



doi 10.22199/issn.0718-9753-6663
DERECHOS



 <https://ror.org/02akpm128>


Coquimbo
ISSN: 0718-9753 (En línea)

Una aproximación jurisprudencial al objeto del proceso laboral múltiple: cuestiones subjetivas en el régimen de subcontratación

A case-law approach to the object of multiple labor lawsuits: subjective aspects within the legal regime for subcontracting

Sophía Romero Rodríguez¹  <https://orcid.org/0000-0002-2893-3131>

¹ Pontificia Universidad Católica de Valparaíso , Facultad y Escuela de Derecho, Valparaíso, CHILE.

 sophia.romero@pucv.cl



Resumen:

Se efectúa un análisis jurisprudencial de tres problemas que se suscitan en los procesos laborales en que se ventila una relación en régimen de subcontratación, relativos a los elementos subjetivos de las acciones que en esta clase de procedimientos se pueden deducir. Se concluye, de las decisiones judiciales revisadas, que estas no distinguen que en los juicios de subcontratación existen dos clases de acciones ejercitadas, y ello desemboca en un tratamiento procesal dispar de las categorías de litisconsorcio y legitimación, lo que puede generar indefensión.

Palabras Clave: relación laboral triangular, sujetos del proceso, objeto procesal.

Abstract:

A case-law analysis is carried out on three problems that frequently arise in labor litigation when subcontracting is involved, addressing in particular some of the subjective elements of the claims that can be raised in such procedures. Based on the judicial decisions examined, it is concluded that they do not discern that two different types of claims are at stake in subcontracting litigation, which results in an unequal treatment for the categories of litisconsortium and standing, and potentially hinders the litigants' right of defense.

Keywords: triangular employment relationship, subjects of the process, procedural object.

Fecha de recepción: 10 de agosto de 2024 | Fecha de aceptación: 30 de septiembre de 2024

Introducción

Al concebir el proceso judicial como un instrumento para la tutela de intereses materiales en el ámbito contractual, su evolución ha tendido hacia modelos en los cuales la vinculación previa entre las partes no es el aspecto más relevante. En este contexto, para otorgar una mayor protección, la ley ha prescindido, al menos parcialmente, de las categorías tradicionales del derecho, permitiendo una tutela jurisdiccional de situaciones que clásicamente habrían sido inadmitidas.

Este fenómeno se evidencia, por ejemplo, en las acciones colectivas. Estas no requieren la intervención de todos los afectados para tener eficacia general, sino que basta con que un grupo legítimamente calificado actúe en representación, posibilitando que se constituya como parte legítima y que los efectos de la decisión se extiendan a todos quienes comparten la misma calidad (Aguirrezábal, 2010, p. 105).

De igual manera, el ámbito de los procedimientos laborales refleja esta transformación. Las relaciones laborales ya no se estructuran exclusivamente entre un empleador y un trabajador. La descentralización productiva ha generado que los beneficiarios de los servicios personales de los trabajadores dependientes, aunque no sean formalmente empleadores, deban también asumir responsabilidades derivadas de la relación laboral. Esto ha dado lugar a la denominada relación laboral triangular, la que tiene por objeto ampliar la protección de los derechos del trabajador (*Henríquez con Arauco S.A.*, 2022, cons. 7º; en el mismo sentido, *Rupayán con Leyton y otra*, 2020, cons. 3º; *González con Palominos Ingeniería y Construcciones Ltda. y otro*, 2020, cons. 4º).

Las relaciones laborales triangulares plantean complejidades en el ámbito procesal debido a la incorporación de sujetos no empleadores en el proceso judicial, lo que genera tensiones en la aplicación de las categorías procesales tradicionales del derecho individual. En este sentido, se ha argumentado que la subcontratación forma parte de una política pública orientada a ampliar la garantía patrimonial a quienes participan en la relación laboral, justificando la necesidad de asegurar la solidaridad o subsidiariedad en el pago de las prestaciones laborales.

A nivel procesal, a diferencia del proceso civil del siglo XIX en que se pretendía igualar a las partes en el juicio independientemente de su situación real, la doctrina procesal moderna ha reconocido la necesidad de un trato diferenciado para quienes no son iguales (Martínez Zúñiga, 2021, p. 14). Esto ha dado lugar a la creación de instrumentos ajustados a las particularidades del derecho laboral, aunque generalmente basados en los modelos procesales civiles.

En el caso de la relación laboral triangular, esta diferenciación se manifiesta en la posibilidad de interponer demandas contra varios co-demandados creando un

litisconsorcio pasivo. Aunque los co-demandados puedan responder a obligaciones materiales distintas, el ejercicio de acciones basadas en la solidaridad legal (Echeverría Tortello, 2010, p. 92) permite que todos ellos sean judicialmente responsables de las obligaciones laborales y previsionales que originalmente correspondían solo al empleador directo, conforme al artículo 183 B del Código del Trabajo (2003).

Mientras la relación laboral se mantenga fuera del ámbito judicial, las obligaciones contractuales entre trabajador y empleador siguen un cauce ordinario. Sin embargo, al judicializarse, las normas laborales permiten que terceros beneficiarios de los servicios del trabajador puedan ser declarados responsables por las obligaciones del empleador, especialmente en los casos de subcontratación o servicios transitorios.

Este fenómeno cobra relevancia cuando el trabajador demanda no solo al empleador directo, sino también a quienes se benefician de su trabajo en un régimen de subcontratación. Esta ampliación de la protección puede ser más extensa si la cadena de subcontratación incluye varios eslabones.

Aunque consideramos este mecanismo como un medio legítimo para proteger los derechos sustantivos de los trabajadores, en un procedimiento judicial es determinante que las pretensiones de las partes se planteen de manera clara tanto en el ámbito objetivo como en el subjetivo. Esto no solo garantiza el derecho de defensa de los demandados, sino que permite al tribunal dictar una sentencia congruente con las cuestiones planteadas, asegurando así la legitimidad de la decisión, tanto en términos procesales como materiales.

Así, el objetivo de este trabajo es analizar cómo se configura la pretensión a nivel subjetivo y objetivo en el marco de una relación laboral en régimen de subcontratación. Para ello, en la primera parte, se abordarán las particularidades de la relación laboral triangular. En la segunda parte, se estudiará cómo estas peculiaridades inciden en el proceso laboral, especialmente en relación con la legitimación y el litisconsorcio, a partir de una revisión jurisprudencial. También, en esta parte pareció adecuado tratar la configuración de la acción accesoria, con énfasis en las defensas que los demandados en este caso pueden articular. Finalmente, se presentarán algunas conclusiones.

1. Relación laboral triangular: una aproximación para su comprensión

En la literatura se han definido las relaciones laborales triangulares como aquellas

...en que comparecen en una misma situación jurídica tres partes: dos empresas -también puede tratarse de personas naturales- que se vinculan para la

prestación de servicios comerciales entre ambas, y el trabajador que en la prestación de servicios subordinados queda posicionado entre ambas. (Ugarte Cataldo, 2006)

Existen dos formas de esta clase de relaciones laborales reguladas en nuestro sistema jurídico: el trabajo en régimen de subcontratación y el contrato de servicios transitorios. Por una parte, el trabajador que presta servicios en régimen de subcontratación se diferencia del que no, en que sus servicios se prestan en una obra o faena ajena, de propiedad de la mandante, la que ha celebrado un contrato de prestación de servicios con el empleador -denominado contratista- del trabajador.

Por otro lado, en el caso del trabajador de servicios transitorios, este presta servicios para una empresa de servicios transitorios la que, a través de un contrato de puesta a disposición de trabajadores celebrado con una empresa usuaria, permite que aquel cumpla sus obligaciones laborales en dependencias de la usuaria.

Ambos regímenes se encuentran regulados en el Título VII del Libro I del Código del Trabajo (2003), bajo el epígrafe "Del trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios", el que fue incorporado a la codificación laboral, a través de la Ley N° 20.123 (2006), derogando la regulación anterior de este régimen, contenida en su oportunidad en los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo (2003).

Si bien existen algunas diferencias entre ambos regímenes, para los fines de este trabajo, lo relevante es que en ambos casos la ley protege los derechos de los trabajadores emanados de tales contratos estableciendo una extensión de la responsabilidad no sólo a quien se obligó a través del contrato, sino respecto de quienes se ven beneficiados con los servicios del trabajador.

En este sentido, la solidaridad de la mandante en la subcontratación se justifica en su poder de dirección y en el provecho que obtiene de los dependientes del contratista (*Ibacache con Washington Fernández Jara y Compañía Ltda.*, 2023, cons. 6°), y para satisfacer dicho objetivo, se reserva para sí algún grado relevante de poder de dirección sobre la contratista (*Cerpa Lara, Manuel con Construcción Icalma S.A. y otro*, 2023, cons. 3° de la sentencia de reemplazo; *Fierro con Carvajal*, 2023, cons. 6° y 7°; *Henríquez con Arauco S.A.*, 2022, cons. 8°; *Parra con Ingeniería y Construcción Vanhauwaert SpA*, 2023, cons. 4°.)

Así, la fuente de las obligaciones laborales de estos terceros no es el contrato, sino la ley.

En la tabla 1 se sintetizan las obligaciones que surgen en esta relación triangular:

Tabla 1. *Obligaciones laborales en régimen de subcontratación.*

Obligaciones de dar	Fuente	Deudor principal	Deudor solidario/subsidiario
Pago de prestaciones laborales y previsionales ¹	Contrato de trabajo	Empleador	Empresa principal
Pago de indemnizaciones laborales decretadas con ocasión del despido	Ley ²	Empleador	Empresa principal ³
Ejercicio del derecho de información ⁴ y retención	Ley	Empresa principal	No aplica
Protección y seguridad de los trabajadores ⁵	Ley ⁶	Empleador Empresa principal	No aplica

Fuente. Elaboración propia

De esta manera, se rompe el paradigma tradicional laboral en donde existen dos posiciones, surgiendo un conjunto de obligaciones entre los distintos sujetos que participan, unas de origen contractual y otras de origen legal. Las distinciones planteadas y sintetizadas en la tabla previa, particularmente la relativa a la fuente de

¹ Por ejemplo, se ha resuelto que no las constituyen las indemnizaciones que se declaran con ocasión de acciones de tutela laboral (Código del Trabajo, 2003, art. 489). Véase: *Alarcón con Aguas Andinas S.A.*, 2022, cons. 12° de la sentencia de reemplazo; tampoco dineros por concepto de *caja chica* que el empleador principal debe al trabajador: *Lineros con Constructora SERVVAL Ltda.*, 2021, cons. 9°. En ambos casos, no se consideró la extensión solidaria/subsidiaria de responsabilidad a la mandante por estas sumas.

² Prevenimos que también pueden existir indemnizaciones pactadas entre empleador y trabajador, de carácter voluntario, cuyo pago no debiera extenderse a la mandante por no haber concurrido la voluntad de ésta en dicho pacto.

³ *Pizarro con Servicios Generales RGN Ltda. y otro*, 2023, cons. 4°: "...cabe precisar que en el régimen de subcontratación es posible distinguir dos clases de contrato, a saber: el celebrado entre el trabajador y el empleador directo y el acordado entre este último y el dueño de la obra, empresa o faena. Esto permite afirmar que el dueño de la empresa principal no es parte del contrato de trabajo y que sus obligaciones respecto del trabajador no emanan de éste, sino que directamente de la Ley y de los acuerdos a que pudiese haber llegado con el empleador directo". En un sentido similar, *Garín con Contreras y Contreras Servicios a la Minería y Transporte Responsabilidad Ltda. y otra*, 2023, cons. 6°: "...la propia ley le impone la solidaridad por la negligencia en el cumplimiento de los deberes que le afecten" (información y retención).

