

# RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL: UNA REVISIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DEL MANDANTE

## SUBCONTRACTING REGIME AND LABOR PROTECTION PROCEDURE: A REVIEW OF PRINCIPAL'S LIABILITY

*Patricia Fuenzalida Martínez\**

RESUMEN: El presente trabajo analiza la posibilidad de emplazar en el juicio sobre tutela laboral a la empresa principal o mandante y, en consecuencia, de extenderle los efectos de la condena, haciéndola responsable del pago de las indemnizaciones que deriven de la vulneración de derechos fundamentales, sea que hayan sido cometidas por ella o por el empleador y contratista. Estudio que considera tanto la normativa vigente como las posturas doctrinarias y jurisprudenciales sobre el tema, para concluir que la respuesta positiva resulta del todo procedente y no contraviene la preceptiva sobre el procedimiento en cuestión ni aquella que establece el régimen de subcontratación.

PALABRAS CLAVES: Tutela laboral, subcontratación, indemnizaciones, responsabilidad, mandante.

ABSTRACT: This paper analyzes the possibility of summon to trial on labor protection the main or principal company and, consequently, extending the effects of the sentence, making it responsible for the payment of the indemnities that derive from the violation of fundamental rights, whether that these have been committed by her or by the employer and contractor. Study that considers both the current regulations, as well as the doctrinal and jurisprudential positions on the subject, to conclude that the positive response is

---

\* Patricia Fuenzalida Martínez, Abogada, profesora adjunta de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Relatora (I) Excma. Corte Suprema de Chile. Correo electrónico: pfuenzalida@pjuc.cl

entirely appropriate and does not contravene the prescriptive on the procedure in question nor that established by the subcontracting regime.

KEYWORDS: Labor protection, subcontracting, compensation, responsibility, principal.

## I. INTRODUCCIÓN

Nuestro *Código del Trabajo*, tras ser modificado por la Ley n.º 20087, de 3 de enero de 2006, contempla por primera vez, en su artículo 485 y siguientes, un procedimiento referido específicamente a la protección de los trabajadores frente a las vulneraciones de sus derechos fundamentales que se produzcan en el ámbito laboral, normativa que permite accionar cuando alguno de los derechos o garantías indicados en la norma, “resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador”, frase que interpretada junto con el límite que el artículo 183 B de dicho *Código* establece respecto de la responsabilidad de la empresa principal o mandante en contexto del régimen de subcontratación, ha llevado a la jurisprudencia y doctrina nacional a discutir la procedencia de extender este procedimiento y sus efectos, a esta última, habida cuenta que no es titular de las facultades patronales cuyo despliegue puede dar lugar al abuso o a la colisión de derechos en perjuicio del dependiente que esta preceptiva pretende erradicar.

Hasta la fecha, pese a los años de vigencia de la reforma procesal laboral, no se ha producido acuerdo en el ámbito doctrinario ni jurisdiccional, sin que, en lo que a la segunda atañe, este conflicto jurídico haya logrado ser materia de un pronunciamiento de fondo por parte de la Corte Suprema, a propósito del recurso de unificación de jurisprudencia que en el contexto de la misma reforma fue establecido por la Ley n.º 20260.

En las páginas siguientes abordaremos esa discusión, a fin de intentar contestar si la empresa principal puede ser considerada como legitimada pasiva en el procedimiento de tutela laboral, si para ello es necesario distinguir entre la vulneración de derechos cometida por ella o por el empleador y, en su caso, determinar la naturaleza de dicha responsabilidad, esto es, si se tratará únicamente de una de tipo solidario o si podrá, también en esta hipótesis, acogerse a las rebajas que regulan los artículos 183-C y 183-D del *Código del Trabajo*. Análisis que deberá considerar lo dispuesto en los artículos 183-A y siguientes, y 485 y siguientes del referido *Código*, que regulan el régimen de subcontratación y el procedimiento de tutela laboral, respectivamente, además de considerar los principios que rigen la interpretación de las normas laborales y de las relativas a derechos fundamentales.

Desde ya, anticipamos que nuestra respuesta será positiva, que sostendremos que el procedimiento de tutela alcanza en sus efectos tanto al empleador directo o contratista como a la empresa principal, por cuanto dicha interpretación es la que mejor se aviene con el principio protector que guía e inspira al derecho del trabajo, con la garantía de no discriminación y, en definitiva, con la dignidad humana de la cual emanan los derechos fundamentales que esta normativa está llamada a amparar de manera eficaz.

## II. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y SU EFICACIA HORIZONTAL

Como cuestión previa, parece pertinente efectuar algunas consideraciones acerca de los derechos en cuya protección está la base y fundamento del procedimiento de tutela laboral, los que, a su vez, se originan en la dignidad que poseen hombres y mujeres, por el solo hecho de ser tales<sup>1</sup>.

La Declaración Universal de Derechos Humanos, del 10 de diciembre de 1948, afirma en su artículo 1.º:

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”;

principio que nuestro ordenamiento interno recoge en el artículo 1.º de la Constitución Política de la República, al sostener que “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, y que también sirve como límite al actuar del Estado, según lo expresa el inciso segundo de su artículo 5.º, al señalar:

“El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”.

Como se desprende de la última norma citada, los Estados no solo han asumido la obligación negativa de no efectuar actos contrarios a la dignidad humana, sino que se trata de un deber positivo de protección y promoción, mediante la consagración de garantías adecuadas, de los derechos fundamentales que son manifestación de dicha dignidad. A consecuencia de este pro-

---

<sup>1</sup> Entre otros, CEA (2012), p. 42; FERNÁNDEZ (1984), p. 107; NOGUEIRA (2006), p. 223 y ss. y PECES-BARBA (2004), p. 44.

ceso, los textos constitucionales han dejado de ser considerados meras declaraciones programáticas o mandatos dirigidos al legislador, reconociéndose su aplicación directa, el receptor es el ciudadano, quien puede esgrimirlos para proteger su libertad, sea en contra de la Administración del Estado y de los órganos que la integran, o de otro particular, adquiriendo con ello una eficacia horizontal, que se suma a la eficacia vertical previamente reconocida, de manera que:

“A la tradicional dimensión vertical de los derechos fundamentales como derechos del individuo frente al Estado se suma su dimensión horizontal como derechos del individuo frente a otros sujetos privados, o sea, dentro de las formaciones sociales”<sup>2</sup>.

La “constitucionalización del derecho”<sup>3</sup>, caracterizada por el uso directo de las disposiciones constitucionales por jueces y ciudadanos, sin necesidad de mediación legislativa, así como su “eficacia horizontal”<sup>4</sup>, esto es, la posibilidad de invocar los derechos en ella consagrados entre particulares, ha sido aceptada ampliamente, gozando de reconocimiento positivo en nuestra Carta Fundamental, cuyo artículo 6.º en sus incisos primero y segundo, respectivamente, recoge tanto el efecto vertical como el horizontal de los derechos constitucionales, conforme a los cuales sus preceptos obligan a los órganos del Estado, y a toda persona, institución o grupo.

Este proceso, que Humberto Nogueira caracteriza como el paso del Estado de derecho al Estado constitucional de derecho, ha transformado a la interpretación constitucional en un tema central, inexistente en el constitucionalismo clásico, dado que al considerarse a la Constitución como un asunto político no justiciable, no estaba sujeta a interpretación jurídica sino legal<sup>5</sup>; y, sin dudas, que la aplicación directa e inmediata de la normativa constitucional es un aspecto relevante cuando se trata del análisis e interpretación de la legislación procesal, que, tal como ocurre con la sustantiva, debe efectuarse de un modo acorde con la obligación de respeto y promoción de los derechos fundamentales asumida por el Estado, lo que exige al operador jurídico que se enfrenta a una regla adjetiva de cuyo sentido y alcance puede depender la eficacia de un derecho fundamental, privilegiar el que mejor se avenga con la dignidad humana.

El respeto y protección a la dignidad humana adquieren especial importancia cuando se trata de la normativa laboral, cuya existencia se basa,

---

<sup>2</sup> FERRAJOLI (2010), p. 286.

<sup>3</sup> CEA (2012), p. 666.

<sup>4</sup> GAMONAL (2011a), p. 53 y UGARTE (2009a), pp. 120-121.

<sup>5</sup> NOGUEIRA (2006), pp. 45-47.

precisamente, en la profunda desigualdad existente entre las partes, característica que, en los hechos, importa “que el contrato pueda ser un instrumento de sometimiento de la voluntad de una persona a la de otra”<sup>6</sup>, de manera que la subordinación y dependencia que define al contrato de trabajo, puede suponer, a la vez, un grave riesgo para el trabajador, ante el cual el derecho se encuentra obligado a brindar una respuesta oportuna y eficaz, ya que, como sostiene Norberto Bobbio: “El problema de fondo relativo a los derechos del hombre es hoy no tanto el de justificarlos, como el de protegerlos”<sup>7</sup>.

### III. CIUDADANÍA EN LA EMPRESA Y DERECHOS FUNDAMENTALES INESPECÍFICOS EN EL *CÓDIGO DEL TRABAJO*

Asentada la eficacia de las normas constitucionales en las relaciones entre particulares, debemos precisar que estas también alcanzan al ámbito de la relación de trabajo, donde:

“La novedad no consiste en hacer efectivo los derechos fundamentales laborales tradicionales en las relaciones jurídicas del trabajo, como la libertad sindical o el derecho a huelga, sino hacer una aplicación concreta de los derechos fundamentales generales –denominados inespecíficos por la doctrina– al campo de las relaciones generadas al interior de la empresa”<sup>8</sup>.

