta, de las razones jurídicas, lógicas, científicas, técnicas o de experiencia al apreciar la prueba rendida.

Segundo: Que de un modo persistente y reiterado se ha venido indicando por esta Corte que la causal del artículo 478 b) busca controlar el razonamiento probatorio contenido en la sentencia, con miras a verificar que en esa actividad no se hayan contrariado o vulnerado los parámetros de la lógica, de la técnica, de los conocimientos científicos o de las reglas de experiencia. Expresado en otros términos, de lo que se trata es de fiscalizar que las razones vertidas por el juzgador respeten esos lineamientos.

Para ese fin, el recurrente ha de ser capaz de demostrar el error, precisando en su impugnación cuáles hechos estarían incorrectamente fijados en el fallo y, sobre todo, la causa de ese error.

Tercero: Que, a la luz de lo apuntado, cabe subrayar que los cuestionamientos del impugnante no se ajustan a esas exigencias, dado que al desarrollar la causal ni siquiera logra indicar con claridad los principios de la lógica que estima transgredidos, limitándose a denunciar la disconformidad con los argumentos que entrega la sentencia para sustentar su dictamen, tratando de sostener la errada motivación probatoria del fallo en una “insuficiencia probatoria” –que no singulariza ni detalla- sin que las supuestas infracciones queden demostradas argumentativamente.

Esta falencia no logra ser suplida con la sola invocación de las normas de la sana crítica y su conceptualización legal y doctrinal, lo que



desvanece toda posibilidad de confrontar los razonamientos del fallo con la supuesta contravención que se acusa en el libelo, más aún si se tienen a la vista los argumentos que construye el juez, en base al análisis de la prueba legalmente rendida, que le permiten llegar a establecer la simultaneidad, al menos durante un período de tiempo, entre el contrato de prestación de servicios de subcontratación y el vínculo laboral entre el demandante y la contratista, quién coincidentemente contrató al actor para desempeñarse como guardia de seguridad en la faena objeto del subcontrato.

De esta forma, dado que el recurrente se limita a discrepar del fallo y a formular su propia apreciación genérica del material probatorio, criticando la argumentación que hace el juez de base sin lograr articular con claridad cómo se produciría la infracción de las reglas de la sana crítica que menciona ni hacerse cargo de las razones expresadas por el fallo al momento de aquilatar las probanzas y construir el sustrato fáctico, resulta palmario que la causal de nulidad principal no puede prosperar y debe ser desestimada.

Cuarto: Que como segunda causal esgrime de manera subsidiaria la que dispone el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es infracción de ley, en relación con los artículos 183-A y 183-C.

Al respecto refiere, luego de citar el contenido de la normativa que estima vulnerada, que el sentenciador de autos impone a su parte una obligación más allá de las legales impuestas por la normativa, esto es, acreditar el término de la relación contractual entre Empresa Constructora Queylen S.A. y su contratista Zama Servicios SpA., circunstancia fundamental, ya que sólo con base en ese supuesto incumplimiento es que se da por establecida la prestación de servicios en régimen de subcontratación por parte del demandante, desconociendo que el contrato de prestación de servicios finalizó el 31 de agosto de 2019.

Quinto: Que como reiteradamente se ha sostenido por esta Corte, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, sobre infracción de ley, tiene como finalidad velar porque el derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras palabras, su propósito esencial está en fijar el sentido y



alcance de las normas, en función de los hechos que se han tenido por probados.

Desde este punto de vista, lo que se hace a través de la infracción de ley como causal de nulidad, es la confrontación de la sentencia con la ley llamada a regular el caso, lo que supone la fidelidad a los hechos probados en la sentencia, pues lo que se ha de examinar es si las conclusiones fácticas encuadran en el supuesto legal respectivo.