⁴ *Pávez con Sociedad Agrícola, Ganadera y Comercial AGROSER SpA*, 2022, cons. 5°: "El derecho de información, a partir de lo que señala el artículo 183 C del Código del Trabajo (2003), puede definirse como la facultad de la empresa principal o la contratista en su caso, para requerir la exhibición de contratos de trabajo y liquidaciones de remuneración referidas a los trabajadores de la contratista o subcontratista respectivamente".

⁵ Si bien estas obligaciones son de hacer, si se demandan indemnizaciones, se ha resuelto que existen responsabilidades directas, en donde la mandante es obligada principal; como también pueden ser indirectas, en donde la mandante responde solidariamente. Véase: *Rebolledo, Ricardo con Scotta Chile SpA y otros*, 2022, cons. 29°; en el mismo sentido, *Olivares con Grúas Carmen Romo Escobar EIRL*, 2020, cons. 6°. En contra, señalando que es improcedente la condena solidaria cuando se demandan indemnizaciones por enfermedad profesional, *Flores Vigoroux, Rommi con Ingeniería y Construcciones Mas Errázuriz Limitada y otros*, 2020, cons. 9°.

⁶ Aunque se ha dicho que "las normas sobre seguridad del trabajador forman parte del contrato de trabajo y son irrenunciables por ser necesarias para impedir que se dañe la vida o salud de los trabajadores". *Rivera con Grúas Auto Rescate Ltda. y otras*, 2021, cons. 7°.

la obligación, tienen importancia para la discusión en sede judicial que trataremos en los apartados siguientes.

2. El objeto del proceso en una relación triangular por subcontratación laboral

Siendo el objeto del proceso la pretensión del demandante (Romero Rodríguez, 2021, pp. 14-23), esta cuestión se identifica por las peticiones que se formulan y los motivos que se esgrimen en la demanda. En materia laboral, los fundamentos estarán dados normalmente por un conjunto de hechos constitutivos los que podrán referirse a las circunstancias del despido del trabajador, el incumplimiento de alguna de las obligaciones laborales o de seguridad social, la vulneración de un derecho fundamental, todas estas cuestiones originadas a partir de una relación laboral regida por un contrato de trabajo.

Estos enunciados de hecho son llamados primarios, los que la identifican y la distinguen de otras pretensiones que podrían acumularse a ese mismo proceso como también dar inicio a un proceso paralelo que se tramite separadamente o cuya acumulación sobrevenida se decrete *a posteriori* -conforme el Código del Trabajo, 2003, art. 449 -, sin perjuicio de algunas limitaciones que el propio legislador impone.

Por ejemplo, el art. 485 inciso final del Código del Trabajo (2003) que limita el ejercicio de la acción de tutela laboral si es que ya se ha interpuesto acción de protección por los mismos hechos; o el art. 487 del mismo cuerpo legal, que impide la acumulación de acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos distintos; por último, el inciso final del art. 489, señala que si de unos mismos hechos se pueden fundar dos o más acciones, y una de ellas es la acción de tutela laboral, las acciones deberán ser ejercidas en el mismo juicio.

Si nos circunscribimos a procesos laborales en donde se discuten prestaciones originadas a partir de la relación laboral, este objeto procesal estará fijado entre las cuestiones que se planteen por el trabajador en su demanda en contra de su empleador. Sin embargo, en la medida que la relación laboral sea triangular, esa configuración se puede traspasar al proceso considerando la formulación del libelo, el que podrá incluir, en dicho caso, otras acciones que incluirán objetos distintos, pero accesorios o sucesivos del anterior (Romero Seguel, 2000, pp. 104-105). Ello porque el art. 183 B, inciso 4º del Código del Trabajo (2003) señala que es el trabajador demandante quien podrá interponer la demanda en contra de todos quienes puedan responder de las obligaciones cuyo cumplimiento demanda conforme las normas de subcontratación de manera tal que la triangulación no necesariamente deberá quedar plasmada a nivel procesal.

Así, el demandante junto con ejercitar aquella acción puede impetrar otra(s) en contra de terceros en relación con ese contrato laboral para que, si logra establecer el incumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de dar respecto de la demandada empleadora, tales terceros sean declarados responsables del pago de aquellas obligaciones. Como veíamos en el apartado anterior, habrá casos en que no será necesario demandar al empleador, si es que las obligaciones cuyo cumplimiento se demandan eran directas del mandante (como las de protección y seguridad de la vida y salud de los trabajadores subcontratados, conforme el Código del Trabajo, 2003, art. 183-E).

Si lo vemos desde la perspectiva procesal, dicho procedimiento judicial supondrá un cauce único para la tramitación de distintas acciones, que si bien comparten quienes intervienen en calidad de demandante y demandado, no todas ellas se originan a partir del mismo título justificante, sino que más bien, el legislador decide reunir las por razones de conferir una mayor protección al trabajador, en aras de concretar la efectividad de la tutela judicial conferida en dicho proceso.

Sin embargo, desde la perspectiva procesal, podemos advertir tres beneficios más derivados de esta exigencia legal. Por un lado, el eventual ejercicio conjunto de acciones en un único proceso favorece que la cuestión material sometida a juicio no sea objeto parcial de procesos posteriores, evitando la incongruencia de las decisiones que se dicten en juicios sucesivos. También, esto puede favorecer el ejercicio del derecho de defensa de todos los sujetos que materialmente intervinieron, de uno u otro modo, en la relación laboral del trabajador demandante. Por último, una tercera ventaja es el valor de la intervención de todos quienes estuvieron involucrados en la relación laboral de modo directo o indirecto contribuye a que estos aporten las alegaciones y las pruebas relevantes para lograr la determinación de la verdad de los hechos sobre los que se juzga.

Volviendo a la configuración de la acción accesoria interpuesta respecto de terceros, la actora deberá establecer la existencia de un vínculo contractual entre su empleadora y la mandante, y que sus labores estaban destinadas a satisfacer las prestaciones establecidas en aquel contrato de carácter civil o comercial para obtener la declaración de responsabilidad solidaria (en estos casos, como bien apunta Romero Seguel, 2019, p. 100, al tener origen legal la solidaridad, la determinación final emanará de la sentencia judicial). Los terceros podrán solicitar su absolución, sólo si entienden que una o más de las condiciones para la aplicación del régimen de subcontratación no se produce⁷ o, en su caso, solicitar el desplazamiento del régimen

⁷ Sin ánimo de exhaustividad, por no ser el objeto de este trabajo, los terceros podrían invocar que no hubo contrato civil o comercial alguno entre la empleadora de la actora y el tercero; o habiéndolo, podría atacar elementos relativos a la participación del actor en la actividad desplegada laboralmente, como sería que este no es de aquellos que prestó servicios en favor del contrato suscrito por el tercero o no lo hizo durante el tiempo que estuvo vigente el contrato civil o comercial; o, por otro lado, podrían

solidario hacia uno subsidiario de responsabilidad, en la medida que hayan actuado diligentemente en el control del ejercicio de los derechos de información y retención mientras el trabajador prestaba servicios para su empleador (*Riveros con Servicio de Seguridad SpA y otro*, 2023, cons. 3°; para fallos en el mismo sentido, entre los múltiples, véanse: *Sepúlveda con Constructora SAE Limitada*, Rol N° 2582-2021 2022, cons. 3°; *Pavez con Sociedad Agrícola, Ganadera y Comercial AGROSER SpA*, 2022, cons. 4°; *Solar Burgoa, Hugo con Sociedad Chile Guards Limitada y otros*, 2021, cons. 2°; *Hormazábal Milla, Eduardo con Vial y Vives DSD S.A.*, 2021, cons. 17°; *Tapia Gatica, Luis con Municipalidad de Quilpué*, 2021, cons. 11° y 12°; *Silva Guajardo, Manuel con The Fire Limitada y otra*, 2021, cons. 4°, 6° y 7°; *Noriega con Parot SpA y otra*, Rol N° 184-2021, 2021, cons. 7°).

Como se puede advertir de esta descripción, los objetos procesales que la demandante puede introducir son diversos, ya que los hechos justificantes de cada uno de ellos atienden a elementos diferentes además de estar dirigidas a sujetos diferentes, sin perjuicio que todas tengan como nexo común la relación laboral que el trabajador invoca.

Una variante del objeto principal planteado interesante para este estudio se presenta cuando se demandan indemnizaciones por accidentes del trabajo. Tras la calificación de accidente laboral por parte de la entidad administrativa competente, es habitual que se demanden indemnizaciones por lucro cesante, daño moral y daño emergente, prestaciones que son de carácter pecuniario y que constituyen obligaciones de dar. En este escenario, en donde se ha demandado solidariamente a la empresa mandante -lo que se ha aceptado a nivel jurisprudencial (*Rebolledo Castro, Ricardo con Scotta Chile S.A. y otros*, 2022, cons. 29° y 30°) -, se han acogido demandas condenando solidariamente a la empresa mandante por la infracción de la empleadora (en el mismo sentido: *Guzmán Riffo, Jorge con Transportes Marcos Isaac Uribe Benítez EIRL y otros*, 2022, cons. 14° y 15°; *Meza Jiménez, Gladys con Aseo Industrial Gustavo Sergio Celis Tapia EIRL y otro*, 2022, cons. 8° ; *Araya Pinto, Karen Alejandra y otros con Juan Rodrigo Pinto Berry Constructora y Comercializadora E.I.R.L. y otra*, 2022, cons. 17°; *Salas Riffo, Richard con Transportes Charrúa Limitada y otra*, 2022, cons. 3°; *Pulido, Angélica con Administración de Recursos Humanos y Promociones Sertus Limitada y otra*, 2021, cons. 12°; *Yzara Angulo, Walter con Inmobiliaria Chorrillos S.A y otra*, 2020, cons. 17° y 18°; *Olivares con Grúas Carmen Romo Escobar EIRL y otra*, 2020, cons. 7°). Entendemos que ello es un error porque la responsabilidad en este caso es conjunta, ya que cada una de las empresas

atacarse las condiciones objetivas para que el régimen se pueda aplicar, como la calidad de empresa dueña de la obra o faena encargada o los poderes de control que ésta efectivamente tenía. Sin perjuicio de lo anterior, el juez de oficio podría igualmente declarar no ha lugar a la condena solidaria ni subsidiaria, si queda establecido en el proceso que no se cumplen los requisitos del régimen de subcontratación, ello, porque no se establecen los hechos constitutivos de la pretensión de tutela jurisdiccional, cuestión que el juez siempre debe controlar.

(empleadora y mandante) responde por hechos propios en virtud de lo dispuesto en los arts. 184 y 183-E, ambos del Código del Trabajo (2003). Así, por ejemplo, véanse *González con CODELCO Chile y otra*, 2021, cons. 13º; *Mancilla, Eva con Megaservicios de Seguridad Limitada y otra*, 2021, cons. 15º y 16º; *Huanca Sarco, Julio con Easy Retail S.A.*, 2021, cons. 16º.

Una alternativa a esta figura es que, si la empleadora ha cumplido con la obligación legal de seguridad, no correspondía a la dueña de la obra o faena adoptar medidas (*Muga con Gutiérrez y otra*, 2021, cons. 8º y 9º). En este sentido, si bien ambas son obligadas, el objeto es único por lo que si una lo satisface no tiene sentido exigirlo a la otra de modo tal que les obliga a actuar de forma coordinada, (*Rojas con Ingeniería y Construcciones Sergio Salazar Orellana EIRL y otra*, 2020, cons. 16º). Lo anterior no significa que la prestación sea la misma, ya que como se ha aclarado en la jurisprudencia, citando a Marcelo Barrientos, la empresa principal tiene por obligación supervisar de manera directa la realización de las condiciones seguras de la faena, esta últimas que le corresponden al empleador (*Riquelme Cares, Jacob con JSP Enfierradura Limitada y otros*, 2020, cons. 21º).