El reconocimiento de la vigencia de derechos inespecíficos en el ámbito laboral ha dado lugar al desarrollo del concepto “ciudadanía en la empresa”<sup>9</sup>, que destaca su transformación en un espacio público, pues, como afirma Luigi Ferrajoli a propósito del estatuto de los derechos de los trabajadores italiano de 1970:

“Gracias a la introducción de estos derechos, la fábrica, en cuanto lugar de trabajo, deja de ser un lugar privado –una simple propiedad inmobiliaria del patrono– y se convierte en un lugar público. También adquiere una dimensión pública la relación de trabajo, dentro de la cual el trabajador deja de ser una mercancía y se convierte en un sujeto de derechos fundamentales: o sea, de derechos inviolables y no negociables”<sup>10</sup>.

---

<sup>6</sup> SUPLOT (2012), p. 222.

<sup>7</sup> BOBBIO (1992), p. 128.

<sup>8</sup> FERRADA y WALTER (2011), p. 93.

<sup>9</sup> Entre otros: CAAMAÑO (2007), pp. 171 a 173 y GAMONAL (2011a), pp. 56-57.

<sup>10</sup> FERRAJOLI (2010), p. 287.

Este nuevo escenario de pleno reconocimiento a la eficacia de los derechos fundamentales dentro de la relación de trabajo, exigía un cambio en la legislación de la especialidad, que, exhibiendo una marcada preferencia por las acciones de contenido patrimonial y protectoras de derechos específicos laborales, no contemplaba ninguna destinada a su amparo, por lo que el trabajador víctima de este tipo de vulneraciones debía optar entre soportar estoicamente la situación; efectuar algún reclamo administrativo tendiente a la aplicación de una sanción administrativa, lo que bien podía motivar su posterior despido; poner término a su contrato mediante un despido indirecto, asumiendo la subsecuente cesantía y la incertidumbre del resultado de un juicio que no se contempla ningún alivio probatorio en su favor; o acudir a la acción general de protección, con sus limitados alcances en términos de actividad probatoria y de reparación del daño. Siendo fácil advertir que se trata de alternativas que no satisfacen las diferentes aristas de esta problemática en la forma que sí lo logra el procedimiento de tutela laboral.

En efecto, pese al relevante contenido extrapatrimonial del contrato de trabajo, en que el binomio dirección/subordinación, la potestad disciplinaria y la relación de poder<sup>11</sup>, importan que pueda afectar intensamente la vida y persona de una de sus partes y que ciertos incumplimientos puedan acarrear daño moral<sup>12</sup>, así como a la obligación asumida por el Estado en orden a respetar y promover los derechos fundamentales, el legislador laboral había limitado esa protección mayoritariamente a los aspectos patrimoniales de la relación, ofreciendo un catálogo de acciones centrado, principalmente, en el cumplimiento de obligaciones durante el íter contractual, el término del contrato, y la conculcación de derechos fundamentales propiamente laborales, como la libertad sindical.

La ausencia de acciones protectoras de derechos fundamentales inespecíficos en el *Código del Trabajo*, se hizo aún más evidente, al aprobarse la Ley n.º 19759, de 5 de octubre de 2001, que le introdujo diversas modificaciones, entre ellas, se perfeccionó la norma sobre no discriminación contenida en su artículo 2.º, y se agregó un nuevo inciso primero al artículo 5.º, que señala:

“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”.

Desde entonces, los trabajadores contaron con normas constitucionales y laborales que declaraban la plena vigencia de los derechos fundamentales inespecifi-

---

<sup>11</sup> GAMONAL (2009), p. 3.

<sup>12</sup> PRADO (2009), p. 8.

cos al interior de la relación laboral, pero, seguían careciendo de acciones apropiadas para dotarlos de eficacia.

En este contexto se presenta el mensaje presidencial que daría lugar a la Ley n.º 20087, en cuya fundamentación el Ejecutivo se hacía cargo de las falencias e insuficiencias del procedimiento laboral de la época y efectuaba un lapidario diagnóstico de la justicia laboral<sup>13</sup>; pesimismo que se hace aún más patente en lo atinente a la modificación que daría lugar al actual artículo 485 del *Código del Trabajo*, a propósito de la cual se afirma:

“Uno de los pilares centrales del proyecto apunta a potenciar la vigencia plena, en el ámbito jurídico-laboral, de los derechos que el trabajador detenta no sólo en cuanto trabajador sino que también en su condición de persona (derecho a la intimidad y vida privada, el honor y la propia imagen, el pensamiento político o religioso, la libertad de expresión, el derecho a no ser discriminado, etc.). Se trata, en definitiva, del posicionamiento de los derechos fundamentales como ejes vertebradores de unas relaciones laborales plenamente democráticas. Dicha vigencia requiere, como condición necesaria, no sólo de un reconocimiento material, sino que también y ante todo de mecanismos de tutela jurisdiccional eficaces e idóneos”<sup>14</sup>.

Finalmente, se aprueba la Ley n.º 20087, de 3 de enero de 2006, que sustituye el procedimiento laboral previsto en el libro v del *Código del Trabajo*, dentro del cual se contempla un párrafo 6.º, denominado “Del procedimiento de tutela laboral”, del cual se ha dicho:

“Viene a ser la traducción procesal de la idea de la eficacia horizontal de este tipo de derechos en las relaciones jurídicas entre privados y en este particular caso al interior del contrato de trabajo”<sup>15</sup>,

consagrando una acción que puede ser impetrada directamente por el trabajador afectado o, en determinados supuestos, por organismos como el sindicato

---

<sup>13</sup> El mensaje presidencial señalaba: “En la actualidad existe consenso a nivel de los ciudadanos y de los operadores del derecho laboral, de las falencias de nuestra justicia del trabajo. En efecto, la percepción de la comunidad jurídica laboral es que el acceso a la justicia laboral y previsional y su funcionamiento, plantean serios problemas de equidad y de efectiva vigencia del derecho, en razón de las insuficiencias que presenta, afectando principalmente a quienes recurren ante el órgano jurisdiccional, normalmente trabajadores que han perdido su empleo y que carecen de los medios necesarios para el sustento familiar”. BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE, disponible en [www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/5683/](http://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/5683/) [fecha de consulta: 3 de abril de 2022].

<sup>14</sup> *Ibid.*

<sup>15</sup> UGARTE (2009b), p. 23.

y la Dirección del Trabajo, que será conocida por un juez especializado, en un procedimiento acorde con la naturaleza de la acción, esto es, con mayores facultades oficiosas, plazos más breves, aplicación de la regla de indicios y con mejores y más amplias alternativas de reparación del daño causado.

La importancia de esta nueva acción no puede ser obviada, pues con ella se dota de eficacia a todo un conjunto de normas internas e internacionales<sup>16</sup>, destinadas a brindar al trabajador una protección que se extiende más allá de los límites de la prestación de servicios, reconociendo que el trabajador es, siempre y ante todo, persona, fijando el respeto a su dignidad como estándar mínimo de todo contrato de trabajo, mediante la incorporación de cuestiones tales como: la no discriminación, protección a la libertad sexual, honra del trabajador y su familia, garantía de indemnidad, entre otros, cuyas vulneraciones hoy encuentran una adecuada respuesta del sistema procesal laboral.

#### IV. EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL

La base del procedimiento, la encontramos en el artículo 485 del *Código del Trabajo*, que señala:

“El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin

---

<sup>16</sup> Entre otras, los convenios 100 y 111 de la OIT, y las Leyes n.º 19591, de 1998; 19759, de 2001, 20005, de 2005; 20248 y 20348, ambas de 2009.



justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos”.

Este primer artículo define el ámbito de aplicación del procedimiento, y en los siguientes se regula quien puede interponer la acción dependiendo de si la vulneración se produce durante la relación laboral o con ocasión del despido y en qué plazo es posible hacerlo, así como cuestiones relativas a las facultades cautelares del juez, la regla de indicios y el contenido de la sentencia, entre otros.

Si bien la norma es bastante clara al enumerar a los posibles legitimados activos del procedimiento, no parece tan precisa respecto de los legitimados pasivos, cuestión que solo aborda el citado artículo 485, al establecer que este se aplicará cuando los derechos que ampara “resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador”, lo que parecería conducir a que solo aquel puede vulnerar los derechos fundamentales del trabajador y, por consiguiente, ser emplazado mediante una denuncia de tutela laboral; sin embargo, poco después de promulgarse la Ley n.º 20287 –aunque antes de su entrada en vigencia–, se dictó la Ley n.º 20123, de 16 de octubre de 2006, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, consagrando legalmente las relaciones triangulares de trabajo, en que el beneficiario del esfuerzo del trabajador no necesariamente es quien lo ha contratado, incorporando a la relación a un tercero que, pese a tal calidad, tiene responsabilidad en el cumplimiento de la normativa laboral y previsio-nal respecto del dependiente, por lo que puede ser parte de un juicio laboral, lo que conduce a preguntarse si ello alcanza también a la acción de tutela laboral, aspecto que no es abordado en forma expresa por la ley, sin que tampoco haya estado presente en su tramitación, sea en el mensaje presidencial o en la discusión particular del referido artículo 485<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> *Historia de la Ley n.º 20087 y del artículo 485 en particular*, disponible en BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE: [www.bcn.cl/historiadela-ley/nc/historia-de-la-ley/5683/](http://www.bcn.cl/historiadela-ley/nc/historia-de-la-ley/5683/) [fecha de consulta: 3 de abril de 2022].

