

Santiago, dieciséis de mayo de dos mil veintitrés

Vistos:

Por sentencia de doce de mayo de dos mil veintidós, dictada por doña Andrea Iligaray Llanos, jueza titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-5862, se acogió la demanda declarando injustificado y nulo el despido, condenando al demandado principal Juan Francisco Reyes Valdés al pago de las indemnizaciones sustitutiva de aviso previo, la de años de servicio con recargo legal, feriado proporcional y remuneraciones.

En cuanto a la demandada Kia Chile SPA (antes Indumotora One) se declaró la existencia de un régimen de subcontratación, condenándola solidariamente solo respecto de la indemnización por años de servicios con la aplicación del límite temporal, del 26 de marzo de 2020; sin costas.

Contra ese fallo las partes demandada principal y demandada solidaria dedujeron recurso de nulidad.

La demandada solidaria Kia Chile SPA, funda su impugnación en dos causales, interpuestas una en subsidio de la otra, a saber: (i) la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, alegando infracción de ley, respecto a los artículos 183 B y 183 D, del mismo cuerpo legal; y (ii) la causal del artículo 478 letra e) por haberse dictado sentencia con omisión del requisito del artículo 459 N°4, ambos del Código citado.

Solicita que, de acogerse la primera causal, se anule el fallo dictando uno de reemplazo que desestime la responsabilidad atribuida a la empresa, por expresa aplicación del límite temporal de los artículos 183 B y D del Código del ramo. Y, en caso de acogerse la causal



subsidiaria, se anule parcialmente el fallo a su respecto, dictando uno de reemplazo que declare que la responsabilidad de Kia Chile SPA es subsidiaria y no solidaria, al haber ejercido el derecho de información por medios idóneos.

En cuanto al recurso del demandado principal, Juan Francisco Reyes Valdés, se funda en una única causal, correspondiente a la del artículo 477 del Código del Trabajo, por haberse infringido el artículo 1698 del Código Civil, en relación con los artículos 453 N°5 y 454 N°1, ambos del Código del Trabajo.

Solicita se acoja el recurso, rechazando la existencia de un despido verbal.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron ambos abogados recurrentes.

Considerando:

I. En cuanto al recurso de la demandada solidaria Kia Chile SPA

Primero: Que la demandada Kia Chile S.A invoca, como causal principal de nulidad, la contemplada en el artículo 477 del Código del ramo, aseverando que el fallo impugnado vulnera los artículos 183 B y D, al haber incurrido en una errada interpretación y falsa ampliación de los preceptos en la decisión de condenar a la empresa al pago proporcional de la indemnización por años de servicios, por el periodo comprendido entre el inicio de la relación laboral y el 26 de marzo de 2020.

Hace presente que ambas disposiciones establecen una limitación temporal respecto a la responsabilidad que puede imputarse a



la empresa principal, en la que en caso alguno podría extenderse ni hacerse efectiva desde el momento que han cesado los servicios prestados en régimen de subcontratación. Arguye, que dicho límite está establecido en la historia fidedigna de las normas aludidos, a efecto de establecer un criterio que genere certeza jurídica en este ámbito.

Expone que en la sentencia se fijó como hecho de la causa que el régimen de subcontratación que liga a la empresa Kia Chile, concluyó respecto al demandado principal con fecha 26 de marzo del año 2020. Asimismo, recalca que el actor en su demanda denunció incumplimientos previsionales verificados en los meses de marzo, abril y mayo de 2021, concretándose el supuesto despido injustificado en el mes de mayo de este último año aludido, época en la cual ya no existía relación contractual con Kia Chile hacía más de un año.

De esta forma, sostiene que todos los incumplimientos que fueron reclamados y se dieron por acreditados ocurrieron cuando la subcontratación había terminado, correspondiendo conforme a los artículos 183 B y D desestimar la responsabilidad respecto a la demandada solidaria, de quien, durante el tiempo efectivo de la subcontratación y prestación del servicio del actor, se verificó un cumplimiento íntegro de las obligaciones del empleador.