Así, entendemos que cada una debe responder por sus propias conductas en el deber de proteger la vida y seguridad de los trabajadores, por ello tiene sentido que se le permita discutir a la empresa principal los elementos de hecho sobre las circunstancias del accidente (así p.ej. en un recurso de nulidad resuelto en que la empleadora de la demandante fue declarada en rebeldía, y se permitió a la empresa principal discutir sobre los hechos invocados por la demandante: *Meza, Gladys con Aseo Industrial Gustavo Sergio Celis Tapia EIRL y otro*, 2022, cons. 7º y 8º), cuestión que no necesariamente ocurre cuando a la mandante se le imputa responsabilidad por las obligaciones laborales y previsionales de dar del empleador.

Una variante respecto de esta comprensión que se ha sostenido en fallos de la Corte de Apelaciones de Santiago es la existencia de una obligación concurrente o *in solidum* (Corral Talciani, 2015, p. 457, ha entendido que en estos supuestos no hay una sola obligación, de tipo solidaria, sino varias obligaciones independientes que convergen en el objeto, razón por la cual todos los deudores, aunque teniendo vínculos originados en fuentes o causas diversas, están en necesidad de pagar la misma o idéntica prestación; en el mismo sentido: Bravo Silva, 2020, p. 450). De acuerdo con dicha variante, si bien es posible reconocer obligaciones diversas respecto de cada uno de los demandados, si se acredita al menos el incumplimiento de una de ellas, es posible al tribunal imponer la condena de ambas pudiendo obtenerse el pago de las indemnizaciones a que dé lugar respecto de cualquiera de ellas (*Cifuentes con Ingeniería y Construcción Bisectriz SpA*, 2022, cons. 7º, 8º y 9º; en este fallo se considera otro del año 2016, como también referencias a las opiniones de Pamela Mendoza y de Enrique Barros; condenando a la empresa principal también:

Cabrera Jara, Oscar con Incomin Limitada Aura Ingeniería Limitada y otro, 2022, cons. 11º).

En síntesis, en un juicio laboral en donde el conflicto se traba de esta forma, se pueden advertir (Tabla 2) dos cuestiones objeto de discusión:

Tabla 2. *Acciones cuya justificación es una relación laboral en régimen de subcontratación.*

Acciones o pretensiones	Elementos subjetivos		Elementos objetivos	
	Sujeto activo	Sujeto pasivo	Fundamentos	Peticiones
Laboral (principal)	Trabajador	Empleador	Vínculo contractual e incumplimientos o hechos generadores de responsabilidad	Declaración de responsabilidad y condena a pago de prestaciones pecuniarias derivadas del vínculo laboral convencionales o legales
Laboral (accessoria)	Trabajador	Empresa mandante	Trabajo en régimen de subcontratación	Declaración de responsabilidad solidaria o subsidiaria para el pago de las prestaciones pecuniarias legales

Fuente. Elaboración propia

3. Configuración coherente de la pretensión en sus aspectos objetivos y subjetivos

Habiendo revisado los aspectos objetivos y subjetivos de las acciones que se pueden presentar en esta clase de escenarios, resulta necesario explicar qué consecuencias tiene articular una o más acciones en el contexto de la tramitación del proceso judicial.

Si nos enfrentamos a un proceso judicial como el laboral en el que aún puede aplicarse el principio dispositivo (Cruces Neira, 2015, pp. 196-197), la necesidad que el actor determine el contenido del objeto del juicio de forma precisa y clara, permitirá que el tribunal se pronuncie de forma congruente con tal pretensión y lo anterior permita cumplir el contenido de ese acto jurisdiccional en la realidad material siéndole oponible a todos a quienes la ley, mediante la declaración judicial, ha hecho responsables de las obligaciones laborales del trabajador demandante.

Así, un deficiente tratamiento de estas cuestiones en la demanda, dependiendo de si ello afecta al proceso o a la acción, permitirá su corrección durante la audiencia preparatoria -de oficio o a petición del demandado-, o generará indefectiblemente el rechazo de la demanda.

Para someter a control estas afirmaciones, hemos efectuado un análisis jurisprudencial, que partió del examen de todas las sentencias dictadas por las Cortes de Apelaciones conociendo de recursos de nulidad laboral desde enero de 2020 hasta enero de 2024, existentes en el buscador de la plataforma Westlaw.

Bajo el término “subcontratación”, se examinaron 683 decisiones, tomando todas las que se pronunciaran sobre los tres tópicos que este trabajo aborda, analizando concretamente aquellas que efectuaban discusiones en torno al objeto y sujetos del proceso cuya relación laboral era triangular (100). En muchos casos, la discusión estaba implícita o el recurso se rechazaba por una causal concurrente, omitiendo pronunciamiento sobre la causal que podría ser de utilidad para la investigación, de modo tal que dichas resoluciones se descartaron. Así, para este trabajo se consideraron útiles, 100 decisiones judiciales.

3.1 Afectación de presupuestos procesales: la posición pasiva litisconsorcial

En general, los presupuestos procesales pueden ser entendidos como aquellos requisitos o elementos que son necesarios para que la relación procesal pueda ser considerada válida, y consecuentemente, la sentencia definitiva que en él se dicte.

Nótese que una sentencia que se pronuncie sobre la falta de uno de estos elementos, no es un fallo definitivo, sino una sentencia absolutoria de la instancia que permite que la demandante pueda ejercitar la acción nuevamente, ya que no ha obtenido un pronunciamiento respecto de la pretensión ejercitada.

Dentro de los presupuestos procesales, es posible reconocer el supuesto de litisconsorcio, el que ha sido definido como aquel supuesto en que una o ambas posiciones procesales, por condiciones de la propia relación material o por la voluntad de la parte demandante, está conformada por más de un sujeto (Romero Seguel, 2014, p. 219-220).

Esta cuestión se ha discutido en sede laboral debido a que conforme con el art. 183-B inciso 4º del Código del Trabajo (2003), el trabajador podrá ejercer la acción para el pago de sus prestaciones laborales de dar en contra de todos quienes puedan responder de sus obligaciones.

Si a esta norma extrapolamos las afirmaciones efectuadas en el apartado anterior, el hecho que se constituyan dos demandados (o más si la cadena de subcontratación es mayor) no significa que todos sean sujetos pasivos de la misma acción.

Como hemos dicho, si el trabajador demanda al empleador y al mandante, existen dos acciones distintas, ya que la causa que justifica cada una de las pretensiones es distinta: en el primer caso, el contrato; y en la segunda, la ley; una primera acción principal y una segunda, accesoria.

Considerando esta naturaleza accesoria de la acción ejercida en contra de la mandante, resulta esencial que el demandante trabajador en estos casos, demande a

ambos, sin poder prescindir del ejercicio de la acción respecto de su empleador ya que, de la declaración de incumplimiento de las obligaciones laborales de aquel, podrá derivarse la condena solidaria o subsidiaria de la mandante.

Entiendo que esta es la forma correcta de pretender la tutela jurisdiccional del trabajador, permitiendo de esta manera que el tribunal verifique el cumplimiento de los requisitos de la pretensión con contradicción de quienes intervinieron en la relación material y de todos los elementos que se deberán discutir dentro del juicio.

Sin embargo, la forma verbal *podrá* que utiliza la norma referida ha permitido sostener que la configuración subjetiva de la demanda -con uno o más demandados- constituye una elección del demandante, quien puede formular su pretensión respecto de todos o algunos de los potenciales obligados, sin comprender claramente el sentido de la disposición y que esa posibilidad debe estar aparejada necesariamente al hecho de entablar la demanda respecto del empleador (ello en virtud de la parte final del art. 18 del Código de Procedimiento Civil (1902), cuando señala: "...*en los casos que autoriza la ley...* [énfasis agregado] (art. 18), la que se vincula propiamente con la existencia del litisconsorcio necesario propio, al dejar a que la ley sustantiva señale las hipótesis de esta figura; véase Romero Seguel, 2020, p. 54). Por lo tanto, la posibilidad está referida exclusivamente a los mandantes que puedan existir en la cadena de subcontratación, pero no al empleador.

Dicho de otro modo, la demandante trabajadora deberá demandar a la o las empleadoras, necesariamente; pudiendo incorporar a una, algunas o todas las empresas mandantes que quiera. Así, si el demandante formula su demanda exclusivamente respecto de los mandantes, con el objeto de que estos respondan respecto de obligaciones que son originariamente del empleador, se debe configurar un litisconsorcio necesario pasivo entre la empleadora y la mandante. En cambio, la demanda múltiple configurada respecto de uno o varios mandantes, sólo constituye un litisconsorcio pasivo facultativo o voluntario.

Lo anterior se justifica en algo que mencionábamos más arriba, referido a la naturaleza accesoria de la acción ejercitada en contra de la mandante. Su interposición está condicionada al ejercicio de la acción principal, toda vez que la declaración judicial de la obligación laboral de dar -sea su existencia o su (in)cumplimiento- constituye un presupuesto de la eventual condena solidaria o subsidiaria de la mandante. En otras palabras, la condena de la mandante sólo será útil en la medida que la acción principal prospere.

La misma explicación puede lograrse desde una perspectiva sustantiva, ya que un presupuesto necesario para que proceda la atribución de la responsabilidad solidaria o subsidiaria es la determinación primaria de la responsabilidad contractual, vale decir, de las obligaciones incumplidas entre trabajador y empleador, declaración

que sólo se puede obtener si se ejercita la acción en contra de este último, siendo la elección de ejercitar la acción en contra de la mandante solamente (Palavecino Cáceres, 2020, p. 22).

Si el trabajador prescinde del ejercicio de la acción en contra del empleador, y sólo demanda a la mandante, el tribunal está obligado a constituir un litisconsorcio pasivo necesario y derivativo, ya que la configuración de la relación procesal lo exige para que la sentencia definitiva pueda ser efectivamente un instrumento de tutela de derechos.

Esta clase de controles no es ninguna novedad, ni siquiera en el proceso civil, ya que el control de presupuestos procesales es una cuestión que no se vincula con el principio dispositivo (Romero Rodríguez, 2021, p. 73) principio que incluso en materia laboral se encuentra atenuado, de forma tal que es perfectamente posible que el juez de oficio constituya la relación procesal entre quienes necesariamente deban estar presentes en el juicio para poder obtener una sentencia válida.

Sin comprender esta cuestión, en un caso en que la trabajadora demandaba el pago de una indemnización por enfermedad profesional tras haber trabajado por varios años para distintas empresas mineras, una de las demandadas empleadoras invocó como excepción previa en la audiencia de preparación que faltaba interponer la demanda en contra de otras empleadoras, considerando que el período de relación laboral se extendía entre 1995 y 2016, habiéndose demandado solo aquellas que habían sido empleadoras desde 2001, solicitud que fue rechazada por el tribunal de instancia. Luego, conociendo de un recurso de nulidad se resolvió que

... del mero tenor literal del citado inciso 4° del artículo 183 B del Código del Trabajo, se puede desprender que el reproche que formula la recurrente no es tal, pues la norma citada, para el trabajador, establece una facultad en lo que se refiere a demandar a todos sus empleadores directos. En lo pertinente, el precepto señala que 'El trabajador ... podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder...', de lo que se desprende que no es obligatoria la exigencia que indica el recurso. (*Medina con Sociedad Minera Tres Valles y otras*, 2021, cons. 28°)

También, incorrectamente a nuestro entender, se rechazó un recurso de nulidad al acoger la demanda interpuesta solo en contra de las empresas mandantes sosteniendo que la condena solidaria procede incluso "con independencia de que la empresa contratista no haya sido demandada" (*Prieto con Sáez y otros*, 2023, cons. 6°).