## V. CONSAGRACIÓN DE LOS REGÍMENES DE SUBCONTRATACIÓN Y DE SUMINISTRO DE TRABAJADORES

La Ley n.º 20123, pretendió regular en detalle el fenómeno de la externalización empresarial (*outsourcing*), que, si bien se encontraba ampliamente extendido en el mundo del trabajo, no había sido objeto de atención apropiada por parte del legislador, que solo le había dedicado dos artículos, 64 y 64 bis<sup>18</sup>, cuyo texto y ubicación dentro del *Código del Trabajo* generaba una serie de dudas respecto al contenido y alcance de la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena<sup>19</sup>, la que parecía referida principalmente a una garantía de cumplimiento del pago de remuneraciones y otras prestaciones de origen laboral.

Mediante esta ley se incorporó un nuevo título VII al *Código del Trabajo*, desarrollado entre los artículos 183-A y 183-AE y divididos en dos párrafos, uno relativo al trabajo en régimen de subcontratación y otro al suministro de trabajadores, en los cuales se definen y establecen los derechos y obligaciones aplicables a cada uno. El primero se caracteriza porque el trabajador se desempeña en forma habitual en servicios, faenas u obras de propiedad un tercero distinto de su empleador, quien sigue manteniendo el poder de mando; en tanto que en el segundo, el trabajador es puesto a disposición de un tercero en forma transitoria, siendo quien ejerce la potestad de mando. Así, una de las diferencias relevantes en estas modalidades de triangulación laboral es quien ejerce el poder de mando, y esa distinta forma en que las empresas principal y usuaria se relacionan con el trabajador, justifica que la ley les imponga obligaciones también desiguales, tanto durante la prestación del servicio como a su término.

Es así que aceptar la legitimación pasiva de la usuaria en el procedimiento de tutela laboral, importa una dificultad mucho menor que hacerlo respecto de la principal<sup>20</sup>, dado que es a quien se le otorga el papel de empleador y la potestad de mando, lo que motivó la inclusión de un artículo

---

<sup>18</sup> Desde el *Código del Trabajo* de 1931 se ha regulado la situación del dueño de la obra, incorporando un artículo 16 referido a la materia; el año 1968 se dicta la Ley n.º 16757, que prohíbe la subcontratación con ciertas excepciones; sin perjuicio que el luego, el año 1970, se dicta la Ley n.º 17322, cuyo artículo 20 reconoce la realidad de la subcontratación en el rubro de la construcción; el *Código del Trabajo* de 1987, la trataba en su artículo 63, modificado por la Ley n.º 19250, de 30 de septiembre de 2003 y, finalmente, la Ley n.º 19666, de 10 de marzo de 2000, modifica el artículo 64 y adiciona el artículo 64 bis, que se mantuvieron vigentes hasta la publicación de la Ley n.º 20123. Todo disponible en BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE: [www.leychile.cl/Consulta](http://www.leychile.cl/Consulta) [fecha de consulta: 3 de abril de 2022].

<sup>19</sup> PRADO (2009), pp. 11-13.

<sup>20</sup> En tal sentido: CAAMAÑO (2007), pp. 181-182 y DÍAZ (2010), p. 359 y ss.

183-Y que, replicando la regla general del artículo 5.º del *Código* del ramo, declara que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce a la usuaria tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos, lo que lleva a concluir que la empresa usuaria puede ser sujeto activo de una vulneración de derechos fundamentales y, en consecuencia, la acción de tutela laboral puede dirigirse en su contra<sup>21</sup>.

## VI. LA EMPRESA PRINCIPAL ANTE EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL

### *1. Estado de la cuestión y debate doctrinario*

A diferencia del caso del suministro, la adecuación de esta modalidad de relación triangular de trabajo con la acción de tutela, supone una mayor complejidad, dado que el procedimiento resulta aplicable cuando la vulneración sea consecuencia del “ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador” y, a diferencia de la usuaria, a la empresa principal no le han sido otorgadas tales facultades, por el contrario, su ejercicio le puede significar ser considerado empleador directo, conforme a lo previsto en el inciso segundo del artículo 183-A del *Código del Trabajo*.

Hemos dicho que en el régimen de subcontratación el empleador conserva la potestad mando y se vincula jerárquicamente con el trabajador; mientras que la principal aparece como un tercero, que, si bien es beneficiario de sus servicios y posee obligaciones directas en materia de seguridad e indirectas en lo relativo al cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de las que es deudor el contratista respecto de sus trabajadores, no cuenta con atribuciones para impartir ordenes e instrucciones, ni mucho menos en lo que atañe a la contratación, aplicación de sanciones o terminación de contrato.

---

<sup>21</sup> DÍAZ (2010), p. 373, arriba a la misma conclusión, destacando que lo importante no es la calidad de empleador, sino el encontrarse jurídicamente habilitado para ejercer las facultades de tal, porque la lesión no proviene del hecho de ser el empleador sino del ejercicio de dichas facultades y, asimismo, PALAVECINO (2014), pp. 34-35, porque, si bien la empresa cedente (empresa de servicios transitorios) conserva la condición formal de empleadora del trabajador transitorio, la empresa usuaria tendrá la facultad de organizar y dirigir el trabajo dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición, y porque, en definitiva, el artículo 183-Y inciso 2.º del *Código del Trabajo* califica el vínculo entre la usuaria y el trabajador cedido como una “relación laboral”.

Esta delimitación del régimen de subcontratación ha llevado a ciertos sectores de la doctrina a considerar que su presencia no altera la configuración típica de la relación laboral y las responsabilidades que de ellas derivan, en lo que respecta a la vulneración de derechos, por lo que:

“En principio, cabría sostener que no corresponde que se ejerza la acción de tutela en contra de la empresa principal, atendida su desconexión legal con las facultades propias del empleador<sup>22</sup>”,

afirmando:

“En lo que respecta al desarrollo y ordenación de las relaciones laborales, cabe precisar que no se presenta en esta clase de subcontratación una alteración del arquetipo del contrato individual de trabajo regulado a partir del artículo 7 y siguientes del Código del Trabajo, ya que la relación jurídica se concreta entre el empleador, empresa contratista, y cada trabajador, o entre el empleador, empresa subcontratista, con cada uno de sus trabajadores, no teniendo la empresa mandante o dueña de la obra o faena parte alguna en ellas, pues ésta sólo se vincula contractualmente en base a la normativa civil o comercial con la empresa contratista, lo que ocurre de la misma forma entre la empresa contratista y la subcontratista. Por lo tanto, la forma tradicional de entender las relaciones jurídicas entre el trabajador y el empleador no se ve alterada de manera alguna, pues está claro el contenido de la prestación que debe el trabajador al empleador, como a su vez, las obligaciones que asume el empleador como contraparte de la relación laboral y titular de los poderes de dirección y de control<sup>23</sup>”.

Hay quienes se preguntan si la protección a los derechos fundamentales justifica el hacer responsable de esta a un tercero que no pudo participar en los hechos, concluyendo que resulta improcedente que:

“La empresa principal deba de responder, ni siquiera subsidiariamente, en caso de una condena por vulneración de derechos fundamentales de un trabajador de la empresa contratista. Solamente debería de responder el agente que realizó la acción vulneratoria<sup>24</sup>”;

y quienes desestiman la posibilidad de imputar tal responsabilidad a la mandante sea que ella haya tomado parte o no en la conculcación de derechos, estimando que si es el contratista quien viola algún derecho fundamental de

---

<sup>22</sup> UGARTE (2009a), p. 32.

<sup>23</sup> CAAMAÑO (2007), pp. 166-167.

<sup>24</sup> SANHUEZA (2012), p. 94.

su trabajador la responsabilidad a que dé lugar no irradia a la empresa principal, al menos, no en virtud de lo dispuesto en el artículo 183-B del *Código del Trabajo*, pues, aunque la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido genere derecho a una “indemnización legal” especial, la alusión a las obligaciones laborales y previsionales de dar, pretendió excluir tanto las obligaciones de hacer como las de dar derivadas del cumplimiento por equivalencia de las obligaciones de hacer, y si el infractor fuese la empresa principal, tampoco sería posible que sea legitimada pasiva de la acción de tutela, puesto que para que haya subcontratación el trabajador debe estar subordinado exclusivamente al contratista y no a la empresa principal, vale decir, si hay subcontratación no hay relación laboral entre el trabajador y la empresa principal<sup>25</sup>.

En definitiva, los argumentos que fundamentan conclusiones como las citadas se nutren principalmente del texto legal, tanto de la mencionada expresión utilizada por el artículo 485 del *Código del Trabajo* al consagrar el procedimiento de tutela laboral como de las responsabilidades y límites a las mismas que la normativa sobre subcontratación establece respecto de la empresa principal o mandante. Dentro de esta preceptiva se incluye el artículo 183-B, que circunscribe su responsabilidad solidaria a:

“Las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal”,

lo que, en principio, parece apuntar a que no hay responsabilidad de la mandante derivada de obligaciones de hacer; del mismo modo, se plantea que en la materia sería imposible hacer uso de los derechos de información y retención previstos en el artículo 183-C, para beneficiarse de la limitación a la responsabilidad que sobre esa base contempla el artículo 183-D. Además, se ha indicado que al tratarse de normas de carácter sancionatorio, estas deben ser interpretadas en forma restrictiva.