Sexto: Que el fallo en estudio, en lo que interesa a este acápite del recurso, tuvo por asentado que el contrato de prestación de servicios entre Empresa y Constructora Queylen S.A. y su contratista Zama Servicios SpA perduró más allá del 31 de agosto de 2019, de modo que las transgresiones denunciadas por el recurrente descansan sobre presupuestos fácticos que difieren de aquellos fijados por la juez del grado, inamovibles para este Tribunal, pues el arbitrio desconoce que es un hecho de la causa el anteriormente señalado, insistiendo en que la relación de prestación de servicios finalizó el 31 de agosto de 2019.

De ello se sigue que ni siquiera es posible entrar a analizar si se han producido las infracciones de ley acusadas, desde que para efectuar tal examen sería necesario modificar los hechos establecidos en el fallo y sustituirlos por los planteados en el arbitrio. Ello resulta del todo improcedente atendida la causal alegada, razón que por sí sola es suficiente para desestimar la causal de nulidad intentada de manera subsidiaria.

Séptimo: Que, de forma también subsidiaria, se alude a la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con los artículos 162 y 183-B del mismo cuerpo legal.

Argumenta la procedencia de la causal, señalando que de los hechos establecidos en la causa, se desprende que el término de la relación laboral del trabajador ha acaecido el día 7 de febrero de 2020, y que al momento del mismo no se ha acreditado pago de cotizaciones previsionales por parte de su ex empleadora Zama Servicios SpA, por lo que la Empresa Constructora Queylen tiene responsabilidad en calidad de empresa principal o mandante, debiendo ser condenada, conforme lo indica la ley, al pago de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecte al actor, incluidas las eventuales indemnizaciones legales



que correspondan por término de la relación laboral. Sin perjuicio de lo anterior, sostiene que no resulta posible condenarse a las sanciones, las que además deben estar limitadas al tiempo o período durante el cual el demandante prestó servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal, incurriendo en un error de derecho el sentenciador del grado al condenar a Empresa Constructora Queylen al pago de la sanción de nulidad del despido.

Indica el recurrente que la disposición contenida en los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo corresponde a una sanción, la que en virtud de su naturaleza, debe ser aplicada e interpretada restrictivamente, por lo que solo puede ser aplicada en la forma, casos y con los alcances expresamente previstos en la Ley, no siendo posible extender sus efectos por analogía a la empresa principal.

En razón de lo anterior, manifiesta que sentencia recurrida incurre en error de derecho al condenar a la Empresa Constructora Queylen al pago de las remuneraciones del actor desde la fecha del término de la relación laboral hasta la convalidación del mismo, pues está condenando a la empresa mandante al pago de remuneraciones referidas a un período en que el actor ya no prestaba servicios en régimen de subcontratación.

Octavo: Que ya se dijo que esta causal de nulidad por infracción de ley, importa la confrontación de la sentencia con la ley llamada a regular el caso, lo que supone la fidelidad a los hechos probados en la sentencia, pues lo que se ha de examinar es si las conclusiones fácticas encuadran en el supuesto legal respectivo.

En este orden de ideas, en lo que interesa a la hipótesis de invalidación en análisis, se encuentra acreditado que:

1.- Con fecha 3 de diciembre de 2019 la parte demandante suscribió formalmente contrato de trabajo con la empresa Zama Servicios. Sin perjuicio de ello, desde el mes de junio de 2019 la empresa Zama Servicios Spa. comenzó a pagar cotizaciones de seguridad social del trabajador, iniciándose la relación laboral el día 6 de dicho mes.



2.- El actor prestó servicios en calidad de guardia de seguridad, desempeñándose en la obra ubicada en Camino Cumbres 6900, comuna de La Florida, denominada Alto Macul F7-2.

3.- Con fecha 7 de febrero de 2020 la demandada puso término a la relación laboral.