Considera que un criterio como el que desarrolla la sentencia, implicaría la posibilidad de extender la responsabilidad de la empresa mandante a cualquier época y sin limitación alguna, pues siempre sería responsable por aquellos periodos servidos en su favor, aun cuando esto haya ocurrido fuera de su ámbito de control, estableciendo una responsabilidad objetiva no contemplada por la ley. Por otro lado, implicaría, además, establecer una obligación imprescriptible, pues el



trabajador siempre y en cualquier época podría demandar a aquellas empresas respecto a las cuales se verificó un régimen de subcontratación, lo que se opone a un principio rector del derecho, reconocido por el legislador en la materia, cual es la intención de dotar de certeza jurídica a las relaciones laborales.

A mayor abundamiento, explica que el eventual pago de indemnizaciones derivadas de un despido, durante el período de la subcontratación sólo era una mera expectativa y no un derecho adquirido, requiriendo para que esos se verificaran un despido el cual sólo ocurrió un año posterior al término de la subcontratación.

Segundo: 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.

Tercero: Que el fallo en estudio, en lo que interesa a este acápite del recurso, tuvo por asentados los siguientes presupuestos fácticos:

1.- la existencia de una relación laboral entre el demandante y el demandado principal de naturaleza contractual indefinida a contar del 1 de noviembre de 2017, por la que el trabajador se comprometió a prestar servicios como armador otro trabajo o función similar, en Indumotora One.



2.- Los demandados Indumotora One S.A. y Juan Francisco Reyes Valdés, suscribieron el 1 de julio de 2016 un contrato de prestación de servicios de Desabolladura y Pintura, el que a la fecha de presentación de la demanda se mantenía vigente.

3.- El actor fue contratado exclusivamente para desarrollar sus labores para Indumotora ONE y en sus instalaciones propias, las que ejecutaba de manera habitual y permanente.

4.- El demandante trabajó desde sus inicios bajo un régimen de subcontratación.

5.- Con ocasión de la pandemia de Covid 19, el demandante suscribió diversos pactos con su empleador, suspendiéndose la relación laboral, entre el 24 de abril y el 30 de julio de 2020 y luego entre el 1 de agosto hasta el 31 de octubre del mismo año.

6.- El actor prestó servicios efectivos en la planta hasta el 26 de marzo de 2020.

7.- El demandante fue despedido verbalmente, sin aviso previo y sin que se cumplieran las formalidades legales.

8.- No se acreditó que Indumotora ONE hubiera hecho valer sus derechos de información y retención

Cuarto: 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, 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.



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.

Quinto: Que la responsabilidad solidaria de la empresa principal o mandante y de la contratista (cuando hay subcontratación), derivada del régimen de “subcontratación” -que puede devenir a subsidiaria-, comporta la implementación de una garantía de origen legal y de naturaleza laboral. Su fundamento surge del hecho que, finalmente, aquellas empresas –sin ser empleadoras-, también resultan favorecidas con los servicios prestados por el trabajador y su finalidad consiste en ampliar los patrimonios en los cuales ese trabajador pueda hacer efectivos sus derechos, evitando su elusión;

Sexto: Que es preciso consignar que el límite temporal a que alude el artículo 183-B del Código del Trabajo (*“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”*), debe entenderse en el contexto del objeto y fundamento antes referidos, pero especialmente en el sentido que con ello la ley buscó hacerse cargo de la posibilidad de que el trabajador haya prestado sus servicios en distintas *“obras, empresas o faenas”*, precisamente porque la empresa principal o la contratista no son empleadoras. De esa forma, resultaría desproporcionado hacerlas responsables de obligaciones laborales y previsionales devengadas en un lapso diferente al de la prestación de servicios que les beneficiara.