Existen, también, algunas voces que defienden la tesis contraria, invocando entre otros argumentos el que:

“Si la responsabilidad solidaria y subsidiaria de la empresa principal opera respecto de las indemnizaciones laborales y previsionales comunes, ya sea que se recurra a la presunción de un patrimonio más ostentoso con el

---

<sup>25</sup> PALAVECINO (2014), p. 35.

cual garantizar dicha deuda en favor del trabajador o a la luz del principio de ajenidad, impedir que ello sea procedente en el caso de la indemnización especial de la tutela laboral no solo va en contra de aquel aforismo que prohíbe distinguir cuando no lo ha hecho el legislador, sino que tampoco respetaría las instituciones de la ciudadanía en la empresa y la tutela laboral, lo que haría eventualmente ineficaces dichas garantías en el contexto de una subcontratación”<sup>26</sup>.

## 2. *Jurisprudencia relevante*

En cuanto a los pronunciamientos judiciales, llama la atención que no exista un número muy elevado de fallos que analice el tema, lo que ha impedido que se consolide una interpretación mayoritaria, como sí ha ocurrido respecto de muchos otros debates en el ámbito del derecho del trabajo. Es posible que lo anterior obedezca a que una lectura literal del artículo 485 del *Código del Trabajo* lleve a los demandantes a no emplazar a la mandante con frecuencia en este tipo de juicios, y a que, de hacerlo, muchos terminen a través de equivalentes jurisdiccionales, conducta que podría explicarse en el riesgo que percibe el actor de que la responsabilidad de la demandada solidaria no sea admitida, a que de mantenerse vigente el contrato civil entre ambas empresas la contratista no quiera ocasionar problemas a la principal que puedan acarrear su conclusión, o a que de haber terminado sea esta quien prefiera arribar a un acuerdo, a lo menos parcial, a fin de evitar verse expuesta a responder de prestaciones cuyo principal obligado podría no ser habido o carecer de un patrimonio con el cual solventar una eventual condena.

Luego, respecto de las causas que concluyen en sentencia y que se pronuncian sobre el punto, lo que supone que previamente se hayan dado por concurrentes los presupuestos de la vulneración de derechos denunciada, existen dictámenes en ambos sentidos, aunque pareciera que en los últimos años los tribunales y Cortes de Apelaciones han sido más receptivos a efectuar una interpretación amplia del artículo 183-B del *Código del Trabajo*, que permitiría extender a la mandante los efectos pecuniarios de la sentencia, resultando indiferente para ello si la vulneración fue cometida por ella o por el empleador.

Entre los fallos que excluyen a la empresa principal de las prestaciones originadas en la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, hay algunos que lo hacen por entender que el artículo 183-B del *Código del Trabajo* limita su responsabilidad a las obligaciones laborales y previsionales de dar, lo que excluiría a la carga de no vulnerar derechos fundamentales, por

---

<sup>26</sup> SALTOS (2021), p. 37.

tratarse de una obligación de hacer, y a las eventuales consecuencias de su infracción. En esa línea encontramos, por ejemplo, los dictados en las causas Rit T-5-2009, caratulada Román con Empresas de Seguridad y Servicios HBJ E.I.R.L., seguida ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, decisión que quedó firme luego de que el recurso de nulidad respectivo fuera rechazado por la Corte de Apelaciones de esa ciudad, en causa rol 168-2009, que no analizó la materia que nos interesa; Rit T-95-2010, Bravo con Outsourcing Desarrollo de Sistemas S.A., 2.º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en que el recurso de nulidad deducido fue finalmente desistido, según consta en causa rol 885-2010 de la Corte de Apelaciones de Santiago y, más recientemente, en la causa Rit T-350-2019, Romero con Agetrans El Loa, Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, que no fue impugnada por las partes, y en el rol 135-2015 de la Corte de Apelaciones de Concepción, en que tras invalidar el fallo de la instancia, dictado en causa Rit T-14-2014 por el Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles, da por acreditada la vulneración de derechos fundamentales y la existencia del régimen de subcontratación, pero excluye a la mandante de las prestaciones derivadas de la acción de tutela, atendido que respecto de las obligaciones de dar con carácter laboral y previsional, la opinión prácticamente unánime de la doctrina y jurisprudencia es que dichas obligaciones se refieren remuneraciones, asignaciones en dinero, cotizaciones previsionales e indemnizaciones legales por término del contrato de trabajo, concluyendo:

“Del tenor literal del artículo 183-B del Código del Trabajo, podemos desprender que la empresa principal no tiene responsabilidad alguna por la vulneración a los derechos fundamentales de la empresa contratista, al no contemplar este artículo las hipótesis de responsabilidad que establece el procedimiento de tutela de derechos fundamentales”.

También se ha planteado la improcedencia de condenar a la empresa principal, dado el carácter personalísimo de la responsabilidad en materia sancionatoria y la imposibilidad de extenderla a un tercero que no cuenta con las facultades propias del empleador ni ha participado del hecho, conforme al tenor literal del artículo 485 del *Código del Trabajo*. Así, por ejemplo, en causa Rit T-12-2009, Bustamante con Best Select Chile S.A., del Juzgado de Letras del Trabajo de San Felipe, razonamientos que no fueron modificados puesto que el recurso de nulidad fue declarado abandonado por la Corte de Apelaciones de Valparaíso, en los antecedentes rol 469-2009; una similar argumentación la encontramos en la causa Rit T-13-2009, Peña con Constructora e Inmobiliaria Casa Grande, del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, cuyo recurso de nulidad fue desestimado sin pronunciarse sobre el particular; y otro tanto ocurre con la sentencia dictada en el Rit T-83-2010,



Munizaga con Factor Seguridad Limitada, del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, en este caso se interpusieron recursos de nulidad y de unificación de jurisprudencia, fallados por la Corte de Apelaciones de Valparaíso y la Corte Suprema, en causas rol 338-2011 y 9.669-2011, respectivamente, pero referidos a otros aspectos de la decisión.

Un interesante punto medio, entre aquellas que desestiman y las que acogen la responsabilidad de la mandante, corresponde a la sentencia dictada en la causa Rit T-4-2019, del 1<sup>er</sup> Juzgado de Letras de Los Andes, que, si bien desestimó la existencia de la vulneración de derechos fundamentales denunciada, por lo que no se pronunció acerca de quiénes deben responder de las indemnizaciones que de ello pudieren derivar, rechazó previamente una excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la demandada solidaria, por considerar que era necesario entrar al conocimiento del fondo del asunto controvertido a fin de determinar si la denunciada y demandada solidaria y subsidiaria tiene o no alguna responsabilidad en los hechos denunciados, de lo que se desprende que una eventual condena o absolución de esa parte pasaba por establecer si había participado directamente o no en la comisión del ilícito laboral que supone la infracción de tales derechos. Esta decisión también se mantuvo incólume, luego que la Corte de Apelaciones de Valparaíso no hiciera lugar al recurso de nulidad conocido bajo el rol 170-2020.

Por último, tenemos aquellos dictámenes que sobre la base de una interpretación amplia del citado artículo 183-B, acogen la responsabilidad de la empresa principal, entre ellos, los siguientes:

Rit T-380-2010, Lara con Agrícola Concha y Toro, del 2.º Juzgado del Trabajo de Santiago, que declara: “todos los conceptos pecuniarios demandados son obligaciones de carácter legal y laboral”, desestimando que la indemnización por despido vulneratorio sea una sanción, por lo que extiende la responsabilidad originada en el régimen de subcontratación a ese concepto, condenado al mandante al pago subsidiario de las prestaciones otorgadas, por haber acreditado el correcto ejercicio de los derechos de información y retención; el recurso de nulidad planteado fue desestimado por la Corte de Apelaciones de Santiago, en el rol 455-11, por concordar en que el artículo 183-B es:

“Una norma legal de amplio alcance, y los términos generales en que se encuentra redactada permiten perfectamente aplicarla a un caso como el de la especie”.

Rit T-404-2012, Ramírez con Ingeniería”, del 1<sup>er</sup> Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en que acreditada la vulneración de derechos fundamentales por parte del empleador, simplemente se limita a indicar que las



demandadas solidarias no justificaron que su responsabilidad se encuentre limitada a lo establecido en los artículos 183-B y 183-D del *Código del Trabajo*, dando por supuesto que aquella incluye a la indemnización especial por tutela; sentencia que también quedó firme, al haberse rechazado el recurso de nulidad promovido por la demandada principal, en causa rol 93-2013, de la Corte de Apelaciones de Santiago.

Rit T-11-2016, Urra con Productos del Mar, del Juzgado de Letras del Trabajo de Puerto Montt, en que se sostuvo:

“Ha sido el propio legislador el que ha hecho extensiva tal responsabilidad que deriva de la vulneración de derechos fundamentales a la empresa principal, al señalar en el artículo 183-B del Código del Trabajo que la empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Así entonces, siendo la indemnización adicional del artículo 489 del código del trabajo, una indemnización legal que se traduce en una obligación de dar y que el legislador estipuló en el caso de término de la relación laboral, debe responder necesariamente, la empresa principal, de dicha indemnización”,

y en cuanto a si esa responsabilidad era solidaria o subsidiaria, se declaró que era del último tipo por haber probado el cumplimiento de los derechos de información y retención; el recurso de nulidad respectivo, fue rechazado por la Corte de Apelaciones de Puerto Montt, en causa rol 90-2016, tras concluir que la interpretación efectuada no infringió los artículos 3, 485 y 487 del *Código* del ramo, pues:

“El Fisco de Chile no fue condenado como agente vulnerador de derechos fundamentales, como sí lo fue el demandado principal, sino que, solamente fue obligado a soportar los efectos derivados de la condena a este último”,

por lo que, como el fallo del grado no condenó al Ministerio de Obras Públicas-Fisco de Chile por tutela de derechos sino a pagar prestaciones de carácter patrimonial, y siendo la indemnización adicional del artículo 489 del *Código del Trabajo*, una “indemnización legal” que se traduce en una “obligación de dar” que el legislador estipuló en el caso de término de la relación laboral, la empresa principal debe responder de dicha indemnización.