Si bien compartimos que no se debe necesariamente demandar a todas las empleadoras, ello debe ser consistente con el período en que ocurrieron los hechos que el actor invoca como justificación de su petición de tutela jurisdiccional. En este caso, el trabajador alegaba que había enfermado de asbestosis, habiéndose acreditado en el juicio que el contacto con sustancias que habrían desencadenado la

enfermedad se habría producido a partir del año 1995, sin que hayan sido demandadas esas empleadoras; a pesar de ello, el tribunal acogió la demanda respecto de todas las empleadoras solidariamente por hechos respecto de los cuales no existía ninguna causalidad con las demás.

En el sentido correcto, conociendo de un recurso de nulidad, la Corte de Apelaciones de San Miguel resolvió sobre la pertinencia de condenar solidariamente a la mandante si la acción principal -entre demandante y empleadora- había sido objeto de un acuerdo durante el juicio.

La Corte, correctamente, anuló la sentencia dictada por el inferior, porque entendía que el acuerdo celebrado entre la trabajadora y la empleadora impedía la declaración respecto de la demandada solidaria, ya que no existía un reconocimiento de la pretensión de la actora en el acuerdo, el que incluso tampoco podía ser vinculante para un tercero al acto. Por lo demás, al tratarse de un acto jurídico material cuya naturaleza no muta por el hecho de generarse dentro de un juicio pendiente, sólo obliga a quienes son parte de él conforme el art. 1545 del Código Civil.

En relación con la necesidad de demandar a la empleadora, el tribunal señaló:

...la solidaridad contemplada en el artículo 183-B inciso 1º, del Código del Trabajo, difiere de la solidaridad del Código Civil, en cuanto esta última permite al acreedor dirigirse indistintamente en contra de uno cualquiera de los obligados solidarios a su arbitrio. En el caso que nos atañe, la solidaridad contenida en las normas laborales no tiene este sentido o alcance. Es así como tal atribución debe asumirse en el contexto de la especial particularidad de la situación regulada. En efecto, el inciso cuarto, está plasmando la acción de base, ineludible e insoslayable del trabajador, en general, para accionar en contra de su empleador directo; y que, al ejercitar esa acción ya indicada, se faculta al actor para demandar además a todos aquellos que puedan responder de sus derechos, lo que significa que, junto con demandar a su empleador, el dependiente puede llevar a juicio a todos aquellos que figuren como eventuales responsables de sus derechos. (*Cáceres con Servicios Industriales M&B Ltda. y Sodimaç*, 2019, cons. 8º; en el mismo sentido: *Araya Prado, Luis con Recomin Servicios Mineros Ltda. y otras*, 2022, cons. 6º y 7º)

De este modo, parece ser necesario aclarar que la necesidad o la facultad de proponer la demanda respecto de todos los potenciales obligados, está determinada por las peticiones y fundamentos que se formulen en el libelo, ya que ello podría condicionar la validez y eficacia del proceso judicial iniciado (Aguirrezabal Grünstein, 2020, p. 340).

Como veíamos en los apartados anteriores, un juicio en que se invoque el régimen de subcontratación puede tener como objeto prestaciones de orden laboral y previsional cuya fuente es el contrato; u obligaciones cuya fuente es la ley.

De esta forma, para poder exigir el cumplimiento de obligaciones laborales derivadas del contrato, porque precisamente lo que se alega es el incumplimiento de aquel, si se demanda sólo a la mandante, ello resulta improcedente ya que tal calidad no le impone, en sí misma, ninguna obligación laboral. Nótese que el examen de si existe relación laboral o no y sus condiciones constituyen una cuestión de fondo -de quien está legitimado para ser demandado-, por lo que en este estadio sólo se debe evaluar la existencia de tal afirmación del demandante respecto de alguno de los demandados, lo que se puede apreciar de un examen somero de la demanda -incluso de la suma dependiendo de su mayor extensión-, lo que debería obligar al juez a inadmitirla mientras no se constituya el litisconsorcio necesario entre empleadora y mandante(s).

Si bien la ley no establece un control de admisibilidad genérico en materia laboral⁸, ello no quita que el control de presupuestos procesales deba ser efectuado de forma oficiosa por parte del tribunal en sedes iniciales del juicio, control que en este caso podría extraerse de lo dispuesto en el del Código del Trabajo (2003) que señala “El trabajador, *al entablar la demanda en contra de su empleador directo* [énfasis agregado], podrá hacerlo en contra de ...” (art. 183 B, inc. 4º). Precisamente, al interponer la demanda en contra de su empleador, podrá hacerlo en contra de los terceros, de modo tal que si no hay demanda en contra del empleador, no puede haber demanda en contra de terceros respecto de los cuales no se invoca esa misma calidad.

Distinto es que la demandante, por error, invoque la calidad de empleador respecto de quien no lo es. Dicha cuestión deberá ser controlada en la sentencia definitiva, lo que debiera acarrear el rechazo de la demanda. En este sentido, también se ha aceptado que si la demandante ejercitó la acción arguyendo que una de las demandadas formalmente es empresa mandante encubriendo la calidad de empleadora, el tribunal acogiendo tal calificación en la sentencia, puede condenar a ambas como empleadoras, aplicando el concepto de unidad económica (*León con Grafhika Copy Center Ltda. y otra*, 2023, cons. 4º; del mismo modo, la figura de co-empleador se discutió en otro fallo que fue anulado por estimar el tribunal superior que la condena del supuesto co-empleador no se encontraba justificada en el fallo de instancia: *Arcos Torres, Denisse y otro con Sociedad Impresiones Correal e hijos SpA y otro*, 2023, cons. 3º). Si bien en el caso no se aplicó la subcontratación (que se ejercitó como alegación subsidiaria a la de unidad económica entre las dos demandadas), el tribunal de instancia estimó suficientemente probado que ambas demandadas configuraban una única empresa y que ambas debían responder solidariamente de

⁸ El art. 447 del Código del Trabajo (2003) se hace cargo de esta cuestión, aunque se refiere especialmente a ciertas materias -competencia y caducidad-, con poderes más intensos de los que tiene un juez civil conforme el art. 256 del Código de Procedimiento Civil (1902).

las obligaciones laborales del actor, argumento que la sentencia de nulidad consideró válido.

En este sentido, se puede concluir que lo relevante en la jurisprudencia es que todos quienes se vean expuestos a una sentencia condenatoria a propósito de la relación laboral del actor puedan intervenir en el procedimiento judicial, con independencia de si actuaron o no como empleadoras o mandantes. De este modo, cobra relevancia que la demanda formulada se ponga en todos esos posibles escenarios, ya que eso repercutirá en el derecho de defensa de los demandados como también en la efectividad de la decisión judicial tras el término del juicio. No obstante, la morigeración del principio dispositivo en la justicia laboral, como también la oralidad y sus principios consecuencia (Montero et al., 2007, pp. 384-389) obligan a comprender que la cuestión discutida podría ser resumida como el conjunto de circunstancias que configuran la relación laboral del trabajador, y no de forma estricta a las cuestiones de hecho que han quedado plasmadas en los escritos principales. En este sentido, pareciera ser que la tendencia es darle mayor valor al título jurídico que invoca la parte (relación laboral en régimen de subcontratación), más que a la descripción completa y cabal que pueda hacer la parte de las cuestiones fácticas y jurídicas en que se dio esa relación. Esa cuestión precisamente podrá discutirse en el juicio y posteriormente quedará determinada a través de la sentencia definitiva.

Si bien, para evitar la indefensión, en otros ordenamientos estas cuestiones precisamente pueden ser aclaradas por el juez en el contexto de audiencias orales, como ocurre en Alemania o en Austria (Ormazábal Sánchez, 2007, pp. 25-45), ello no ocurre en nuestro sistema, ya que ello se ha considerado una vulneración del principio de imparcialidad (críticamente, Romero Rodríguez, 2021, p. 287).

Esta comprensión puede tener repercusiones importantes en el derecho de defensa de las empresas mandantes, como también en el éxito del juicio considerando la necesidad de una sentencia que se haga cargo efectivamente de la pretensión y no de la dictación de una sentencia absolutoria de la instancia.

Dependiendo cómo se articule la demanda, la ausencia del empleador, sea porque no se le ha demandado o porque no comparece, constituye un problema para las mandantes, ya que estas pueden desconocer varias de las circunstancias de la relación laboral, más allá de las exigencias que la propia ley les impone sobre el cumplimiento del pago de remuneraciones y cotizaciones.

Incluso, si acompañan los antecedentes asociados al contrato, las mandantes no se encuentran legitimadas para discutir sobre la existencia de la relación laboral, sino sólo si esas labores se prestaron para dar cumplimiento a los servicios contratados por él con la empleadora para efectos de establecer la existencia de los elementos de la subcontratación. La única información que puede obtener una mandante durante el

vínculo con la empleadora es la que proviene de los certificados emitidos por la Inspección del Trabajo a través del ejercicio del derecho de información y retención. Todavía más, es altamente sospechoso que una mandante pueda aportar más información, ya que podría pensarse que detrás de la imagen de subcontratación, se esconde una relación laboral con la mandante, lo que está proscrito y sancionado legalmente.

Por otro lado, respecto de las empresas mandantes, el litisconsorcio es facultativo, esto es, que basta para que se pueda demandar a una, algunas o todas las empresas mandantes, con que se presente la demanda en contra de la empleadora (*Bermudez con Sáez y otras*, 2023, cons. 5º).

Otra discusión no abordada por la literatura ni por la jurisprudencia revisada es la pertinencia de que las mandantes puedan aportar medios de prueba para desvirtuar la existencia del vínculo contractual y/o las causas de las prestaciones laborales que se demandan respecto de la empleadora, distintas de aquellas que se acompañen para acreditar el ejercicio de los derechos de información y retención. No podemos dar cuenta de este fenómeno en la práctica mediante fallos judiciales, pero hemos tenido noticia que esta comprensión se ha presentado en jueces de instancia que parten del hecho que ello no sería posible por no existir vínculo contractual entre la actora y las mandantes.

Desde nuestra perspectiva, esta comprensión contraría el principio de adquisición procesal como también impide que la decisión judicial se base en la verdad de los hechos entendida como correspondencia con los acontecimientos de la realidad, cuestión que está en el centro de un proceso judicial por audiencias en donde la prueba se valora conforme a la sana crítica. Tampoco consideramos que la diferenciación de acciones deducidas respecto de las demandadas permite asumir aquello, ya que es precisamente la acumulación de acciones -inicial en este caso- como instituto procesal la que se presenta como un método para el aprovechamiento de una única actividad procesal respecto de ambos objetos, cuestión que no se cumpliría si entendemos que una parte tiene vedado discutir o aportar información sobre una de las acciones que son objeto de un mismo procedimiento.

Desde la perspectiva de un uso eficiente del proceso, la falta de emplazamiento o de participación del empleador puede suponer un esfuerzo probatorio adicional que no se requeriría necesariamente si el empleador de la actora fuera parte en el proceso judicial, puesto que la existencia del vínculo y las condiciones de contratación podrían no estar controvertidas, lo que permite excluir medios de prueba por impertinencia o celebrar convenciones probatorias. Si la empleadora no es demandada, la única posibilidad que queda a la mandante es negar los hechos de forma genérica, lo que contraría el sentido del art. 452 inciso 2º del Código del Trabajo (2003) en donde el demandado deberá hacerse cargo de los hechos de la demanda

de forma expresa y concreta. Incluso, también genera problemas para el propio trabajador demandante quien, a falta de una norma legal distinta de carga de la prueba, le resulta aplicable la norma del art. 1698 del Código Civil (Cortéz Matcovich et al., 2021, p. 199) que lo obliga a acreditar los hechos que alega si el tercero simplemente los niega, sin perjuicio de la posibilidad de que el juez pueda dar por tácitamente admitidos los hechos de la demanda al dictar sentencia definitiva conforme el art. 452 del Código del Trabajo (2003).