Séptimo: Que desde esta perspectiva, lo que importa verdaderamente no es si el régimen de subcontratación continúa vigente al tiempo del término de la relación laboral como lo sostiene la recurrente, sino el derecho que le asiste al trabajador a reclamar y



obtener la indemnización legal por el término injustificado del contrato de trabajo que mantuvo con su empleador y que emana de la ley incorporada a su estatuto contractual, la que se extiende a la empresa principal en virtud de los efectos de la subcontratación, limitado al período que efectivamente se reduce a la prestación de servicios en dicho régimen, como lo resolvió la sentencia de base.

Octavo: Que en este entendido, y dada la finalidad de la aludida regulación, resulta que la empresa principal debe responder por aquellas prestaciones que se produjeron durante el periodo en que se mantuvo vigente el régimen de subcontratación. En este caso, si bien la prestación efectiva de los servicios del actor para Indumotora ONE fue hasta el 26 de marzo de 2020, debe considerarse también que la situación laboral del trabajador se vio suspendida por las razones ya referidas, pero la relación contractual entre las demandadas, no había concluido a la fecha de la presentación de la demanda, todo lo cual explica la obligación que se le atribuye a tal demandada la que se generó mientras la empresa mandante se beneficiaba del trabajo del actor, más allá de que el despido que fictamente se estableció se haya producido ya concluida la prestación de los servicios en subcontratación, pues por ello debe responder exclusivamente por la extensión real de ese trabajo, considerando por lo demás que si no había concluido la relación comercial entre las demandadas, bien pudo fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral respecto del trabajador.

Noveno: Que en subsidio, la demandada Kia Chile hace valer la causal contemplada en el artículo 478 letra e) del Código del ramo, aseverando que el fallo fue dictado con omisión del requisito del artículo 459 N°4, relativo al análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.



La presente causal se dirige en contra aquella parte de la sentencia que condena solidariamente a Kia Chile.

Al respecto, refiere haber acompañado al proceso comprobantes de pago de cotizaciones previsionales del actor por el período de diciembre 2017 a marzo 2021, junto al detalle de pago AFC al trabajador por suspensión de la Ley de Protección del empleo, por los meses de mayo 2020 a enero de 2021, entre otras probanzas; y que estos sólo habrían sido nombrados por la sentenciadora, sin que hubiese pronunciamiento, análisis o ponderación de los mismos para efectos de determinar el tipo de responsabilidad que le correspondía.

Considera que, pese a haber incorporado medios de prueba idóneos a efectos de evidenciar su ejercicio del derecho de información, igualmente la sentenciadora indica que tal situación no se acreditó de manera alguna, tal como si los certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales fueran los únicos documentos idóneos que acreditarían que las empresas mandantes han ejercido su derecho de información; no siendo aquello efectivo por expresa disposición legal.

Hace presente, que el artículo 183 C del Código del ramo, expresamente dispone que el ejercicio del derecho de información se puede probar ya sea por el certificado aludido o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento.

Por consiguiente y reiterando su argumentación en torno a haber incorporado prueba pertinente, considera que la condena que le correspondía era subsidiaria y no solidaria.



Décimo: Que a este respecto, cabe señalar que la sentencia atacada cumple con la exigencia de analizar la prueba rendida, contrariamente a lo argumentado por la recurrente, lo que se concluye del examen de sus motivaciones octava y novena en que consta la consideración que el juez de base tuvo acerca de los certificados de cotizaciones previsionales y la falta de ejercicio eficaz del derecho de información, al no haberse acreditado el pago de todas estas.

II. En cuanto al recurso del demandado principal Juan Francisco Reyes Valdés:

Undécimo: Que, a su turno, el demandado principal Juan Francisco Reyes Valdés, interpone recurso de nulidad bajo la causal de infracción de ley, contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, aseverando que el fallo, al declarar la existencia de un despido verbal vulneró el artículo 1698 del Código Civil, en relación a los artículos 454 N°4 y 454 N°1, ambos del Código del ramo.

Refiere que el considerando séptimo del fallo contiene los razonamientos del tribunal en orden a tener por acreditada la existencia de un despido verbal, con el sólo mérito de hacer efectivo el apercibimiento del artículo 453 N°3, ante la rebeldía de este recurrente y el peso probatorio que le corresponde a la luz del artículo 454 N°1.