Rit T-235-2019, Guevara con Empresa Red Security Spa, del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, tras estimar acreditada la vulneración de derechos y los presupuestos del régimen de subcontratación, sin que se probaran los elementos que permiten morigerar la responsabilidad que de ello deriva,

se condenó solidariamente a ambas empresas; la Corte de Apelaciones de Iquique, conociendo del recurso de nulidad interpuesto bajo el rol 138.2020, decidió que no existía infracción legal, dado que el artículo 183-B del *Código del Trabajo*:

“Establece una garantía personal de la empresa principal respecto de las obligaciones laborales contraídas por la empresa contratista con sus trabajadores, exigiendo que dicha obligación sea una de dar, como es la de pagar una suma de dinero, y que tenga como fuente la infracción de los derechos laborales de los trabajadores del contratista”;

añadiendo:

“Resulta evidente que la obligación impuesta en la sentencia impone el pago de una suma de dinero, fundado en la infracción de la empresa contratista a la garantía de la indemnidad del trabajador, por lo que tiene como fuente la transgresión a las normas laborales, en la especie el artículo 485 y 489 del Código del Trabajo, razón por la que detenta la naturaleza laboral antes anotada, respecto de los trabajadores de la empresa contratista, y que por tratarse de una obligación de dar, se encuentra resguardada en su cumplimiento por la garantía personal de la empresa mandante como codeudora solidaria de dicha deuda”.

Rit T-557-2020, Flores con Empresa Servicios Manvier Ltda., del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, en que la vulneración denunciada correspondió a un despido antisindical respecto del cual la demandada solidaria opuso excepción de falta de legitimación pasiva, la que fue rechazada, sobre la base de razonar:

“Si bien, la mandante no puede ser responsable de la obligación de reintegro, ya que ésta no corresponde a una obligación de dar, nada impide hacerla responsable junto con la empleadora de la obligación de pagar a los actores las remuneraciones equivalentes al periodo de separación u otras prestaciones que deriven del acogimiento de esta acción, sea por imposibilidad o negativa de reintegro por la contratista, sea por indemnizaciones derivadas del término del contrato, llegado el caso”,

declarado lo anterior se le condenó en forma subsidiaria, por haber ejercido el derecho de información y retención; el recurso de nulidad deducido fue desestimado por la Corte de Apelaciones de Concepción, en causa rol 541-2021, por razones formales, atendida su defectuosa formalización.

Finalmente, como anticipáramos, la Corte Suprema no ha tenido ocasión de pronunciarse sobre esta materia de derecho, dado que los dos recursos de unificación de jurisprudencia en que se pedía un dictamen concerniente a

este asunto fueron rechazados por no satisfacer los presupuestos exigidos por el artículo 483-A del *Código del Trabajo*, dado que la decisión previa que se ofrecía para efectos del cotejo no contenía una interpretación que sirviera para su comparación, puesto que el recurso de nulidad que la motivó (en ambos casos se ofreció el mismo fallo) fue rechazado por defectos de carácter formal. Así ocurrió en la causa rol 9.4372-2019, declarada inadmisibile por tal razón, y con el ingreso rol 95.963-2020, que fue resuelto del mismo modo luego de su vista.

Sin embargo, como revisaremos luego, existen otras sentencias del máximo tribunal, dictadas en materias relacionadas, que permiten hipotetizar que de darse las condiciones que permitieran emitir una decisión sobre el fondo del asunto, este se inclinaría por la procedencia de la responsabilidad de la mandante respecto de las prestaciones derivadas de la vulneración de derechos que afecten a trabajadores de sus contratistas.

### *3. Dificultades de las tesis que rechazan la responsabilidad del mandante*

Supuesto que la relación de trabajo es de naturaleza conflictual<sup>27</sup>, parece sencillo imaginar que en la medida que agreguemos más partes a la relación, dicho potencial de conflicto solo podrá incrementarse. Es así que las relaciones triangulares aumentan el riesgo de potenciales vulneraciones a derechos del trabajador, puesto que en esta modalidad podrán provenir tanto de acciones del empleador o contratista, figura para la cual se encuentra típicamente previsto el procedimiento consagrado en el artículo 485 y siguientes del *Código del Trabajo*, como del mandante o principal, quien pese a carecer de las facultades a las que alude la citada norma, se relaciona en forma diaria con el trabajador subcontratado, sea a propósito del cumplimiento de las obligaciones que la legislación le impone en materia de higiene y seguridad o simplemente porque se encuentra física o materialmente inserto en sus instalaciones y en su actividad.

La postura que estima que el procedimiento de tutela laboral no alcanza al mandante no se hace cargo de esa realidad, ignorando que si quien vulnera los derechos fundamentales del trabajador es la contratista, ello puede tener su origen en las condiciones o exigencias impuestas por la principal para el cumplimiento del contrato civil que une a ambas empresas, además de permitir que al seleccionar a sus contratistas estas no se interesen por su comportamiento o historial previo en la materia, y que tampoco sea un ítem sobre el

---

<sup>27</sup> BARBAGELATA (2009), p. 21.

cual ejerzan control o fiscalización permanente como si deben hacerlo respecto de obligaciones menos relevantes desde el punto de vista de la dignidad del trabajador, como es el pago oportuno de determinadas prestaciones; y si el infractor es el mandante, esa solución tampoco es adecuada, pues pese a que parte de la doctrina<sup>28</sup>, y también parece desprenderse así de cierta jurisprudencia, afirman que en tal evento existiría un ejercicio ilegal de las facultades del empleador que permitiría su condena en tal calidad, lo cierto es que no es del todo claro si se trataría de una figura de coempleo, incluidos mandante y contratista, o si este último sería reemplazado por el primero y se vería, por consiguiente, liberado de sus obligaciones. En cualquier caso se trata de una alternativa que lejos de facilitar la satisfacción de la pretensión del demandante, y por esa vía aportar a la eficacia de sus derechos laborales, dificulta su actividad procesal al enfrentarlo a escenarios inciertos, dado que no existe mucha jurisprudencia que declare que el mandante debe ser considerado empleador en los términos previstos en el inciso segundo del artículo 183-A del *Código del Trabajo*, por lo que no hay un estándar claro a superar, y porque optar entre una demanda con un deudor principal y uno solidario o subsidiario, por lo tanto con dos patrimonios sobre los cuales perseguir el cumplimiento de la obligación, o una con uno solo, sin que en todos los casos necesariamente sea tan claro quién cometió la vulneración.

## VII. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA LABORAL EN CONTRA DE LA EMPRESA PRINCIPAL

Como veremos existen diversas alternativas que conducen a interpretar de manera amplia tanto el concepto de empleador sobre el cual se asienta el artículo 485 del *Código del Trabajo* como el artículo 183-B del mismo cuerpo legal, que regula las obligaciones de las cuales debe responder el mandante en forma solidaria o subsidiaria.

Una primera vía es seguir la ruta de la interpretación constitucional, ya que, si bien los mencionados artículos 485 y siguientes tienen carácter procesal, se trata de una regulación destinada a garantizar derechos fundamentales, lo que permite sostener que para cumplir tal finalidad deben ser interpretados de acuerdo con aquellas reglas cuyo objeto es dotar de eficacia y operatividad jurídica a la Constitución, posibilitando la expansión y optimización de su contenido<sup>29</sup>.

---

<sup>28</sup> UGARTE (2009a), p. 32.

<sup>29</sup> NOGUEIRA (2006), p. 61.

Si la dignidad humana es el origen de los derechos fundamentales que sirven de límite a las facultades empresariales, entonces parece procedente incorporar a la búsqueda del real sentido y alcance de las normas mencionadas principios tales como el *pro homine*, que informa todo el derecho de los derechos humanos, en virtud del cual debe preferirse aquella interpretación más extensiva, que mejor proteja, asegure y garantice los derechos humanos; el principio de posición preferente de los derechos fundamentales, que implica que en el razonamiento del encargado de aplicar el derecho:

“Deben tener un lugar predominante las razones fundadas en derechos fundamentales, desplazando de ser necesario, en casos de conflicto o tensión, a las razones normativas no iusfundamentales o de naturaleza infraconstitucional”<sup>30</sup>;

el principio de progresividad de los derechos fundamentales, ampliamente reconocido por el derecho internacional, como ocurre en el artículo 52 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas, el artículo 4 del Protocolo Adicional de la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y en el derecho interno, en el artículo 5.º de la Constitución Política, en relación con la ya citada obligación del Estado de proteger y promover los derechos fundamentales; y el principio de interpretación teleológica o finalista, conforme al cual, las normas del procedimiento de tutela laboral deben ser aplicadas del modo que maximice su propósito de otorgar una más amplia y completa protección a los derechos fundamentales del trabajador, respecto de todas las empresas con que se relaciona en tanto trabajador, sea aquella que detenta formalmente el papel de empleador, como aquella que siendo un mero beneficiario de sus servicios, igualmente tiene algunas obligaciones en relación con su protección. Las reglas precedentes, además, pueden ser reforzadas acudiendo a un principio propio de la especialidad, que alude a la función esencial del ordenamiento jurídico laboral, como es el protector o de protección<sup>31</sup>, que tiene como una de sus manifestaciones al *in dubio pro operario*, dirigido precisamente al juez social y al funcionario de la administración laboral<sup>32</sup>.

