

Puerto Montt, diecisiete de diciembre de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En antecedentes RIT O-15-2023, del Juzgado de Letras del Trabajo de Castro, caratulados “**MILLALONCO Y OTRO CON VyG Seguridad Integral Spa y otros**” sobre despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, la parte recurrente representada por el abogado IGNACIO ALVAREZ VERA deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia pronunciada con fecha veintiuno de agosto de dos mil veintitrés que acogió la demanda, declarando que “*la demandada CORPORACIÓN MUNICIPAL DE EDUCACIÓN Y SERVICIOS “RAMÓN FREIRE” DE DALCAHUE, concurrirá al pago de las prestaciones adeudadas de manera solidaria*”.

Como principal causal de nulidad de la sentencia la recurrente arguye aquella prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, pues ha existido vulneración manifiesta a las reglas de sana crítica, particularmente, de la lógica en relación al principio de la razón suficiente.

La parte recurrente sostiene que el tribunal de primera instancia, en su considerando undécimo, extendió el régimen de subcontratación hasta el 1 de diciembre de 2022, sin fundamentar adecuadamente dicha determinación. Esta conclusión resulta contraria a las pruebas rendidas, que establecen claramente que la relación contractual concluyó el 30 de noviembre de 2022. La falta de fundamentación en este aspecto constituye una vulneración al principio de razón suficiente, uno de los pilares de la sana crítica, lo cual afecta gravemente la validez de la apreciación probatoria realizada por el juzgador. En este sentido, se argumenta que la decisión carece de una explicación lógica y coherente que permita comprender cómo se concluyó que la subcontratación se extendió hasta la fecha señalada.

La omisión de una justificación suficiente respecto del término de la relación contractual reviste particular relevancia, dado que incide directamente en la determinación de la responsabilidad solidaria de la Corporación Municipal de Educación y Servicios Ramón Freire de Dalcahue, representada por esta parte, en relación con los actos de la demandada principal. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 183-A del Código del Trabajo, para que se configure la responsabilidad solidaria en el régimen de subcontratación, debe existir un acuerdo contractual vigente entre las partes involucradas, lo cual no se cumple en este caso. En



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

Código: VVXNXRXTXWS

consecuencia, el vicio denunciado ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, al declarar responsable a mi representada sin contar con una base probatoria suficiente que lo sustente, vulnerando así las normas sobre apreciación de la prueba y los principios de la sana crítica.

Asimismo, la extensión injustificada del régimen de subcontratación hasta el 1 de diciembre de 2022 implica una aplicación errónea de los principios fundamentales que rigen la valoración probatoria en el proceso laboral, particularmente el principio de razón suficiente. Este principio exige que toda conclusión judicial esté debidamente respaldada por razones claras, precisas y congruentes con las pruebas aportadas en el proceso. En el presente caso, el considerando undécimo adolece de una falta evidente de fundamentación, lo cual constituye una infracción directa al deber de motivación que impone el artículo 456 del Código del Trabajo. Dicha disposición obliga al tribunal a expresar las razones jurídicas, lógicas, científicas o técnicas que sustentan la valoración de las pruebas, de modo que la conclusión alcanzada se desprenda de un análisis racional y objetivo.

En subsidio, para el caso del rechazo de la causal de nulidad principal, fundamenta el recurso en la causal establecida en el artículo 477 del Código del Trabajo, en la hipótesis relativa a cuando la sentencia definitiva se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. Como norma infringida denuncia el artículo 183-A del Código del Trabajo.

La argumentación de la parte recurrente se centra principalmente en una presunta infracción al artículo 183-A del Código del Trabajo, que regula el régimen de subcontratación. Dicho artículo establece que el trabajo en régimen de subcontratación es aquel realizado bajo un acuerdo contractual entre una empresa principal y un contratista o subcontratista, quien se encarga de ejecutar obras o servicios bajo su cuenta y riesgo. Conforme al argumento de la parte recurrente, en la sentencia objeto del recurso se incurrió en un error al aplicar este régimen, debido a que no existía un vínculo contractual vigente entre la empresa principal y la empresa de seguridad en el momento en que ocurrieron los hechos demandados.