De modo tal que, si bien resulta importante proteger a los trabajadores mediante instrumentos de este tipo, desde esta perspectiva, no se debe olvidar que el proceso judicial constituye un método creado para producir información destinada al establecimiento de la verdad de los hechos, ya que sólo a través de ella será posible la aplicación justa y correcta de las normas jurídicas al caso, lo que es particularmente cierto en el contexto de la reforma laboral que dotó al sistema de justicia del trabajo de un juicio por audiencias (Gascón Abellán, 2010, p. 49). Así, la eventual prescindencia del empleador, al menos a nivel procesal, produce un resultado inadecuado desde este punto de vista como también vicia la validez de la relación procesal, y en definitiva, de la sentencia de fondo.

3.2. Sobre la falta de legitimación pasiva

Otro problema que se suscita en los juicios laborales en torno a las condiciones que deben reunir las partes, dice relación con la falta de legitimación, especialmente la pasiva. Desde la perspectiva procesal, la legitimación ha sido definida como quien es justa parte en el proceso concreto (Romero Seguel, 2014, p. 91). Es una condición de la acción o elemento constitutivo que debe ser controlado de oficio por el juez al momento de dictar sentencia definitiva.

A diferencia de la constitución del litisconsorcio que es una condición relativa al proceso, la falta de legitimación dice relación con que la decisión de fondo sea favorable a la pretensión de tutela jurisdiccional. Por tratarse de una cuestión de fondo, pero que tiene relación con la posibilidad del trabajador actor de perseguir la responsabilidad solidaria o subsidiaria de quien se ha visto beneficiado patrimonialmente con sus servicios, es un elemento que debe examinarse en conjunto con los elementos objetivos y subjetivos de la pretensión, los que emanan de la relación material que justifica el inicio del proceso judicial. En este sentido, se ha dicho que se trata de un componente cuyo comportamiento depende de la situación de derecho sustantivo o situación legitimante que se debate en el objeto del proceso (Romero Seguel, 2014, p. 90).

Así, la promoción de esta clase de alegaciones provendrá de cualquiera de las demandadas: si se trata de la acción principal, aquella que según sus dichos y la prueba posterior no tenga la condición de empleadora; y respecto de la acción

accesoria, será aquella demandada que alegue que no se cumplan las condiciones del régimen de subcontratación (*González Riquelme, Susan con Celulosa Arauco y Constitución S.A. y otras*, 2023, cons. 5º y 6º). En ambos casos, formalmente, deberá constar en el escrito de contestación, y no debe ser resuelta en la audiencia preparatoria como excepción previa. En este sentido, se ha resuelto que la falta de legitimación pasiva se funda en el hecho de demandar en calidad de demandado principal a una empresa mandante que carece de vínculo contractual laboral con la actora, sin haber solicitado la declaración de unidad económica (*Lara, Jaime con Inso Chile y otra*, 2022, cons. 13º) como también por no haber prestado servicios los demandantes trabajadores para la mandante (*Barra Quilaleo, Francisco y otros con Linsa S.A. y otra*, 2021, cons. 3º y 4º de la sentencia de reemplazo).

Esta cuestión fue objeto de análisis en un fallo dictado por la Corte de Apelaciones de La Serena, el que rechazó el recurso de nulidad interpuesto por una de las demandadas. La demanda fue interpuesta en contra de dos personas jurídicas, ambas como empleadoras. Ambas demandadas, promovieron la excepción de corrección de procedimiento cuya decisión se solicitó para la audiencia preparatoria - básicamente, que se configurara el litisconsorcio pasivo necesario con la verdadera empleadora, a juicio de las demandadas-, lo cual fue rechazado y se dejó para definitiva.

La sentencia definitiva rechazó la corrección y acogió la demanda, señalando que sólo una de las demandadas era la empleadora de la actora. Luego, el recurso de nulidad intentado por ambas demandadas fue desestimado estableciendo que la falta de legitimación es una cuestión de fondo que fue controlada de forma adecuada por el juez en la sentencia definitiva, sin que diera lugar para la promoción de una excepción de corrección durante la audiencia de preparación (*Moreno Barrios, Isabel con Hospital Dr. Antonio Tirado Lanús de Ovalle*, 2023, cons. 9º).

Pienso que el problema en este caso fue la confusión entre la necesidad de articular un litisconsorcio con aquella persona jurídica que las demandadas alegaban que era la verdadera empleadora de la demandante (la que no fue demandada en el juicio) y la legitimación de las dos demandadas. Más allá de compartir o no la argumentación del fallo, ambas demandadas sí eran legitimadas según la sentencia definitiva. En este caso, el problema no era la falta de alguna legitimada según la forma en que la demandante planteó su pretensión, sino que a juicio de las demandadas ninguna de ellas era parte legítima en el juicio (ya que ambas sostenían que la verdadera empleadora, y quien debió ser demandada en el juicio era una persona jurídica distinta), cuestión que fue desestimada por el juez de la instancia al acoger la demanda, sólo respecto de una de ellas. Dicha estimación sólo podía darse en la sentencia de mérito, no con ocasión de un control preliminar.

En este sentido, cabe advertir que la elección errónea o correcta de quienes son demandados, atribuyéndole una calidad correcta o incorrecta, queda sujeta a la opción que el demandante efectúe en su libelo, ya que en este ámbito rige a nuestro juicio el principio dispositivo en materia laboral. Sin embargo, distinto es, como veíamos a propósito del litisconsorcio necesario, que el demandante debe necesariamente, cuando las obligaciones son de origen contractual, demandar a quien ella considera su empleador, más allá que luego el tribunal a través de la sentencia reconozca o rechace tal calidad atribuida por el actor al demandado de la acción principal.

Dicho de otra manera, que el demandante equivoque quienes son empleador y empresa principal no implica un error que pueda ser objeto de control previo, ya que eso dice relación con la legitimación de ambas, no con la calidad de parte. Así, se ha fallado que la identificación errónea de quien era empresa principal, permite acoger la excepción de falta de legitimación pasiva, por lo que la sentencia definitiva que la acoge es válida (*Vergara con Iniciativas y Obras del Norte SpA y otras*, 2023, cons. 8°).

Por otro lado, debido a que la falta de legitimación dice relación con cuestiones de orden material, resulta relevante tener en consideración la definición para efectos laborales de empresa prevista en el art. 3 del Código del Trabajo, ya que incluso si se ejercita una acción en contra de quien formalmente no ha suscrito contrato de trabajo alguno, como también en contra de una empresa mandante que formalmente tampoco ha suscrito contrato de prestación de servicios con la empleadora, igualmente esta última puede quedar sujeta al régimen de subcontratación. Así, la Corte de Apelaciones de Concepción rechazó un recurso de nulidad interpuesto en contra de una sentencia que había condenado solidariamente como mandante, a quien no había suscrito el contrato de prestación de servicios con la empleadora del demandante, sosteniendo que a pesar de ello, de la documental acompañada en el juicio esta podía considerarse dentro de la misma entidad empresarial (*Bustos Pereira, Miguel Alejandro con PGV Seguridad Ltda., y otro*, 2023, cons. 7°, 8° y 9°).

En cambio, se acogió el recurso de nulidad por la Corte de Apelaciones de Talca, en un caso en que el tribunal inferior había descartado la aplicación del régimen de subcontratación respecto de la demandada solidaria, debido a que ésta no había suscrito formalmente contrato con la demandada principal. La Corte acogió el recurso señalando que la demandada solidaria mantuvo poderes de dirección y control de las labores de la actora, sujeta a contrato de trabajo respecto de la demandada principal (*Muñoz con Sociedad de Ingeniería y Construcción INCOSIV Limitada y otra*, 2023, cons. 3°; cabe hacer notar que en esta materia hay fallo de unificación: *Tribiños Rapimán, Teobaldo con CVPSA Constructora S.A.*, 2023, cons. 9°).

Esto también se manifiesta cuando sin que exista formalidad contractual alguna entre las empresas mandantes demandadas, estas pueden ser consideradas como

tales, en la medida que exista reserva de algún grado relevante de poder de dirección sobre la contratista, empleadora de la actora. Ello significa que hay subcontratación respecto de terceras entidades cuando estas, que no son la principal, se les permite fiscalizar y orientar el cumplimiento del contrato en que se consagra el encargo (*Cabello Bosne, María Eugenia con Fisco de Chile y otro*, 2023, cons. 4º). En cambio, en un fallo de la Corte de Apelaciones de Concepción, se rechazó el recurso de nulidad interpuesto por la demandante, señalando que resultaba necesaria la interposición de la demanda en contra de quien efectivamente era la mandante, y no en contra de quienes habían efectuado el encargo a la empresa demandada para que operara el régimen de subcontratación (*Martínez Cárdenas, Juan con Sociedad Construcciones y Servicios Limitada y otros*, 2023, cons. 9º, 10º y 11º).

Por último, no es óbice para la aplicación de este régimen la naturaleza pública del órgano mandante. El régimen de subcontratación se hace aplicable, por la expresión "empresa" que usa la norma, tanto respecto de personas naturales y jurídicas (*Chacón con Colegio Ilusión de Viña del Mar E.I.R.L y otras*, 2022, cons. 3º y 4º; en el mismo sentido: *Vega Rivera, Rodolfo con Seguridad Integral, Recurso Humano, Guardias de Seguridad Limitada y otra*, 2020, cons. 7º), públicas (*Rosas y otro con Asociación de rugby de Antofagasta y otra*, 2023, cons. 10º y 11º; entre las múltiples que implícita o explícitamente reconocen esta posibilidad, *Brizuela Bahamondes, Evelyn y otros con Sociedad Administradora de Estacionamientos Maxximiza S.A. y otro*, 2023; *Colina con Claro Vicuña Valenzuela S.A. y otra*, 2023; *Tapia Riveros, Rodrigo con Sociedad Constructora Arquivial Ltda. y otra*, 2023; *Marchant con Constructora Dimar 2 Limitada Antiguamente Sociedad Por Acciones Constructora Dimar SpA y otras*, 2023; *Navarrete con Hodges y otra*, 2022; *Pirul Monsalve, Raúl con Sociedad Constructora Emaus Ltda. y otra*, 2022; *Landeros Jara, Luis con María Consuelo Olavarrieta Vidal Administración E.I.R.L. y otra*, 2020; *Rupayán con Leyton y otra*, 2020; *Mesías Pérez, Andrés con Constructora e Inversiones M.E. Ltda. y otros*, 2020) o privadas (*Báez con Villalobos Asociados Limitada y otros*, 2023, cons. 3º y 4º). Respecto de personas naturales se ha limitado su aplicación cuando el trabajador ha demandado solidariamente a una persona natural, y los servicios prestados se realizan en una casa particular, ya que la condición del demandado solidario no se puede asimilar al concepto de "dueño de una obra o faena" (*Jamett con KPC Seguridad Ltda. y otro*, 2023, cons. 7º).

Respecto de personas jurídicas de Derecho público, se ha evaluado la concurrencia de los requisitos generales de la subcontratación para determinar su procedencia en el caso concreto, sea que el órgano actúe personalmente o a través de la mediación de terceros (sobre la intermediación y la participación de mandatarios de órganos públicos que han ordenado la ejecución de obras en calidad de mandantes, si bien en voto de minoría, se ha argumentado que la condena solidaria de estos terceros es improcedente debido a que los efectos de los actos ejecutados

por el mandatario se radican en el mandante: *Campos y otros con Constructora Alcarraz y otros*, 2021, voto de minoría), públicos o privados (*Vergara con BROTEC Construcción SpA y otra*, 2022, cons. 6º), aunque se ha limitado su aplicación cuando se celebran contratos de concesión de obra pública o de servicios o en la entrega de subsidios habitacionales estimando que las facultades pretenden velar por el interés público comprometido solamente (*Rail con Constructora Radal Limitada y otra*, 2022, cons. 3º).