Siguiendo ese derrotero, podemos considerar que el artículo 485 del *Código del Trabajo* no se refiere únicamente a quien reúne todas las facultades del empleador, sino, también, a aquellas figuras relacionadas que asumen algunas, como lo hace el mandante en todo lo vinculado con higiene y seguridad. Para ello es pertinente hacer presente que, aunque la empresa princi-

<sup>30</sup> UGARTE (2009a), p. 58.

<sup>31</sup> PALOMEQUE (2003), p. 17 y PLA (1978), p. 23 y ss.

<sup>32</sup> DESDENTADO (2003), pp. 79-81.

pal no es la empleadora del trabajador, tampoco es propiamente un tercero ajeno, ya que es quien se beneficia de los servicios del trabajador, que se prestan en instalaciones o dependencias de su propiedad, se encuentra obligada a adoptar medidas para proteger su vida y seguridad, y a fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por parte del contratista, o a concurrir directamente a su pago, por lo que puede ser calificada de empleador indirecto. Conclusión que no contraviene el efecto relativo de los contratos, pues la doctrina civil, ha reconocido en los contratos relacionados o conjuntos contractuales, como serían los contratos de prestación de servicios y de trabajo, una excepción a este efecto, en cuyo mérito solo se consideraría como terceros a aquellos ajenos al grupo de contratos, y no a cada uno individualmente considerado<sup>33</sup>.

Así, una interpretación como la propuesta del artículo 485 del *Código del Trabajo*, permite afirmar que el mandante también se encuentra obligado a no vulnerar los derechos fundamentales del trabajador subcontratado y que su derecho-deber de fiscalización incluye el exigir al contratista que tampoco incurra en tales conductas y que implemente medidas con tal fin, aspecto que en el marco de la autonomía de la voluntad que rige la contratación civil, podría ser incorporado mediante la imposición de multas u otras sanciones para el contratista, o ser elevado a un incumplimiento que faculte su término anticipado, además de imponer a la empresa contratante la carga de examinar dentro de los antecedentes de los candidatos a contratistas su conducta previa en la materia y de privilegiar a aquellas que demuestren altos estándares de cumplimiento.

Una segunda alternativa, es entender que la legitimación pasiva de la principal o mandante en este tipo de procedimientos no deriva de su calidad de tercero relacionado o empleador indirecto, sino que corresponde sencillamente a una garantía de pago, hipótesis que parece ser la más empleada por la jurisprudencia.

Para sostener lo anterior debemos tomar como punto de partida que la subcontratación es una figura que no favorece al trabajador, quien ve alejada y difuminada la figura de quién ejerce la potestad de mando, quedando obligado a prestar servicios en un lugar y para una empresa distinta de aquella a la que postuló y que lo contrató, mientras que las ventajas para la empresa principal son claras, ahorro de recursos en todo sentido, al poder desligarse de las responsabilidades derivadas de actividades anexas a su giro, sin tener que preocuparse por la contratación, capacitación y control de un número importante de trabajadores, evitándose las decisiones y consecuencias de los despi-

---

<sup>33</sup> PRADO (2009), pp. 16-18.

dos, entre otras. Esta diferencia exige que al trabajador se le compense con algún beneficio derivado del régimen de subcontratación, cuestión que el artículo 183-B del *Código del Trabajo* resuelve al considerar al mandante como un garante del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de dar, vale decir, el trabajador sujeto a los avatares de la subcontratación, al menos cuenta con un doble patrimonio en el que perseguir las prestaciones que se le pudieran adeudar al término del contrato, lo que es concordante con uno de los fines de la Ley n.º 20123, de 16 de octubre de 2006, que reemplazó los escuetos artículos 64 y 64 bis del *Código del Trabajo*, por todo un título dedicado al trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios, buscando, entre otros efectos, intensificar la responsabilidad de la empresa principal respecto de los trabajadores de sus contratistas<sup>34</sup>.

Y si la legislación ha impuesto tal responsabilidad a la principal en materia de obligaciones pecuniarias, cómo podría entenderse que no se extienda a otras más sensibles como es la protección de los derechos fundamentales. En este punto cabe recordar aquella jurisprudencia que razona en término que no obstante que el respeto a tales derechos se traduzca en obligaciones de hacer, ello solo ocurre cuando se le cumpla en naturaleza, pero si ese deber es solucionado por equivalencia, mediante el pago de una indemnización, entonces adopta la forma de una obligación de dar, que puede ser satisfecha indistintamente por una o más personas; además de cumplirse también con el presupuesto de originarse en el incumplimiento de una obligación laboral, según se desprende del artículo 5.º del *Código del ramo*.

Otro argumento para sostener una interpretación amplia de la norma que consagra la responsabilidad del mandante y restrictiva de aquellas que la limitan es que ese es el sendero que ha venido trazando el máximo tribunal, que, si bien no se ha pronunciado sobre esta hipótesis en particular, sí ha declarado de manera reiterada y consistente que las obligaciones del mandante se extienden a la sanción derivada de la nulidad del despido y a las indemnizaciones por lucro cesante en el caso que el contratista ponga término anticipado al contrato de trabajo. Así se ha decidido, en el primer caso, en las sentencias dictadas en las causas rol n.º 1.618-2014, 20.400-2015, 31.633-2018, 16.703-2019, 18.668-2019, 20.678-2020, 69.896-2020, 134.104-2020, entre muchas otras; y respecto del segundo, en las correspondientes a los ingresos rol n.º 13.849-2014, 34.362-2016, 33.167-2020, y 92.936-2020, entre otras.

En ambos casos la Corte Suprema ha incluido dentro de las obligaciones del contratista respecto de las cuales debe responder también la mandante

---

<sup>34</sup> PRADO (2009), p. 43.



a prestaciones que aparentemente se devengan con posterioridad al periodo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación, en estos casos, la palabra ‘aparente’ es clave, pues se ha considerado que ambas corresponden a obligaciones laborales, que pueden ser calificadas como de dar, y que su origen está en el nacimiento y desarrollo del contrato de trabajo, y no en su conclusión, que puede ser posterior al término del régimen de subcontratación.

El primero quizá es más sencillo, porque la empresa principal se encuentra expresamente facultada para requerir información sobre el cumplimiento de las obligaciones previsionales de los contratistas, de manera que parece de toda lógica que si producto de la omisión de esa labor fiscalizadora el empleador deja de satisfacer la carga que el artículo 58 del *Código del Trabajo*, en relación con los artículos 17 y 19 del decreto ley n.º 3500, le impone, los efectos de la transgresión, en términos de la sanción prevista en el artículo 162, incisos quinto y siguientes, del citado *Código* las alcancen a ambas. Dentro de los razonamientos que las sentencias antes citada han empleado para arribar a tal conclusión encontramos los siguientes:

“La sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, sin que sea óbice el límite previsto a favor de las empresas contratistas en el artículo 183-B del mismo código, pues como el hecho que genera la referida sanción se presenta u ocurre durante la vigencia del régimen de subcontratación, se debe concluir que la causa que provoca su aplicación, esto es, el no pago de las cotizaciones previsionales, se originó en el ámbito que debe controlar y en el que la ley le asignó responsabilidad, debido a la utilidad que obtiene del trabajo prestado por los dependientes de un tercero y por la necesidad de cautelar el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales”;

agregando:

“Tal conclusión se encuentra acorde con los objetivos de la ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, en la medida que establece un sistema de protección a los trabajadores que se desempeñan en dichas condiciones, ya que, como se indicó, instituyó respecto de la empresa principal una responsabilidad solidaria y subsidiaria en lo concerniente a las obligaciones laborales y previsionales que debe asumir el contratista en relación a su dependiente, para, en definitiva, estimular y velar por el cumplimiento efectivo y oportuno de dichas obligaciones, teniendo presente que la nueva normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación no excluye a la empresa principal de la aplicación de la ineficacia del despido que trata el artículo 162 del Código del Trabajo, y tampoco fue materia de discusión o indicación durante la tramitación de



la Ley que la contiene, N° 20.123, como se puede apreciar del examen de la discusión parlamentaria llevada a cabo”.

El segundo caso puede ser más complejo e interesante para efectos del presente estudio, pues se trata de una situación similar, en cuanto a que la infracción de una obligación de hacer –cumplir con las cláusulas del contrato de trabajo hasta la llegada efectiva de la fecha o época prevista para su vencimiento–, se resuelve en una de dar –el pago de una indemnización por lucro cesante–. En tales casos, el análisis efectuado por la Corte ha considerado:

“Las remuneraciones que debe pagar el empleador a título de lucro cesante tienen una fuente contractual y, en consecuencia, debe calificarse como una obligación laboral de aquellas a que alude el inciso primero del artículo 183-B del Código del Trabajo”,

agregando:

“La indemnización por ese concepto (lucro cesante) no surge al momento de la terminación del contrato ni por esa causa, sino que es una obligación contraída al suscribirse el contrato y que quedó incorporada al patrimonio del causante al momento de su ingreso”.