La recurrente sostiene que el empleador directo de los trabajadores había cesado su vínculo contractual con la Corporación Municipal de Dalcahue antes de los hechos que motivaron las indemnizaciones y prestaciones reclamadas. En consecuencia, afirma que no es posible aplicar el régimen de subcontratación ni



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

Código: VVXNXRXTXWS

exigir a la Corporación la responsabilidad derivada de dicha relación, ya que la desvinculación se produjo con posterioridad al término del contrato civil. Además, señala que resultaría imposible ejercer derechos de información y retención respecto de actos acaecidos tras la finalización del vínculo contractual entre ambas empresas.

En este sentido, la recurrente argumenta que la sentencia impugnada incurrió en una aplicación incorrecta del artículo 183-A del Código del Trabajo, afectando de manera sustancial lo resuelto en el fallo. De haberse observado correctamente el tenor de la norma, se habría concluido que la desvinculación de los trabajadores ocurrió con posterioridad al término del régimen de subcontratación, lo que exime a la Corporación Municipal de Dalcahue de cualquier responsabilidad respecto de los actos demandados.

CON LO RELACIONADO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la recurrente funda la nulidad de la sentencia, en primer lugar, en la causal establecida en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, en relación con el artículo 456 del mismo código, debido a que en su concepto la sentencia habría sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, en concreto alega vulnerado el principio de razón suficiente al extender el régimen de subcontratación hasta el 1 de diciembre de 2022 sin una fundamentación adecuada.

El recurrente sostiene que la desvinculación de los trabajadores ocurrió el 1 de diciembre de 2022, cuando la relación contractual entre la Corporación Municipal y VyG Seguridad Integral Spa ya había concluido el 30 de noviembre de 2022. Por tanto, al no existir vínculo contractual vigente, la Corporación Municipal no podía ser responsable solidaria de las obligaciones laborales. La falta de fundamentación lógica y coherente sobre este punto vulnera el principio de razón suficiente, afectando la legitimidad del fallo.

El principio de razón suficiente requiere que toda conclusión judicial esté respaldada por un análisis riguroso de la prueba. La falta de fundamentación adecuada respecto a la extensión del régimen de subcontratación desconoce los límites de la responsabilidad solidaria establecida en el Código del Trabajo, que requiere una relación contractual vigente. Por ello, la sentencia recurrida incurre en un error manifiesto al extender dicha responsabilidad sin sustento probatorio.



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

Código: VVXNXRXTXWS

Asimismo, el recurrente señala que esta deficiencia influyó decisivamente en el fallo, al imponer responsabilidades pecuniarias indebidas a la Corporación Municipal. La indebida aplicación del régimen de subcontratación, basada en una interpretación arbitraria, resultó en una condena que afecta significativamente los derechos e intereses de la parte demandada, generando un perjuicio económico injusto.

SEGUNDO: Que conforme a la doctrina consolidada de esta Corte el recurso de nulidad en el ámbito laboral es de interpretación estricta. Esto implica que, para la procedencia de una solicitud de anulación de sentencia, no basta con expresar disconformidad con el fallo. Es imperativo que el vicio alegado se ajuste claramente a las causales estipuladas en la normativa vigente. Además, es necesario proporcionar una fundamentación detallada, precisa y explícita que demuestre la materialización del vicio mencionado.

El recurso de nulidad, desde una perspectiva estructural del proceso laboral, posee un carácter extraordinario. Esto se evidencia en la naturaleza excepcional de los requisitos de sus causales, definidos por el legislador con objetivos específicos y sin incurrir en contradicciones. Esta situación limita la revisión por parte de los tribunales superiores, obligando al recurrente a fundamentar con exactitud las causales que alega.

Es importante reiterar que el recurso de nulidad no configura una instancia alternativa para revisar la determinación de los hechos que han sido establecidos por el tribunal *a quo*.

TERCERO: Respecto a la causal de nulidad examinada, es relevante considerar lo estipulado en el artículo 456 del Código del Trabajo. Este artículo exige que el tribunal justifique sus razonamientos jurídicos, lógicos, científicos, técnicos o empíricos al otorgar valor o desestimar las pruebas presentadas. El tribunal debe evaluar la pluralidad, gravedad, precisión, coherencia y conexión de los elementos probatorios del proceso, asegurando que su análisis conduzca lógicamente a las conclusiones que convencen al juez.

Esta causal de nulidad se configura cuando en la apreciación de la prueba el juez infringe las reglas de la lógica, las máximas de experiencia o los conocimientos científicamente establecidos. Se incurre en ella si el juez, al valorar las pruebas, omite las razones lógicas, científicas, técnicas o empíricas necesarias para otorgarles validez o desestimarlas.