3.3. Sobre el objeto de la acción accesoria y las defensas efectuadas

Como sostuvimos en los apartados previos, la acción que ejerce el actor en contra de las empresas mandantes, no empleadoras, tiene por objeto que los patrimonios de éstas queden sujetos a la obligación solidaria legal prevista en el art. 183 B del Código del Trabajo (2003).

Procesalmente, el éxito de estas acciones no sólo depende de la acreditación de los supuestos asociados a la subcontratación, sino también a que efectivamente, se establezca la existencia de un vínculo entre actora y demandada principal. Por ello sostenemos que se trata de una acción accesoria, que carece de existencia individual como tal, pero se puede presentar producto de la elección del demandante.

Las normas en cuestión eximen de esta responsabilidad solidaria, a aquellas mandantes que hagan efectivos los derechos de información y retención. En este sentido, es muy coherente con la diversidad de objetos procesales el hecho que el demandado empresario mandante no pueda articular defensas relativas al vínculo laboral, aunque ello no quita que sí pueda introducir prueba en la medida que hechos relativos a la relación laboral queden necesitados de prueba conforme la resolución que se dicte para tal efecto (esto, en atención a que la noción de carga de la prueba en un proceso oral con valoración racional de la prueba resulta una incoherencia: Nieva Fenoll, 2019, pp. 35-40). Dicha cuestión debe quedar fijada por lo discutido en virtud del ejercicio de la acción principal, y a partir de esos términos, el demandado empresario podrá articular la ausencia de labores en régimen de subcontratación por la falta de cualquiera de los elementos, como también, reconociendo el régimen, el ejercicio de los derechos en comento, pero respondiendo en este caso subsidiariamente.

En el contexto de alegaciones que se articulan en esta materia, a nivel jurisprudencial se ha discutido sobre la necesidad de ejercer ambos derechos para trasladar la responsabilidad hacia una subsidiaria, como también que bastaría el ejercicio de solo uno de los derechos o casos en donde la empresa principal estaría eximida de tales obligaciones. Examinaremos sentencias en estos sentidos.

La empresa mandante no estaría liberada del ejercicio de los derechos, cuando el empleador demandado no emite estados de pago por abandono de las obras, ya

que ello no impide el ejercer el derecho de información y consecuentemente, el de retención en los períodos en que sí existe información o la obtención de la información por otros medios (*Carrasco con Ingeniería y Construcciones Santa Fe S.A. y otra*, 2023, cons. 3º y 4º), aunque también se ha dicho que no es posible acreditarlo a través de la declaración de testigos debido a la "exactitud de la información que se exige" (*Hoyos y otros con Constructora VISOL Limitada y otra*, 2023, cons. 7º).

Otro razonamiento relevante en esta materia es el que dice relación con los certificados que debe extender la Dirección del Trabajo. En un caso, la Corte de Apelaciones de Santiago rechazó el recurso de nulidad impetrado en contra de la sentencia de instancia, en que el demandado solidario invocaba que debió ser condenado subsidiariamente por ejercicio de los derechos de información y retención. Sin embargo, la corte estimó que dicha parte no los había ejercido de forma correcta, debido a que no había exigido, conforme la información que constaba en los certificados, que se le acreditara verazmente el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales del trabajador demandante. El error, probablemente se produjo porque en el último certificado emitido, aparecía que ningún trabajador había sido desvinculado en el período respectivo, sin embargo, la nómina de trabajadores había disminuido-respecto del período anterior- en uno por lo que se estimó que la mandante sí tenía acceso a la información para haber retenido los fondos (*Arriagada con Servicios Integrales Melinka Sicherheit Limitada y otra*, 2022, cons. 24º).

Del mismo modo, no basta un ejercicio riguroso del deber de información sin retención. El ejercicio conjunto de ambos justifica el desplazamiento de la responsabilidad hacia la subsidiaria (*Araya con Diefel Industrial y Compañía Ltda. y otra*, 2023, cons. 6º y 7º; en el mismo sentido, *Fierro con Carvajal*, 2023, cons. 9º; *Valenzuela con Sociedad Agrícola, Ganadera y Forestal GAROAGRO Limitada*, 2022, cons. 5º de la sentencia de reemplazo; *Alarcón con Servicios Integrales GIMAC Ltda. y otra*, 2022, cons. 8º; *Briceño con Constructora SAE Ltda.*, 2022, cons. 4º; *Navarrete Bilbao con Ingeniería, Construcción y Montajes SpA y otras*, 2022, cons. 9º de la sentencia de reemplazo; *Montenegro con Schofield y Alfaro Ltda. y otras*, 2021, cons. 16º; *Valenzuela con Contratista Claudia Andrea Pérez González EIRL y otra*, 2021, cons. 16º. En esta materia hay fallo de unificación *Soto Elgueta, Nelson y otros con Sociedad de Negocios MSS Limitada y otro*, 2023, cons. 7º y 8º). En contra, se ha resuelto que bastaría el ejercicio del derecho de retención, ya que la información para efectos de los pagos se puede conocer a través de documentos distintos, como los estados de pago a través de la plataforma PREVIRED (*Meyer Flores, Tomás y otros con Servicios MIVA SpA y otra*, 2023, cons. 9º y 10º). En cualquier caso, bastará el ejercicio formal del derecho de información, siempre que se acredite que, a la época de su ejercicio, no existían deudas en los periodos fiscalizados (*Monsalves con Sociedad Transportes Transvel SpA y otro*, 2023, cons. 8º).

Precisando la forma en cómo se deben ejercer esos derechos, se ha dicho que la ley no exige que los derechos de información y retención se deban ejercer mensualmente, y que incluso, el art. 12 del Decreto N° 319 (2007) del Ministerio del Trabajo, que contiene el Reglamento para la aplicación del art. 183 C del Código del Trabajo (2003) sobre acreditación del cumplimiento de obligaciones laborales señala que:

Para emitir el certificado las Inspecciones del Trabajo deberán tomar en cuenta las fechas de los pagos que deban efectuarse por parte de la empresa principal a las empresas contratistas y subcontratistas, de forma tal de no atrasar o producir perjuicios a estas últimas. Para estos efectos se deberá comunicar a las Inspecciones del Trabajo dichas fechas de pago. (Decreto 319, 2007, art. 12)

De este modo, lo importante es que, si la mandante ejerció del derecho de información en la fecha de estado de pago informada y en la misma no existían obligaciones laborales y previsionales impagas, no procede exigirle a la mandante que retenga (*Vargas y otro con Ingeniería y Construcciones Santa Fe Sociedad Anónima y otra*, 2023, cons. 4º, 5º y 6º; en este mismo sentido: *Meliqueo con Ingeniería y Construcciones Santa Fe Sociedad Anónima y otra*, 2023, cons. 4º, 5º y 6º; *Suárez con Ingeniería y Construcciones Santa Fe Sociedad Anónima y otra*, 2023, cons. 4º, 5º y 6º; *Vergara y otros con Ingeniería y Construcciones Santa Fe Sociedad Anónima y otra*, 2023, cons. 4º, 5º y 6º).

Del mismo modo, se ha dicho que el hecho de ejercer parcialmente estos derechos por algunos períodos, no limita la extensión de responsabilidad solidaria a todo el período de relación laboral, resultando un ejercicio incompleto e insuficiente que no autoriza a excluir esta clase de responsabilidad (*Bilbao con Naviera y Servicios de Buceo Kirken SpA y otra*, 2023, cons. 8º; en el mismo sentido: *Monarde con Constructora Lima SpA y otra*, 2022, cons. 15º; *Neira Cuevas, Nery y otros con Bau Arquitectura, Ingeniería y Construcción SpA y otra*, 2022, cons. 7º y 8º; *Silva y otras con Ingeniería y Maquinarias Indak Ltda. y otra*, 2022, cons. 10º; *Bernal con Rightcleaning Ltda. y otras*, 2022, cons. 3º de la sentencia reemplazo; *Ahumada, Claudio con Sociedad Transportes Transvel SpA y otros*, 2022, cons. 4º; *Pavez con Constructora Echavarrí Hermanos Limitada y otra*, 2022, cons. 10º, 11º, 12º y 13º; *Quispe Mamani, Marco con Sociedad de Inversiones Mountain Road SpA y otras*, 2022, cons. 6º y 7º). Aunque existen fallos en contra, señalando que lo esencial es el ejercicio de la retención, con independencia de si efectivamente se hizo uso del derecho de información por todo el período en que el trabajador laboró en régimen de subcontratación (*Aguilera Arenas, Claudio con SCM Minera Lumina Copper Chile*, 2021, cons. 4º y 5º).

Así, del análisis jurisprudencial, existe una tendencia mayoritaria a entender que el ejercicio del derecho de información se debe efectuar de forma conjunta con el de retención, si es que efectivamente, a partir de la información recabada se descubren

obligaciones laborales y previsionales impagas. Solo de esta forma cabrá la condena subsidiaria (*Valenzuela con Contratista Claudia Andrea Pérez González EIRL y otra*, 2021, cons. 16°).

De esta forma, el derecho de información es un presupuesto para el ejercicio del derecho de retención por lo que, si el primero no se ejerce, basta ello para la declaración de responsabilidad solidaria de la mandante (*Morales con ESCOPA Chile Aseos Industriales SpA y otra*, 2022, cons. 3°; en igual sentido: *Díaz con Coper Ingeniería y Construcción SpA y otra*, 2022, cons. 9° y 10°; *Rupayán con Leyton y otra*, 2020, cons. 10° y 11°). En este sentido, se ha sostenido

... el derecho a información es funcional a un propósito, verificar que la empleadora esté dando cumplimiento a sus obligaciones laborales y previsionales, de manera que, si ello no es así, pues entonces surge el deber de la dueña de la obra de retener los pagos respectivos a fin de salvaguardar los derechos de los trabajadores. (*Briceno con Constructora SAE Ltda.*, 2022, cons. 4°)

Por último, es posible encontrar fallos que exigen un paso más allá de la retención, esto es, pagar. Se ha dicho, por ejemplo, que, si bien se acreditó que el mandante ejerció los derechos de información y retención, ello no impidió la morosidad en el pago de las cotizaciones previsionales (*Asprilla y otros con Lillo y otra*, 2023, cons. 3°; igualmente: *Ravello y otros con New Call SpA y otra*, 2022, cons. 3°).

Conclusiones

A través de la búsqueda de fallos judiciales dictados en sede de nulidad laboral, es posible advertir que los problemas procesales en que se ejercitan pretensiones asociadas al régimen de subcontratación podrían resolverse de forma correcta, si se aplicaran las categorías del derecho procesal como litisconsorcio, legitimación, objeto procesal, acciones principales y accesorias.

Se sostiene que en el proceso laboral de este tipo se ejercen dos clases de acciones. Una de carácter principal, relativa a las condiciones en que se produjo la relación laboral y su término, cuestión que solo puede trabarse entre quienes fueron parte de ella, lo que es indispensable para una discusión que permita el ejercicio de derecho de defensa de los involucrados y quienes se verán envueltos potencialmente a cumplir una condena derivada de la sentencia.

La segunda acción, eventual, que se puede ejercitar es aquella que ofrece la posibilidad de obtener una garantía de pago de las obligaciones establecidas en la sentencia a partir del ejercicio de la acción principal, a través de la condena solidaria de quien se benefició económicamente de las labores del trabajador, aquella empresa que contaba con un vínculo jurídico con la empleadora. Esta acción supone que la parte que pretende beneficiarse de la sentencia que se dicte congruentemente con

ella, acredite la existencia de la relación contractual entre su empleadora y la mandante, como también que sus servicios personales fueron prestados mientras aquel vínculo se encontraba vigente.