4.- Con fecha 15 de abril de 2019 Empresa Constructora Queylen S.A. suscribió contrato de prestación de servicios con la empresa Zama Servicios Spa., a través de la cual ésta le prestó servicios de guardias de seguridad en la obra ubicada en Camino Cumbres 6900, comuna de La Florida, denominada Alto Macul F7-2, estableciéndose formalmente como fecha de término de la misma el día 31 de agosto del mismo año, aunque la prestación continuó después de expirado dicho plazo.

5.- A la fecha de término de la relación laboral se encontraba pendiente las imposiciones previsionales del trabajador correspondiente a los meses de agosto de 2019 y enero de 2020. Por su parte, aparece registrado el pago de la imposición previsional del mes de junio de 2019, pero no la de salud de dicho mes. Tampoco se han solucionado las imposiciones de cesantía de los meses junio, agosto de 2019 y enero de 2020.

Noveno: Que sobre la base de tales presupuestos fácticos, el tribunal resolvió declarar la nulidad del despido, razonando a continuación respecto al régimen de subcontratación, el que tuvo por acreditado, para luego establecer que la empresa mandante no hizo uso de los derechos de información y retención, determinando su responsabilidad solidaria, abarcando ésta, entre otros ítems, la sanción contemplada en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, por cuanto las lagunas previsionales que motivan la aplicación de esta se originaron durante el régimen de subcontratación establecido en estos antecedentes, precisamente derivado del hecho que la empresa principal no hizo uso de su derecho de retención e información.

Décimo: Que la sentencia extendió la responsabilidad de esta demandada por cuanto hubo un incumplimiento de obligaciones previsionales que acaeció durante la vigencia de la subcontratación, y ello se ajusta a derecho. Tal interpretación ha sido sostenida por esta



Corte teniendo para ello como norte otras sentencias dictadas por la Excelentísima Corte Suprema en las cuales se ha considerado que “ (...)el no pago de las cotizaciones previsionales, se originó en el ámbito que debe controlar y en el que la ley le asignó responsabilidad, debido a la utilidad que obtiene del trabajo prestado por los dependientes de un tercero y por la necesidad de cautelar el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.

Además, tal conclusión se encuentra acorde con los objetivos de la ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, en la medida que establece un sistema de protección a los trabajadores que se desempeñan en dichas condiciones, ya que, como se indicó, instituyó respecto de la empresa principal una responsabilidad solidaria y subsidiaria en lo concerniente a las obligaciones laborales y previsionales que debe asumir el contratista en relación a su dependiente (...) (roles de ingreso N°1.618-2014, 20.400-2015, 15.516-2018, 31.633- 2018, 16.703-2019 y 18.668-2019, N°20.678-2020 y 69.896-2020 todas de la Corte Suprema).

Tampoco puede atenderse a una desproporcionalidad en la sanción porque quien se benefició del trabajo del demandante tuvo todas las herramientas que el legislador puso a su disposición para evitar la demora en el pago de las obligaciones previsionales evitando así la sanción que ahora reclama.

Undécimo: Que, de acuerdo a lo razonado, esta última hipótesis de invalidación también debe ser desechada, al no verificarse la infracción de ley denunciada.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 482 y siguientes del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido en contra de la sentencia de veintidós de junio de dos mil veintidós, dictada por el Primer Juzgado de Letras de Santiago.

Acordada con el **voto en contra** de la Fiscal Judicial Sra. Troncoso, quién estuvo por acoger el recurso, sólo en lo que respecta a la segunda causal subsidiaria de infracción de ley, y dictar sentencia de reemplazo declarando que la responsabilidad solidaria de la empresa principal no alcanza al pago de las prestaciones relacionadas con la sanción de nulidad del despido, esto es, remuneraciones y cotizaciones



previsionales que se devenguen desde la fecha del despido hasta su convalidación, por los siguientes fundamentos:

1°.- Que con respecto a este asunto debe consignarse que el artículo 183-B del Código del Trabajo establece la responsabilidad solidaria de la empresa principal respecto de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. El precepto aludido, sin embargo, acota esta responsabilidad al tiempo o período en que los trabajadores del contratista o subcontratista hayan prestado servicios para el dueño de la obra en régimen de subcontratación.