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

Código: VVXNXRXTXWS

Además, este vicio se considera formal y exige que la infracción a las normas de valoración de la prueba sea "*manifiesta*", es decir, clara, evidente e indiscutible, impidiendo una conclusión lógica y natural sobre los hechos aceptados en la sentencia y, por ende, sobre la decisión judicial respecto al litigio evaluado.

CUARTO: Que respecto del principio de razón suficiente cabe afirmar que constituye un pilar fundamental en el razonamiento lógico y jurídico, y se puede entender como la necesidad de que cualquier afirmación o proposición que pretenda demostrar la existencia o inexistencia de un hecho deba estar respaldada por una razón o causa que la valide suficientemente.

Este principio lógico sostiene que nada existe sin una razón o causa subyacente, rechazando la arbitrariedad o la existencia "porque sí". La transición de una proposición de ser una mera representación a una verdad objetiva requiere una explicación racional que permita conocerla o entenderla, sin ser reducible a ella misma.

En el contexto laboral, la invocación exitosa de la vulneración de la regla de la razón suficiente implica una importante tarea para el reclamante de nulidad. Este debe, en primer lugar, identificar con precisión el hecho cuya existencia se ha considerado demostrada en la sentencia y que provoca su disconformidad. Posteriormente, debe señalar las afirmaciones o proposiciones mediante las cuales el juez ha considerado probado un hecho que contradice su teoría del caso, y demostrar que dichas afirmaciones no se hallan respaldadas por una razón que las valide suficientemente.

Este principio, por lo tanto, requiere un análisis meticuloso y riguroso de los hechos y la evidencia presentada en el juicio. Debe poner de manifiesto cualquier incoherencia, debilidad trascendente o desconexión entre el "antecedente" y el "consecuente", asegurando que el hecho considerado probado por el juzgador sea compatible con una estructura racional del pensamiento y no producto de conclusiones infundadas o arbitrarias.

QUINTO: Que, la parte recurrente al invocar la causal de nulidad prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, sostiene que la sentencia impugnada fue dictada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, específicamente, en relación con el principio de razón suficiente.



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

Código: VVXNXRXTXWS

El principio de razón suficiente implica que toda conclusión debe estar respaldada por una justificación clara, lógica y coherente, tal como lo señala el artículo 456 del Código del Trabajo, que obliga al tribunal a expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia que justifiquen la asignación o desestimación de valor probatorio.

En la sentencia recurrida, cabe apreciar que el tribunal de primera instancia analizó los antecedentes probatorios presentados por ambas partes, concluyendo, de forma razonada, que el vínculo de subcontratación entre la Corporación Municipal y la empresa principal se extendió hasta el 1 de diciembre de 2022. Esta conclusión no se presenta como arbitraria o carente de fundamentos, sino que responde a la ponderación de las pruebas aportadas, las cuales evidenciaron una relación efectiva de servicios durante dicha fecha.

Es importante destacar que el tribunal consideró tanto la documentación contractual como los testimonios de los involucrados, determinando que las pruebas eran suficientes para sostener la conclusión. Por tanto, no se advierte una infracción al principio de razón suficiente en el fallo cuestionado, ya que la fundamentación se construyó con base razonada y en evidencias concordantes.

SEXTO: Que la afirmación de la recurrente respecto de la terminación de la relación contractual al 30 de noviembre de 2022 no se encuentra suficientemente acreditada, ya que existen antecedentes que indican la continuidad del servicio hasta el día siguiente, lo cual fue razonado en el considerando undécimo de la sentencia recurrida. Cabe señalar que el tribunal aplicó las máximas de la experiencia para inferir que, en ausencia de un documento que certifique el término efectivo del vínculo laboral al 30 de noviembre, la relación se extendió hasta el 1 de diciembre, como lo indicaron los testimonios de los trabajadores. Por ende, la valoración probatoria efectuada no resulta contraria a los principios de la sana crítica, en especial al principio de razón suficiente, dado que el análisis se sustentó en pruebas concretas, en inferencias lógicas derivadas de dichas pruebas, y en la aplicación correcta de la experiencia práctica.