En relación con la primera de dichas normas, indica que el tribunal ha determinado que la no exhibición de carta de despido y comprobante de envió, implica la existencia de un despido verbal, torciendo el correcto entendimiento de la norma, desde que la exhibición precisamente es inoficiosa conforme a la propia tesis de la demandante en orden a que no existe carta de despido al tratarse de un despido verbal.



Respecto a la segunda de dichas normas, sostiene que se ha dado un alcance erróneo a la misma, por cuanto, esta dice relación con la carga de la prueba tratándose de despido patronal fundado en alguna de las causales que al efecto establece la legislación laboral. Por consiguiente, en el caso de un despido verbal, la carga de acreditar la desvinculación no puede recaer sobre el demandado, desde que es la existencia del despido verbal, es decir, de uno fuera de los supuestos y formas establecidos en la legislación laboral- la materia a probar, la que es de resorte del demandante.

Por consiguiente, arguye que al señalar la sentencia recurrida que la existencia del despido verbal es carga que recae sobre el demandado, se da un erróneo alcance a la norma en comento.

Duodécimo: Que el recurso de nulidad mediante el cual se pueden impugnar las sentencias dictadas por los Tribunales del Trabajo es de naturaleza extraordinaria y de derecho estricto, de modo que únicamente puede reclamarse por las causales expresamente indicadas en la ley y cumpliendo las demás formalidades legales, pudiendo impugnarse por su intermedio no sólo la sentencia sino también el procedimiento que llevó a su dictación.

Décimo tercero: Que es precisamente por aquella naturaleza de este recurso que la competencia de esta Corte se encuentra circunscrita por lo que en este se solicita, de lo que se sigue que sus peticiones deben ser claras, precisas y guardar la debida coherencia lógica tanto entre sí como con los fundamentos y causales que las sustentan, de modo tal de permitir las condiciones para que el tribunal *ad quem* pueda resolver adecuadamente a su respecto.



Décimo cuarto: Que de la lectura del arbitrio que se revisa, se advierte que el mismo no cumple con el estándar exigido por el legislador, desde que la petición que formula es vaga e insuficiente atendida la naturaleza del recurso de que se trata y la causal invocada.

En efecto, concretamente en el libelo del recurso solicita que este tribunal: *“lo acoja por la causal establecida en el artículo 477, inciso primero, del Código del Trabajo, rechazando la existencia de un despido verbal efectuado...”; lo que evidencia la falta de una petición certera y congruente con la pretensión invalidatoria que guía la pretensión del recurrente.*

Al respecto, cabe señalar, en primer lugar, que el artículo 477 inciso final del Código del Trabajo, establece: *“El recurso de nulidad tendrá por finalidad invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda”.*

Décimo quinto: Que, atendido el carácter de derecho estricto del arbitrio de autos, las graves deficiencias anotadas no pueden ser subsidiadas, subsanadas ni soslayadas por esta Corte, por lo que conducen indefectiblemente a concluir que el recurso en análisis debe ser desestimado.

Décimo sexto: Que el recurso tampoco puede prosperar del modo que ha sido planteado, puesto que la crítica de ilegalidad se basa únicamente en las normas que se han invocado faltando a aquellas de sustrato sustantivo que han sido aplicadas a la resolución de la litis, esto es, las relativas al instituto del despido injustificado.

Por estas consideraciones y con lo dispuesto, además, en los artículos 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechazan** los recursos de nulidad deducidos por la demandada solidaria y demandada



principal contra la sentencia de doce de mayo de dos mil veintidós, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT O-5862-2021, sentencia que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redactado por la ministra Carolina Brengi Zunino.

No firma la Ministra señora Brengi, no obstante concurrir a la vista de la causa y del acuerdo, por encontrarse ausente.

Laboral N°1646-2022.



Pronunciado por la Duodécima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministro Alejandro Aguilar B. y Fiscal Judicial Clara Isabel Carrasco A. Santiago, dieciséis de mayo de dos mil veintitrés.

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



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>