Además de los requisitos del régimen, las demandadas en esta acción podrán desplazar el régimen de responsabilidad desde uno solidario a uno subsidiario, solo si se acredita el ejercicio conjunto de los derechos de información y retención que la ley contempla. El primer derecho es correlato del segundo, y tienen una forma específica para ser acreditados, aunque existe alguna tendencia jurisprudencial en torno a darle mayor importancia al derecho de retención, ya que el objetivo de este es disponer de fondos de la empleadora para hacer pago de las obligaciones laborales y previsionales que esta adeuda, por parte de la mandante.

Referencias Bibliográficas

Aguilera Arenas, Claudio con SCM Minera Lumina Copper Chile, Rol N° 2493-2020 (Corte de Apelaciones de Santiago 31 de agosto de 2021). <https://westlawchile.cl/id:CL/JUR/70443/2021>

Aguirrezabal Grünstein, M. (2010). La extensión de los efectos de la sentencia dictada en procesos promovidos para la defensa de los intereses colectivos y difusos de consumidores y usuarios: en la ley chilena de protección del consumidor. *Ius et Praxis*, 16(1), 99-124. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122010000100005>

Ahumada, Claudio con Sociedad Transportes Transvel SpA y otros, Rol N° 175-2022 (Corte de Apelaciones de San Miguel 13 de junio de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Alarcón con Servicios Integrales GIMAC Ltda. y otra, Rol N° 358-2022 (Corte de Apelaciones de Rancagua 11 de octubre de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Alarcón con Aguas Andinas S.A., Rol N° 3657-2021 (Corte de Apelaciones de Santiago 31 de mayo de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Araya con Diefel Industrial y Compañía Ltda. y otra, Rol N° 231-2023 (Corte de Apelaciones de Antofagasta 29 de agosto de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Araya Pinto, Karen Alejandra y otros con Juan Rodrigo Pinto Berry Constructora y Comercializadora E.I.R.L. y otra, Rol N° 37-2022 (Corte de Apelaciones de Iquique 01 de julio de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Araya Prado, Luis con Recomin Servicios Mineros Ltda. y otras, Rol N° 389-2021 (Corte de Apelaciones de Santiago 23 de marzo de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Arcos Torres, Denisse y otro con Sociedad Impresiones Correal e hijos SpA y otro, Rol N° 344-2023 (Corte de Apelaciones de San Miguel 22 de septiembre de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Arriagada con Servicios Integrales Melinka Sicherheit Limitada y otra, Rol N° 1359-2021 (Corte de Apelaciones de Santiago 16 de marzo de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

- Asprilla y otros con Lillo y otra, Rol N° 598-2022 (Corte de Apelaciones de Antofagasta 23 de febrero de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Báez con Villalobos Asociados Limitada y otros, Rol N° 203-2023 (Corte de Apelaciones de Valdivia 30 de agosto de 2023) <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Barra Quilaleo, Francisco y otros con Linsa S.A. y otra, Rol N° 2747-2020 (Corte de Apelaciones de Santiago 29 de septiembre de 2021). <https://westlawchile.cl/> id: CL/JUR/75143/2021.
- Bermudez con Sáez y otras, Rol N° 286-2023 (Corte de Apelaciones de Chillán 30 de noviembre de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Bernal con Rightcleaning Ltda. y otras, Rol N° 237-2022 (Corte de Apelaciones de Valparaíso 23 de junio de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Bilbao con Naviera y Servicios de Buceo Kirken SpA y otra, Rol N° 88-2023 (Corte de Apelaciones de Punta Arenas, 25 de agosto de 2023) <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Bravo Silva, D. (2020). Las obligaciones concurrentes. Hacia un amplio reconocimiento en el Derecho chileno. En F. Elorriaga de Bonis (Ed.), *Estudios de Derecho Civil. XVII Jornadas Nacionales de Derecho Civil* (Vol. 15, pp. 449–466). Thomson Reuters.
- Briceño con Constructora SAE Ltda., Rol N° 4088-2021 (Corte de Apelaciones de Santiago 09 de septiembre de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Brizuela Bahamondes, Evelyn y otros con Sociedad Administradora de Estacionamientos Maxximiza S.A. y otro, Rol N° 2520-2022 (Corte de Apelaciones de Santiago 01 de agosto de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Bustos Pereira, Miguel Alejandro con PGV Seguridad Ltda., y otro, Rol N° 337-2023 (Corte de Apelaciones de Concepción 08 de agosto de 2023). <https://westlawchile.cl/> id: CL/JUR/32804/2023
- Cabello Bosne, María Eugenia con Fisco de Chile y otro, Rol N° 181-2023 (Corte de Apelaciones de Concepción 06 de octubre de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Cabrera Jara, Oscar con Incomin Limitada Aura Ingeniería Limitada y otro, Rol N° 1807-2021 (Corte de Apelaciones de Santiago 06 de mayo de 2022). <https://westlawchile.cl/> id: CL/JUR/16282/2022.
- Cáceres con Servicios Industriales M&B Ltda. y Sodimac, Rol N° 285-2019 (Corte de Apelaciones de San Miguel 19 de junio de 2019) <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Campos y otros con Constructora Alcarraz y otros, Rol N° 24-2020 (Corte de Apelaciones de Punta Arenas 06 de enero de 2021). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Carrasco con Ingeniería y Construcciones Santa Fe S.A. y otra, Rol N° 40-2023 (Corte de Apelaciones de Talca 21 de septiembre de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Cerpa Lara, Manuel con Construcción Icalma S.A. y otro, Rol N° 390-2023 (Corte de Apelaciones de San Miguel 24 de octubre de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Chacón con Colegio Ilusión de Viña del Mar E.I.R.L y otras, Rol N° 272-2022 (Corte de Apelaciones de Valparaíso 02 de agosto de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Cifuentes con Ingeniería y Construcción Bisectriz SpA, Rol N° 3281-2021 (Corte de Apelaciones de Santiago 30 de agosto de 2022). <https://westlawchile.cl/> id: CL/JUR/33905/2022.

Colina con Claro Vicuña Valenzuela S.A. y otra, Rol N° 191-2023 (Corte de Apelaciones de Valdivia, 28 de julio de 2023). <https://westlawchile.cl/> id: CL/JUR/32147/2023.

Corral Talciani, H. (2015). Obligaciones por el total no solidarias u obligaciones concurrentes. En Á. Vidal Olivares, G. Severín Fuster y C. Mejías Alonzo(Eds.), *Estudios de Derecho Civil. XII Jornadas Nacionales de Derecho Civil* (Vol. 10). LegalPublishing.

Cortéz Matcovich, G., Delgado Castro, J., y Palomo Vélez, D. (2021) *Proceso laboral*. Thomson Reuters.

Cruces Neira, J. (2015). La vigencia del principio dispositivo, el deber de congruencia y los límites en la determinación judicial de medidas de reparación en el procedimiento de tutela laboral. En D. Palomo Vélez (Dir.), *Proceso y justicia laboral: lecturas a contracorriente* (pp. 189-230). Jurídicas de Santiago.

Decreto N° 319. Aprueba reglamento del artículo 183-C inciso segundo del Código del Trabajo, incorporado por La Ley N° 20.123, sobre acreditación de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 20 de enero de 2007. <https://bcn.cl/2kdga>

Decreto con Fuerza de Ley N° 1. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 16 de enero de 2003. <https://bcn.cl/2erv4>

Díaz con Coper Ingeniería y Construcción SpA y otra, Rol N° 2384-2021 (Corte de Apelaciones de Santiago 28 de julio de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Echeverría Tortello, M. (2010). *La historia inconclusa de la subcontratación y el relato de los trabajadores*. Dirección del Trabajo, <https://bit.ly/3NeVylX>

Fierro con Carvajal, Rol N° 949-2022 (Corte de Apelaciones de Rancagua 02 de marzo de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Flores Vigoroux, Rommi con Ingeniería y Construcciones Mas Errázuriz Limitada y otros, Rol N° 133-2020 (Corte de Apelaciones de Rancagua 14 de agosto de 2020). <https://westlawchile.cl/> id: CL/JUR/76091/2020

Garín con Contreras y Contreras Servicios a la Minería y Transporte Responsabilidad Ltda. y otra, Rol N° 513-2022 (Corte de Apelaciones de Antofagasta 18 de mayo de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Gascón Abellán, M. (2010). *Los hechos en el derecho* (2a ed.). Marcial Pons.

González con CODELCO Chile y otra, Rol N° 219-2021 (Corte de Apelaciones de Santiago 05 de noviembre de 2021). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

González con Palominos Ingeniería y Construcciones Ltda. y otro, Rol N° 686-2019 (Corte de Apelaciones de San Miguel 08 de junio de 2020). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

González Riquelme, Susan con Celulosa Arauco y Constitución S.A. y otras, Rol N° 315-2023 (Corte de Apelaciones de Concepción 14 de julio de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Guzmán Riffo, Jorge con Transportes Marcos Isaac Uribe Benítez EIRL y otros, Rol N° 189-2022 (Corte de Apelaciones de Concepción 02 de septiembre de 2022) <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Henríquez con Arauco S.A., Rol N° 3270-2021 (Corte de Apelaciones de Santiago 08 de noviembre de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Hormazábal Milla, Eduardo con Vial y Vives DSD S.A., Rol N° 339-2021 (Corte de Apelaciones de Concepción 19 de noviembre de 2021). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Hoyos con Constructora VISOL Limitada, Rol N° 37-2023 (Corte de Apelaciones de Antofagasta 14 de septiembre de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Huanca Sarco, Julio con Easy Retail S.A., Rol N° 101-2020 (Corte de Apelaciones de Arica 13 de enero de 2021). <https://westlawchile.cl/> id: CL/JUR/3809/2021

Ibacache con Washington Fernández Jara y Compañía Ltda., Rol N° 79-2023 (Corte de Apelaciones de Iquique 07 de noviembre de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Jamett con KPC Seguridad Ltda. y otro, Rol N° 1007-2022 (Corte de Apelaciones de Valparaíso 13 de marzo de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Landeros Jara, Luis con María Consuelo Olavarrieta Vidal Administración E.I.R.L. y otra, Rol N° 409-2020 (Corte de Apelaciones de Concepción 15 de diciembre de 2020). <https://westlawchile.cl/> id: CL/JUR/181591/2020

Lara, Jaime con Inso Chile y otra, Rol N° 233-2022 (Corte de Apelaciones de Chillán 29 de noviembre de 2022). <https://westlawchile.cl/> id: CL/JUR/44662/2022

León con Grafhika Copy Center Ltda. y otra, Rol N° 551-2023 (Corte de Apelaciones de Santiago, 23 de noviembre de 2023) <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Ley N° 1552. Código de Procedimiento Civil. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 30 de agosto de 1902. <https://bcn.cl/2ep22>

Ley N° 20123. Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. Diario Oficial de la República de Chile, Santiago, Chile, 16 de octubre de 2006. <https://bcn.cl/2f75q>

Linerós con Constructora SERVAL Ltda., Rol N° 317-2021 (Corte de Apelaciones de Rancagua, 09 de septiembre de 2021) <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Mancilla, Eva con Megaservicios de Seguridad Limitada y otra, Rol N° 2809-2020 (Corte de Apelaciones de Santiago 29 de octubre de 2021), <https://westlawchile.cl/> id: CL/JUR/80786/2021

Marchant con Constructora Dimar 2 Limitada antiguamente Sociedad Por Acciones Constructora Dimar SpA y otras, Rol N° 2836-2022 (Corte de Apelaciones de Santiago 25 de julio de 2023). <https://westlawchile.cl/> id: CL/JUR/30527/2023.