SÉPTIMO: Que luego del análisis de la causal en comento cabe concluir que el tribunal de primera instancia cumplió con el deber de fundamentar su decisión proporcionando razones suficientes y adecuadamente motivadas para arribar a la conclusión impugnada. En el considerando undécimo, el tribunal explicó que la responsabilidad de la Corporación Municipal se extendió hasta el 1 de diciembre de



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

Código: VVXNXRXTXWS

2022, en razón de los antecedentes fácticos y probatorios presentados en juicio. La recurrente no logró desvirtuar dicha conclusión con elementos probatorios contundentes, limitándose a alegar la inexistencia de un vínculo sin acreditar suficientemente dicha afirmación.

La fundamentación del fallo indica los elementos de hecho y de derecho considerados para arribar a la conclusión final. Además, la sentencia está en plena consonancia con el principio de motivación exigido por el ordenamiento jurídico, que busca asegurar que toda decisión judicial esté debidamente respaldada y explicada, permitiendo así su control y revisión. En consecuencia, no existe en la sentencia recurrida una falta de fundamentación que vulnere el principio de razón suficiente, por lo que no se configura la causal de nulidad alegada por la parte recurrente.

OCTAVO: Que la parte recurrente fundamenta su recurso de nulidad laboral en la causal subsidiaria contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, alegando que la sentencia fue dictada con infracción de ley, lo cual ha influido sustancialmente en el dispositivo del fallo.

La recurrente sostiene que la sentencia ha sido dictada con vulneración al verdadero sentido y alcance del artículo 183-A del Código del Trabajo que regula el régimen de subcontratación. Este artículo establece que el trabajo en régimen de subcontratación requiere un acuerdo contractual entre la empresa principal y un contratista. Según la recurrente, no existía un vínculo contractual vigente entre la empresa principal y la empresa de seguridad al momento de los hechos demandados.

La recurrente sostiene que el empleador de los trabajadores había terminado su vínculo con la Corporación Municipal de Dalcahue antes de los hechos reclamados. Por tanto, no se puede aplicar el régimen de subcontratación ni exigir responsabilidad a la Corporación, ya que la desvinculación ocurrió tras el término del contrato. Además, sería imposible ejercer derechos de información y retención sobre actos posteriores a la finalización del vínculo.

NOVENO: Que, como también ha sido sostenido por esta Corte, el motivo de nulidad contemplado en el artículo 477 del Código del Trabajo referente a la infracción de ley, tiene como finalidad principal asegurar que el derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. Así, esta errónea aplicación del derecho se produce cuando: i) el tribunal falla en oposición al texto expreso de la ley; ii) existe una interpretación equivocada



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

Código: VVXNXRXTXWS

de la ley o cuando el tribunal otorga a un precepto legal un alcance diferente al que debiera tener; y iii) se produce una aplicación incorrecta de la ley, es decir, cuando se aplica una ley a un caso no regulado por la norma o cuando el tribunal omite la aplicación de la ley a los casos para los que ésta ha sido dictada.

Es importante destacar que los casos de errores de derecho que pueden conducir a la anulación de una sentencia se refieren principalmente a infracciones al derecho sustantivo o de fondo. Sólo de manera excepcional se consideran las infracciones a normas procesales, siempre y cuando estas tengan un carácter de decisoria litis.

DÉCIMO: Considerando la naturaleza y los objetivos específicos de la causal de nulidad invocada, es responsabilidad de esta Corte discernir si la legislación pertinente ha sido aplicada de manera adecuada, atendiendo particularmente a las presuntas infracciones que la recurrente ha planteado. Es esencial examinar si estas infracciones, tal como se alega, se han verificado efectivamente y, en consecuencia, determinar el impacto que han tenido en el resultado del fallo.

En este contexto, estos sentenciadores deben evaluar no sólo la existencia de dichas infracciones, sino también su relevancia y magnitud, para establecer si han influido de manera significativa en la parte dispositiva de la sentencia, lo cual podría justificar una modificación o anulación del fallo impugnado.

DÉCIMO PRIMERO: De la revisión de los antecedentes y del fallo en cuestión, se desprende que el tribunal actuó conforme a derecho. El artículo 183-A del Código del Trabajo define claramente el régimen de subcontratación como aquel donde un trabajador presta servicios a un contratista, quien ejecuta obras o servicios para una empresa principal en virtud de un acuerdo contractual. En el presente caso, la Corporación Municipal de Dalcahue fue identificada como empresa principal, mientras que V & G Seguridad Integral SpA actuó como la empresa contratista encargada de proveer servicios de seguridad en el CESFAM de Dalcahue.