2°.- Que, con respecto a este asunto debe consignarse que el artículo 183-B del Código del Trabajo establece la responsabilidad solidaria del dueño de la obra frente a una omisión del empleador directo que se traduzca en el incumplimiento de sus obligaciones laborales y/o previsionales. El precepto aludido, sin embargo, acota la responsabilidad del tercero a las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los empleadores (incluyendo las eventuales indemnizaciones legales por el término de la relación laboral) y además la limita al tiempo en que los trabajadores hayan prestado servicios para el dueño de la obra en régimen de subcontratación.

Esta responsabilidad de la empresa principal puede morigerarse y transformarse en subsidiaria, si demuestra haber hecho uso de las facultades-deberes que le entregan los incisos 1 y 3 del artículo 183-C del Estatuto Laboral.

3.- Que, entendiéndose por obligaciones laborales y previsionales de dar las que naturalmente surgen para el empleador como consecuencia de la vinculación laboral, para que proceda a su cumplimiento, no es posible comprender entre ellas otro tipo de obligaciones que no revistan ese carácter. Corroborar lo anterior que los mismos artículos 183-B y 183-D del Código del ramo hacen mención expresa de las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término del contrato de trabajo para así incluirlas en el ámbito de la responsabilidad de la empresa principal.



4.- Que, siguiendo este orden de ideas, no se divisa fundamento jurídico para sostener, como hace el recurrente, que una norma sancionatoria como lo es el artículo 162 del Código del Trabajo, en sus incisos quinto y séptimo, que por propia naturaleza es de derecho estricto y, por ende, de interpretación y aplicación restrictivos, pueda resultar aplicable al dueño de la obra o faena, cuyo régimen de responsabilidad se encuentra regulado de manera especial en el Título VII Párrafo 1º del Libro I del citado Código, relativo al trabajo en régimen de subcontratación. En consecuencia, si las sanciones son de derecho estricto, sólo pueden ser aplicadas en la forma, en los casos y con los alcances expresamente previstos por la ley y no procede extenderse por analogía.

5.- Que, por consiguiente, constituye un ámbito ajeno a la responsabilidad del dueño de la obra, empresa o faena, la sanción que el artículo 162 -ubicado en el Título V del Libro Primero del Código del Trabajo relativo a la función del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo- estableció específicamente para el empleador que procede al despido de un trabajador en las condiciones allí descritas, toda vez que la propia ley de subcontratación no incluyó la norma sancionatoria en análisis.

6.- Que, no obsta a la conclusión anterior, que el hecho generador de la sanción al empleador se haya producido o pueda producirse durante la vigencia del régimen de subcontratación, en la medida en que ello no altera el carácter especial de esa norma ni los márgenes con que fue acotada. No puede perderse de vista en este punto la forma en que el artículo 183-B consagra el límite temporal de la responsabilidad: “tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal”. Huelga decir que si bien la omisión que motiva la sanción nulidad del despido se produce con ocasión de la prestación de servicios en subcontratación –y respecto de tal omisión, nadie discute que debe responder solidariamente, por imperativo legal-, los efectos de la sanción que se pretende imponer a la empresa mandante superan con mucho la vigencia de dicha relación, excediendo notablemente el límite temporal perentoriamente consignado en la ley.



Redacción de la Fiscal Judicial Sra. Macarena Troncoso L.

No firma la Ministra (s) señora Rodríguez, no obstante concurrir a la vista de la causa y del acuerdo, por haber cesado funciones en esta Corte.

Regístrese y comuníquese.

N° Laboral-Cobranza-2096-2022.



Pronunciado por la Duodécima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministra Carolina S. Brengi Z. y Fiscal Judicial Macarena Troncoso L. Santiago, tres de mayo de dos mil veintitrés.

En Santiago, a tres de mayo de dos mil veintitrés, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