Martínez Cárdenas, Juan con Sociedad Construcciones y Servicios Limitada y otros, Rol N° 686-2023 (Corte de Apelaciones de Concepción 12 de diciembre de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Martínez Zúñiga, P. (2021). La tutela procesal diferenciada: orígenes, indeterminaciones y el rescate de sus notas esenciales. *Revista de Ciencias Sociales (Valparaíso)*, (78), 13-47. <https://doi.org/10.22370/rcs.2021.78.3024>

Medina con Sociedad Minera Tres Valles y otras, Rol N° 2705-2019 (Corte de Apelaciones de Santiago 24 de febrero de 2021). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Meliqueo con Ingeniería y Construcciones Santa Fe Sociedad Anónima y otra, Rol N° 566-2022 (Corte de Apelaciones de Temuco 05 de mayo de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Mesías Pérez, Andrés con Constructora e Inversiones M.E. Ltda. y otros, Rol N° 640-2019 (Corte de Apelaciones de Concepción 29 de abril de 2020). <https://westlawchile.cl/> id: CL/JUR/28707/2020

Meyer Flores, Tomás y otros con Servicios MIVA SpA y otra, Rol N° 139-2023, (Corte de Apelaciones de San Miguel 21 de julio de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Meza, Gladys con Aseo Industrial Gustavo Sergio Celis Tapia EIRL y otro, Rol N° 2936-2021 (Corte de Apelaciones de Santiago 12 de septiembre de 2022). <https://westlawchile.cl/> id: CL/JUR/34915/2022

Monarde con Constructora Lima SpA, Rol N° 206-2022 (Corte de Apelaciones de Chillán 12 de octubre de 2022) <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Monsalves con Sociedad Transportes Transvel SpA y otro, Rol N° 705-2022 (Corte de Apelaciones de San Miguel 16 de marzo de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Montenegro con Schofield y Alfaro Ltda. y otras, Rol N° 820-2020 (Corte de Apelaciones de Santiago 12 de abril de 2021). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Montero Aroca, J., Gómez Colomer, J. y Montón Redondo A. y Barona Vilar, S. (2007). *Derecho jurisdiccional I. Parte General* (15a ed.). Tirant lo Blanch.

Morales con ESCOPA Chile Aseos Industriales SpA y otra, Rol N° 315-2022 (Corte de Apelaciones de Talca 05 de octubre de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Moreno Barrios, Isabel con Hospital Dr. Antonio Tirado Lanús de Ovalle, Rol N° 136-2023 (Corte de Apelaciones de La Serena 29 de noviembre de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

- Muga con Gutiérrez y otra, Rol N° 424-2020 (Corte de Apelaciones de San Miguel 17 de marzo de 2021). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Muñoz con Sociedad de Ingeniería y Construcción INCOSIV Limitada y otra, Rol N° 502-2022 (Corte de Apelaciones de Talca 23 de marzo de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Navarrete con Hodges y otra, Rol N° 38-2022 (Corte de Apelaciones de Temuco 01 de septiembre de 2022). <https://westlawchile.cl/id:CL/JUR/34031/2022>.
- Navarrete Bilbao con Ingeniería, Construcción y Montajes SpA y otras, Rol N° 87-2022 (Corte de Apelaciones de Arica 07 de septiembre de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Neira Cuevas, Nery y otros con Bau Arquitectura, Ingeniería y Construcción SpA y otra, Rol N° 567-2021 (Corte de Apelaciones de Concepción 22 de agosto de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Nieva Fenoll, J. (2019) La carga de la prueba: una reliquia histórica que ser abolida. En J. Nieva Fenoll, J. Ferrer Beltrán y L. J. Giannini, *Contra la carga de la prueba* (pp. 23-53). Marcial Pons
- Noriega con Parot SpA y otra, Rol N° 184-2021 (Corte de Apelaciones de Rancagua 20 de julio de 2021) <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Olivares con Grúas Carmen Romo Escobar EIRL, Rol N° 3204-2019 (Corte de Apelaciones de Santiago 26 de mayo de 2020). <https://westlawchile.cl/id:CL/JUR/186222/2020>.
- Ormazábal Sánchez, G. (2007). *Iura novit curia. La vinculación del juez a la calificación jurídica de la demanda*. Marcial Pons.
- Palavecino Cáceres, C. (2010). La responsabilidad solidaria en la subcontratación laboral. Algunas consideraciones sobre su naturaleza y efectos. *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 1(1), 17-27. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2010.43025>
- Parra con Ingeniería y Construcción Vanhauwaert SpA, Rol N° 3788-2022 (Corte de Apelaciones de Santiago 20 de octubre de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Pavez con Constructora Echavarri Hermanos Limitada y otra, Rol N° 2436-2021 (Corte de Apelaciones de Santiago, 03 de junio de 2022) <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Pávez con Sociedad Agrícola, Ganadera y Comercial AGROSER SpA, Rol N° 332-2021 (Corte de Apelaciones de Temuco 02 de febrero de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Pirul Monsalve, Raúl con Sociedad Constructora Emaus Ltda. y otra, Rol N° 520-2021 (Corte de Apelaciones de Concepción 14 de enero de 2022). <https://westlawchile.cl/id:CL/JUR/1221/2022>.
- Pizarro con Servicios Generales RGN Ltda. y otro, Rol N° 490-2023, (Corte de Apelaciones de Valparaíso 14 de agosto de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Prieto con Sáez y otros, Rol N° 301-2023 (Corte de Apelaciones de Chillán 13 de diciembre de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Pulido, Angélica con Administración de Recursos Humanos y Promociones Sertus Limitada y otra, Rol N° 2814-2020 (Corte de Apelaciones de Santiago 24 de septiembre de 2021). <https://westlawchile.cl/id:CL/JUR/75131/2021>

Quispe Mamani, Marco con Sociedad de Inversiones Mountain Road SpA y otras, Rol N° 30-2022 (Corte de Apelaciones de Arica 03 de mayo de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Rail con Constructora Radal Limitada y otra, Rol N° 89-2022 (Corte de Apelaciones de Valdivia 18 de julio de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Ravello y otros con New Call SpA y otra, Rol N° 2422-2021 (Corte de Apelaciones de Santiago 29 de junio de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Rebolledo, Ricardo con Scotta Chile SpA y otros, Rol N° 390-2022 (Corte de Apelaciones de Concepción 27 de septiembre de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Riquelme Cares, Jacob con JSP Enfierradura Limitada y otros, Rol N° 145-2020 (Corte de Apelaciones de Concepción 12 de agosto de 2020). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Rivera con Grúas Auto Rescate Ltda. y otras, Rol N° 526-2021 (Corte de Apelaciones de Rancagua 12 de octubre de 2021). <https://westlawchile.cl/id:CL/JUR/76783/2021>.

Riveros con Servicio de Seguridad SpA y otro, Rol N° 284-2023 (Corte de Apelaciones de Santiago 13 de noviembre de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Rojas con Ingeniería y Construcciones Sergio Salazar Orellana EIRL y otra, Rol N° 3432-2019 (Corte de Apelaciones de Santiago 29 de julio de 2020). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Romero Rodríguez, S. (2021). *Los hechos del proceso civil. Alegación y utilización de los enunciados fácticos jurídicamente relevantes para la dictación de la decisión de fondo*. Thomson Reuters.

Romero Seguel, A. (2014) *Curso de Derecho procesal civil. La acción y la protección de los derechos* (2a ed., Vol. 2). Thomson Reuters.

Romero Seguel, A. (2000). *La acumulación inicial de acciones (artículos 17 y 18 del Código de Procedimiento Civil)*. Jurídica Conosur.

Romero Seguel, A. (2019). La obligación solidaria pasiva y debido proceso. *Revista Chilena de Derecho*, 46(1), 99-127. <https://doi.org/10.4067/S0718-34372019000100099>

Rosas y otro con Asociación de rugby de Antofagasta y otra, Rol N° 520-2022 (Corte de Apelaciones de Antofagasta 15 de marzo de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Rupayán con Leyton y otra, Rol N° 591-2019 (Corte de Apelaciones de Temuco 14 de agosto de 2020) <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

- Salas Riffo, Richard con Transportes Charrúa Limitada y otra, Rol N° 482-2021 (Corte de Apelaciones de Concepción 01 de julio de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Sepúlveda con Constructora SAE Limitada, Rol N° 2582-2021 (Corte de Apelaciones de Santiago 09 de marzo de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Silva Guajardo, Manuel con The Fire Limitada y otra, Rol N° 444-2021 (Corte de Apelaciones de San Miguel 24 de septiembre de 2021). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Silva y otras con Ingeniería y Maquinarias Indak Ltda. y otra, Rol N° 2005-2021 (Corte de Apelaciones de Santiago, 13 de julio de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Solar Burgoa, Hugo con Sociedad Chile Guards Limitada y otros, Rol N° 452-2021 (Corte de Apelaciones de Concepción 21 de diciembre de 2021). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Soto Elgueta, Nelson y otros con Sociedad de Negocios MSS Limitada y otro, Rol N° 3293-2022 (Corte Suprema 08 de mayo de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Suárez con Ingeniería y Construcciones Santa Fe Sociedad Anónima y otra, Rol N° 592-2022 (Corte de Apelaciones de Temuco 03 de mayo de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Tapia Gatica, Luis con Municipalidad de Quilpué, Rol N° 353-2021 (Corte de Apelaciones de Valparaíso 01 de octubre de 2021). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Tapia Riveros, Rodrigo con Sociedad Constructora Arquivial Ltda. y otra, Rol N° 132-2023 (Corte de Apelaciones de Rancagua 27 de julio de 2023). <https://westlawchile.cl/> id: CL/JUR/30842/2023.
- Tribiños Rapimán, Teobaldo con CVPSA Constructora S.A. Rol N° 71.427-2021 (Corte Suprema 25 de enero de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Ugarte Catald.o, J. (2006). Sobre relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores. *Ius et Praxis*, 12(1), 11-29. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122006000100002>
- Valenzuela con Sociedad Agrícola, Ganadera y Forestal GAROAGRO Limitada, Rol N° 467-2021 (Corte de Apelaciones de Temuco 14 de abril de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Valenzuela con Contratista Claudia Andrea Pérez González EIRL y otra, Rol N° 194-2021 (Corte de Apelaciones de San Miguel 14 de junio de 2021). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Vargas y otro con Ingeniería y Construcciones Santa Fe Sociedad Anónima y otra, Rol N° 138-2023 (Corte de Apelaciones de Temuco 24 de agosto de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>
- Vega Rivera, Rodolfo con Seguridad Integral, Recurso Humano, Guardias de Seguridad Limitada y otra, rol N.º 399-2020 (Corte de Apelaciones de Concepción 21 de diciembre de 2020). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Una aproximación jurisprudencial al objeto del proceso laboral múltiple: cuestiones subjetivas en el régimen...

Vergara con Iniciativas y Obras del Norte SpA y otras, Rol N° 3176-2022 (Corte de Apelaciones de Santiago 26 de octubre de 2023). <https://westlawchile.cl/> id: CL/JUR/43257/2023.

Vergara y otros con Ingeniería y Construcciones Santa Fe Sociedad Anónima y otra, Rol N° 559-2022 (Corte de Apelaciones de Temuco, 28 de abril de 2023). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Vergara con BROTEC Construcción SpA, Rol N° 178-2022 (Corte de Apelaciones de Valdivia 23 de agosto de 2022). <https://oficinajudicialvirtual.pjud.cl>

Yzara Angulo, Walter con Inmobiliaria Chorrillos S.A y otra, Rol N° 3164-2019 (Corte de Apelaciones de Santiago 07 de agosto de 2020). <https://westlawchile.cl/> id: CL/JUR/163957/2020

Para citar este artículo bajo norma APA 7

Romero Rodríguez, S. (2024). Una aproximación jurisprudencial al objeto del proceso laboral múltiple: cuestiones subjetivas en el régimen de subcontratación. *Revista de Derecho (Coquimbo)*, 31: e6663. <https://doi.org/10.22199/issn.0719-8175-6663>



doi

Copyright del artículo: ©2024 Sophía Romero Rodríguez



Este es un artículo de acceso abierto, bajo licencia Creative Commons BY 4.0.