La sentencia de primera instancia determinó que, durante la vigencia del contrato de subcontratación entre ambas partes, se verificó la existencia de una relación laboral con los demandantes, hecho corroborado por la prueba documental y testimonial presentada. Contrario a lo señalado por la recurrente, la responsabilidad solidaria se activa respecto de las obligaciones laborales y previsionales generadas durante el periodo en que se prestaron los servicios



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

Código: VVXNXRXTXWS

subcontratados. La desvinculación de los trabajadores ocurrió cuando el contrato de subcontratación aún estaba vigente, razón por la cual la responsabilidad solidaria de la empresa principal no puede ser excluida, dado que se cumplían los requisitos establecidos en el artículo 183-A. Además, la interpretación sistemática del artículo 183-A, junto con los artículos 183-B y 183-D del Código del Trabajo, permite concluir que el objetivo de la normativa es asegurar la protección de los derechos de los trabajadores frente a incumplimientos del contratista, lo cual refuerza la aplicación de la responsabilidad solidaria.

DÉCIMO SEGUNDO: La parte recurrente alega que la terminación de la relación entre la Corporación Municipal de Dalcahue y V & G Seguridad Integral SpA eximía a la primera de cualquier responsabilidad laboral respecto de los trabajadores despedidos. Sin embargo, la normativa vigente establece que la empresa principal tiene la obligación de responder solidariamente por los incumplimientos laborales y previsionales que puedan producirse durante la ejecución del contrato de subcontratación, conforme a lo señalado en el artículo 183-B del Código del Trabajo. En este sentido, la Corporación Municipal de Dalcahue reconoció haber mantenido un contrato de prestación de servicios con la empresa V & G Seguridad Integral SpA, lo cual coincide con el periodo en que los trabajadores fueron desvinculados sin el cumplimiento de las obligaciones previsionales correspondientes.

Es relevante destacar que el artículo 183-B establece que la responsabilidad solidaria no cesa automáticamente con la terminación del contrato civil, sino que se extiende hasta que se asegure el pago de todas las prestaciones y cotizaciones devengadas durante la vigencia de la relación laboral. En el caso analizado, la desvinculación de los trabajadores ocurrió cuando aún existían obligaciones pendientes, lo cual justifica plenamente la condena solidaria de la Corporación Municipal de Dalcahue.

DÉCIMO TERCERO: Finalmente, la recurrente indica que la aplicación del artículo 183-A del Código del Trabajo en la sentencia influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, al establecer una condena solidaria que considera injustificada. Sin embargo, el análisis de los antecedentes fácticos y jurídicos presentados durante el juicio revela que la empresa principal, Corporación Municipal de Dalcahue, mantenía conocimiento de la prestación de servicios por parte de los trabajadores y del incumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por



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

Código: VVXNXRXTXWS

parte del contratista. Asimismo, se constata que no se ejerció adecuadamente el derecho de retención durante la vigencia del contrato, lo que refuerza la obligación solidaria conforme al artículo 183-D del Código del Trabajo.

En consecuencia, no se verifica la infracción de ley alegada por la parte recurrente, y se concluye que la sentencia recurrida ha actuado conforme a derecho, aplicando de manera adecuada los principios y normas correspondientes. Por lo tanto, debe ser desestimada la causal de nulidad de infracción de ley contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo.

En virtud de las consideraciones expuestas, las normas citadas y en atención a lo dispuesto en los artículos 472, 477, 478, 481, 482, 485 a 495 del Código del Trabajo, **se rechaza, sin costas**, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado IGNACIO ALVAREZ VERA, en representación de la parte reclamante, contra la sentencia dictada con fecha veintiuno de agosto de dos mil veintitrés, en causa RIT O-15-2023 del Juzgado de Letras del Trabajo de Castro, la cual **no es nula**.

Redacción a cargo del Abogado Integrante don Darío Parra Sepúlveda

Regístrese y devuélvase.

Rol N°409-2023.



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

Código: VVXNXRXTXWS

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Puerto Montt integrada por Ministra Gladys Ivonne Avendaño G., Ministro Suplente Moisés Samuel Montiel T. y Abogado Integrante Dario Parra S. Puerto Montt, diecisiete de diciembre de dos mil veinticuatro.

En Puerto Montt, a diecisiete de diciembre de dos mil veinticuatro, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



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

Código: VVXNXRXTXWS