Ambos razonamientos nos parecen plenamente aplicables al caso en estudio, pues la obligación de respetar o de no vulnerar los derechos fundamentales emana en definitiva del artículo 5.º del *Código del Trabajo*, complementado por otras disposiciones del mismo cuerpo legal como son los artículos 2.º y 485, que, en virtud del principio de integración, se entienden parte de todo contrato de trabajo, lo que permite sostener, por una parte, que se trata de una obligación de fuente contractual y, por otra, que se trata de una carga que se mantiene vigente durante todo el desarrollo del íter contractual, desde su celebración y hasta su conclusión. En consecuencia, creemos que se trata de consideraciones que apoyan la tesis propuesta y que importan que llegado el caso en que la Corte Suprema se vea en la posibilidad de resolver, entrando al fondo, un recurso de unificación de jurisprudencia referido al problema que venimos planteando, nada obsta a que pueda seguirse esta misma línea argumental.

## VIII. NATURALEZA DE LA RESPONSABILIDAD

Dicho lo anterior, solo queda por agregar algunas líneas respecto a la naturaleza de la responsabilidad de la mandante en esta materia, dada la alegación frecuente que sostiene que no es posible ejercer el derecho de información

o retención, al menos en la forma consignado en la preceptiva pertinente, en lo que atañe al cumplimiento de esta obligación laboral en particular.

Para ello es pertinente reiterar que, si bien la obligación de respetar los derechos fundamentales es una obligación de hacer, de naturaleza indivisible, pero su incumplimiento devendrá en una de dar, la reparación del daño causado mediante una suma de dinero, sea en conformidad al artículo 489 del *Código del Trabajo*, si se trata de una vulneración cometida con ocasión del despido, o a su artículo 495 n.º 2, que permite arribar a la misma solución a título de medida reparatoria, si la vulneración se produjo durante la vigencia de la relación laboral. En estos casos, cuando la sentencia dictada en el procedimiento de tutela laboral establezca la vulneración a derechos fundamentales y ordene el pago de una indemnización, la obligación de hacer se habrá transformado en una de dar y de origen laboral, ya que, como afirmáramos, en su origen está la infracción al artículo 5.º del *Código del Trabajo* y a aquellos derechos fundamentales que, de conformidad a la eficacia horizontal de la Constitución, se entienden también parte integrantes del contrato de trabajo.

Ahorabi en, en tanto obligación de dar con sujeto pasivo múltiple, en principio, podría ser solucionada de manera simplemente conjunta por los obligados como es la regla general cuando existen varios de ellos (artículo 1511 del *Código Civil*), pero esa regla general tiene una excepción en la materia, dado que el artículo 183-B del *Código del Trabajo* establece una modalidad especial de cumplimiento de las obligaciones laborales adeudadas en régimen de subcontratación, disponiendo:

“La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de estos [...]”.

En efecto, el legislador ha constituido una garantía patrimonial al cumplimiento de las obligaciones para con los trabajadores contratados en régimen de subcontratación, y si entendemos que tal garantía incorpora también la correcta y oportuna satisfacción de este tipo de obligaciones, nos parece del todo adecuada la solución aplicada por la jurisprudencia que, luego de interpretar en forma amplia el citado artículo 183-B, acude, para efectos de precisar este punto, a los artículos 183-C y D y se está, simplemente, al cumplimiento de los derechos generales de información y retención, dado que no obstante no estar referidos al apego de la contratista a la normativa que protege la dignidad del trabajador, lo cierto es que son una buena medida de la diligencia con que la mandante ha desplegado el papel fiscalizador que la normativa le impone a fin de asegurar un buen desarrollo de este régimen, que no se traduzca en mayores riesgos de inobservancia hacia los derechos de los trabajadores y de precarización.

Asimismo, cabe precisar que el ejercicio de los derechos de información y retención que parecieran estar consagrados en la legislación como una obligación de medios, efectuar cierta conducta tendiente a obtener un fin, en la práctica ha sido entendida por la jurisprudencia como una obligación de resultados, pues cada vez que se ha establecido que la contratista ha incumplido sus obligaciones laborales y previsionales y que esto no fue oportunamente advertido por la mandante y que no derivó en la retención de dineros para cumplir con dicha obligación, se ha entendido que el ejercicio de tales facultades no ha sido cabal o completo, dando cuenta con ello que el papel fiscalizador o de supervigilancia que se impone a la mandante no es una cuestión baladí, ni que deba ser cumplida como una mera formalidad.

Todo lo anterior, no obstante que tal y como ocurre en lo atinente a las demás obligaciones laborales y previsionales, la mandante que cumpla en subrogación de la contratista siempre podrá ejercer el derecho a repetir en su contra, y que, asimismo, en el marco de la autonomía de la voluntad, en la medida que esta tesis se asiente en la jurisprudencia, los contratos de prestación de servicios podrán incorporar cláusulas que consagren multas u otras sanciones frente a este tipo de infracciones, de manera de mejorar la protección al trabajador sin sobrecargar indebidamente a quien no ha incurrido en la falta.

Y sin perjuicio de advertir, además, que lo dicho aplica respecto de las indemnizaciones que el juez laboral pueda ordenar pagar, a consecuencia de una vulneración de derechos fundamentales, dado que cuando disponga otras medidas reparatorias, por ejemplo, la publicación de una sentencia en un medio de prensa o la información de ella a los restantes trabajadores, la realización de talleres o capacitaciones referidas a cierta materia u otras similares, volvemos al ámbito de las obligaciones de hacer, que dado su carácter de indivisibles, solo podrán ser cumplidas por aquella demandada a quien se haya impuesto el gravamen.

## IX. CONCLUSIONES

A lo largo del presente trabajo, se ha presentado una serie de razones que pueden sustentar la decisión de ampliar al sujeto pasivo del procedimiento de tutela laboral, incluyendo tanto al empleador directo como a uno que a estos efectos podemos calificar de indirecto, cual es, la empresa principal o mandante, pareciendo irrelevante si la vulneración de derechos fundamentales ha sido cometida por uno u otro, pues, en definitiva, lo que interesa no es que el trabajador pueda dirigirse solo en contra de uno u otro, sino que cuente con un patrimonio mayor sobre el cual hacer efectivas las eventuales sanciones;

luego, si una de las empresas estima que no ha participado del ilícito que origina la obligación de indemnizar, ello será materia de un ajuste de cuentas entre ambas, que podrá ser discutido en sede civil a propósito del contrato que las une o las unía.

Esta conclusión nos parece que es la que mejor se aviene con la interpretación que debe darse a las normas que consagran derechos fundamentales, y aquellas que establecen procedimientos destinados a protegerlos, pues tanto las disposiciones contenidas en nuestra Carta Fundamental, en particular, en sus artículos 5.º y 6.º, como en los tratados internacionales ratificados por Chile sobre la materia, obligan a los operadores jurídicos a efectuar un análisis de la preceptiva que permita extender la vida y eficacia de tales derechos, cuestión que cobra especial importancia en un contexto de desigualdad entre las partes, donde la necesidad de una la puede llevar a aceptar condiciones de trabajo que afecten su dignidad personal. Condiciones que, como hemos dicho y como se advierte en numerosos ejemplos de la realidad, pueden ser creadas tanto por su empleador como por este tercero relacionado o empleador indirecto, con quien se relaciona en forma diaria y a quien la legislación le reconoce ciertas facultades ordinariamente asignadas únicamente al empleador, como ocurre con las relativas a higiene y seguridad, quien, además, puede representar también un importante papel en términos de exigir al empleador directo y contratista un celoso apego al respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadores como requisito para la mantención o supervivencia del contrato de prestación de servicios, lo que, nuevamente, refuerza la idea de que la principal no es, ni puede ser, un mero observador en lo que a la prohibición de vulneración de derechos fundamentales respecta.

La protección efectiva de los derechos fundamentales es una exigencia de la propia dignidad humana, y todo Estado que se diga respetuoso de ella debe promover que su normativa interna sea dictada, interpretada y aplicada, de un modo acorde con esta dignidad. En este orden de ideas, la autorización dada por el legislador a las empresas, para que puedan externalizar una serie de servicios y satisfacer de este modo sus necesidades operacionales y completar su proceso productivo sin necesidad de contratar trabajadores propios, desligándose de todas las obligaciones que corresponden al empleador, exige como contrapartida, que esta empresa garantice el cumplimiento de todos los derechos del trabajador, tanto de los de naturaleza patrimonial vinculados con su subsistencia como de aquellos extrapatrimoniales que se relacionan con su dignidad personal. Sostener lo contrario, importa crear un espacio de impunidad y desprotección, intolerable para el sistema de protección a los derechos fundamentales, que precisamente por tal motivo debe ser rechazado.

## BIBLIOGRAFÍA

- BARBAGELATA, Héctor Hugo (2009): *El particularismo del derecho del trabajo y los derechos humanos laborales* (Montevideo, Ed. Fondo de Cultura Universitaria, 2ª edición).
- BOBBIO, Norberto (1992): *El problema de la guerra y las vías de la paz* (Barcelona, Ed. Gedisa).
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo (2007): "La ley de subcontratación y la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores de servicios transitorios". *Ius et Praxis*, vol. 13, n.º 2. Disponible en [www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122007000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122007000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es) [fecha consulta: 20 de febrero de 2022].
- CEA EGAÑA, José Luis (2012): *Derecho constitucional chileno*, Tomo II (Santiago, Ed. Universidad Católica de Chile).
- DESDENTADO BONETE, Aurelio. (2003): "El principio pro operario", en Luis Enrique DE LA VILLA GIL, Lourdes LOPEZ CUMBRE (dirs.). *Los principios del derecho del trabajo* (Madrid, Centro de Estudios Financieros).
- DÍAZ GARCÍA, Iván (2010): "Aplicación del procedimiento de tutela de derechos fundamentales en el suministro de trabajadores". *Ius et Praxis*, vol. 16, n.º 2. Disponible en [www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122010000200012](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122010000200012) [fecha de consulta: 22 de febrero de 2022].
- FERNÁNDEZ GARCÍA, Eusebio (1984): *Teoría de la justicia y derechos humanos* (Madrid, Ed. Debate).
- FERRADA BÓRQUEZ, Juan Carlos y Rodolfo WALTER DÍAZ (2011): "La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral". *Revista de Derecho*, vol. 24, n.º 2. Disponible en [www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-09502011000200004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-09502011000200004&script=sci_arttext) [fecha de consulta: 22 de febrero de 2022].
- FERRAJOLI, Luigi (2010): *Democracia y garantismo* (Madrid, Ed. Trotta, 2ª edición).
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2009): *El daño moral en el contrato de trabajo* (Santiago, Ed. Legal Publishing).
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2011a): *Fundamentos de derecho laboral* (Santiago, Ed. Abeledo Perrot, 3ª edición).
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio (2011): *Trabajo y derecho* (Santiago, Ed. Abeledo Perrot, 2ª edición).
- NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto (2006): *Lineamientos de interpretación constitucional y del bloque constitucional de derechos* (Santiago, Ed. Librotecnia).
- PALAVECINO CÁCERES, Claudio (2014): "El procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador en Chile". *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 5, n.º 9 (Universidad de Chile).

- PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel (2003): “El principio pro operario”, en Luis Enrique DE LA VILLA GIL, Lourdes LOPEZ CUMBRE (dirs.). *Los principios del derecho del trabajo* (Madrid, Centro de Estudios Financieros).
- PECES-BARBA, Gregorio (2004): *Lecciones de derechos fundamentales* (Madrid, Ed. Dykinson).
- PLA RODRÍGUEZ, Américo (1978): *Los principios del derecho del trabajo* (Buenos Aires, Ed. Depalma, 2ª edición).
- PRADO LÓPEZ, Pamela (2009): *La subcontratación y el suministro en el derecho civil* (Santiago, Ed. Legal Publishing).
- SALTOS HIDALGO, Tatiana (2021): “Luces y sombras: La responsabilidad de la empresa principal en la indemnización especial por tutela laboral con ocasión del despido”. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 12, n.º 24 (Universidad de Chile). Disponible en <https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/64054/69623> [fecha consulta: 14 de marzo de 2022].
- SANHUEZA TORRES, Rodrigo (2012): “Responsabilidad de la empresa principal en el procedimiento de tutela laboral”. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 3, n.º 5 (Santiago).
- SUPIOT, Alain (2012): *Homo juridicus* (Buenos Aires, Ed. Siglo XXI, 2ª edición).
- UGARTE CATALDO, José Luis (2009a): *Tutela de derechos fundamentales del trabajador* (Santiago, Ed. Legal Publishing).
- UGARTE CATALDO, José Luis (2009b): *El nuevo derecho del trabajo* (Santiago, Ed. Legal Publishing, 3ª edición).

### *Jurisprudencia*

- CORTE DE APELACIONES DE ANTOFAGASTA (2010): Rol 91-10, Peña con Constructora e Inmobiliaria Casa Grande, 7 de octubre de 2010.
- CORTE DE APELACIONES DE CONCEPCIÓN (2015): Rol 135-2015, Rupayan con Team Work Recursos Humanos Ltda., 10 de junio de 2015.
- CORTE DE APELACIONES DE CONCEPCIÓN (2022): Rol 541-2021, Flores con Empresa Servicios Manvier Ltda., 22 de enero de 2022.
- CORTE DE APELACIONES DE PUERTO MONTT (2016): Rol 90-2016, Urra con Productos del Mar, 22 de julio de 2016.
- CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO (2011): Rol 455-2011, Lara con Agrícola Concha y Toro, 5 de julio de 2011.
- CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO (2013): Rol 93-2013, Ramírez con Ingeniería, 1 de abril de 2013.
- CORTE DE APELACIONES DE VALPARAÍSO (2009): Rol 168-2009, Román con Empresas de Seguridad y Servicios HBJ E.I.R.L., 30 de junio de 2009.

- CORTE DE APELACIONES DE VALPARAÍSO (2011): Rol 338-2011, Munizaga con Factor Seguridad Limitada, 15 de septiembre de 2011.
- CORTE DE APELACIONES DE VALPARAÍSO (2020): Rol 170-2020, Ulloa con Sociedad Servicios Ingeniería y Mantenimiento, 26 de junio de 2020.
- CORTE DE APELACIONES DE IQUIQUE (2020): Rol 138-2020, Guevara con Empresa Red Security SPA, 24 de noviembre de 2020.
- CORTE SUPREMA (2012): Rol 9.669-2011, Munizaga con Factor Seguridad Limitada, 10 de agosto de 2012.
- CORTE SUPREMA (2014): Rol 1.618-2014, Díaz con Ingeniería y Construcción Atlante Spa, 30 de julio de 2014.
- CORTE SUPREMA (2015): Rol 13.849-2014, Munzón con Cueto, 25 de mayo de 2015.
- CORTE SUPREMA (2016): Rol 20.400-2015, José Audito Alvia Bello con Empresa Constructora Branex, 28 de junio de 2016.
- CORTE SUPREMA (2017): Rol 34.362-2016, López con KPS Investrust S.A., 9 de enero de 2017.
- CORTE SUPREMA (2019): Rol 31.633-2018, Ubilla y otros con Construcción Ingeniería y Montajes S.A., 25 de abril de 2019.
- CORTE SUPREMA (2019): Rol 9.473-2019, Silva con Agencia Ecisa Chile Compañía General de Construcciones S.A., 29 de noviembre de 2019.
- CORTE SUPREMA (2020): Rol 16.703-2019, Roldán con Constructora Alcarraz Limitada, 3 de enero de 2020.
- CORTE SUPREMA (2020): Rol 18.668-2019, Berríos y otros con Ingeniería e Integración en Construcción de Proyectos Industriales Incoproin Spa, 30 de marzo de 2020.
- CORTE SUPREMA (2021): Rol 33.167-2020, Casas Ojeda Maritza del Carmen con Asemax Spa, 6 de septiembre de 2021.
- CORTE SUPREMA (2021): Rol 20.678-2020, Castillo Zapata Fabián con Reparación y Servicios Varios S.A., 12 de octubre de 2021.
- CORTE SUPREMA (2021): Rol 69.896-2020, Tapia con Reparación y Servicios Varios S.A., 25 de noviembre de 2021.
- CORTE SUPREMA (2022): Rol 134.104-2020, Vergara con Fontaine, 17 de enero de 2022.
- CORTE SUPREMA (2022): Rol 95.063-2020, Sepúlveda Henríquez Alfredo Con Leyton Canales Claudio, 17 de marzo de 2022.
- CORTE SUPREMA (2022): Rol 92.936-2020, Torres Pinales Juan con Cielpanel Spa, 25 de marzo de 2022.
- JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE ANTOFAGASTA (2020): Rit T-350-2019, Romero con Agetrans El Loa, 22 de abril de 2020.
- JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CALAMA (2010): Rit T-13-2009, Peña con Constructora e Inmobiliaria Casa Grande, 26 de abril de 2010.



- JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CONCEPCIÓN (2021): Rit T-557-2020, Flores con Empresa Servicios Manvier Ltda., 31 de agosto de 2021.
- JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE IQUIQUE (2020): Rit T-235-2019, Guevara con Empresa Red Security Spa, 15 de septiembre de 2020.
- JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE LOS ÁNGELES (2015): Rit T-15-2014, Rupayan con Team Work Recursos Humanos Ltda., 30 de abril de 2015.
- JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE PUERTO MONTT (2016): Rit T-11-2016, Urra con Productos del Mar, 11 de mayo de 2016.
- JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SAN FELIPE (2009): Rit T-12-2009, Bustamante con Best Select Chile S.A., 19 de octubre de 2009.
- JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE VALPARAÍSO (2009): Rit T-5-2009, Román con Empresas de Seguridad y Servicios HBJ E.I.R.L., 6 de mayo de 2009.
- JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE VALPARAÍSO (2011): Rit T-83-2010, Munizaga con Factor Seguridad Limitada, 5 de agosto de 2011.
- 1<sup>ER</sup> JUZGADO DE LETRAS DE LOS ANDES (2020): Rit T-4-2019, Ulloa con Sociedad Servicios Ingeniería y Mantenimiento, 6 de febrero de 2020.
- 1<sup>ER</sup> JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO (2012): Rit T-404-2012, Ramírez con Ingeniería, 20 de diciembre de 2012.
- 2.º JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO (2010): Rit T-95-2010, Bravo con Outsourcing Desarrollo de Sistemas S.A., 21 de junio de 2010.
- 2.º JUZGADO DEL TRABAJO DE SANTIAGO (2011): Rit T-380-2010, Lara con Agrícola Concha y Toro, 4 de marzo de 2011.