

MARC 373

MAG  
G216e  
2012

RU 90618



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE DERECHO  
MAGÍSTER EN DERECHO  
("LEGUM MAGISTER")



## TESIS DE MAGÍSTER DE LA CARRERA DE DERECHO

**“ESTATUTOS DE RESPONSABILIDAD CIVIL EN UN  
ACCIDENTE DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE  
SUBCONTRATACIÓN. INTERROGANTES RESPECTO DE  
LA EMPRESA PRINCIPAL.”**

Autor: Luis Fernando García Díaz.

Profesor guía: Pamela Prado López.

Entrega: Mayo de 2012.



MAG  
G216e  
2012

## Índice

Resumen.	1
Introducción.	2
I.- Aspectos generales.	5
Introducción.	
1.- Regulación legal de los accidentes del trabajo.	5
1.1.- Evolución histórica.	5
1.2.- Normativa actual.	10
2.- Subcontratación.	11
2.1.- Artículos 64 y 64 bis del código del trabajo.	12
2.2.- Ley N° 20.123.	15
II.- Acción indemnizatoria por un accidente del trabajo en régimen de subcontratación.	19
Introducción.	
1.- Posibles litigantes.	19
2.- Derecho aplicable.	21
III.- Estatuto de responsabilidad en accidentes del trabajo en régimen de subcontratación.	
Casos relevantes.	29
Introducción.	
1.- Estado actual de la doctrina y de la jurisprudencia.	30
2.- Estatuto de responsabilidad aplicable.	46
2.1.- Cómo responde la empresa principal.	54
IV.- Conclusiones	63
Bibliografía	66

## Resumen.

A nivel introductorio, se realizará una síntesis histórica acerca de cómo la legislación nacional ha tratado la reparación de los trabajadores frente a un accidente del trabajo y una referencia general sobre las prestaciones a que tienen derecho. Luego, se analizará en qué consiste el régimen de subcontratación, según la ley N° 20.123. Teniendo como referencia lo anterior, se identificarán los posibles sujetos de derecho que podrían encontrarse involucrados directamente frente al acaecimiento de un accidente laboral, es decir, la empresa principal, el contratista o subcontratista, y el trabajador accidentado. Se determinará el derecho aplicable en un juicio indemnizatorio por accidente del trabajo en régimen de subcontratación, los posibles litigantes y los casos en que persisten opiniones disímiles: las acciones entabladas por los trabajadores contratistas y por los causahabientes de éstos en contra de la empresa principal. Sobre este último punto se desarrollará la hipótesis.

Descriptor general: Estatutos de responsabilidad civil, accidentes del trabajo, subcontratación, empresa principal, causalidad.

## Introducción.

En el presente trabajo se abordarán los problemas jurídicos que surgen cuando es condenada la empresa principal en un juicio indemnizatorio por accidentes del trabajo incoado por un trabajador de la empresa contratista, haciendo, también, una referencia a lo que ocurre cuando el empleado que fue víctima del siniestro fallece por el accidente y accionan sus causahabientes.

El tema de los accidentes del trabajo se ve inmerso en un contexto en que confluyen diversas disciplinas jurídicas. El derecho laboral, por las relaciones contractuales entre empleadores y trabajadores, el derecho de la seguridad social, por el seguro obligatorio por accidentes del trabajo, y el derecho civil, para regular la relación entre la empresa principal y la contratista o subcontratista, y la acción de indemnización de los perjuicios no cubiertos por el referido seguro. En el trabajo en régimen de subcontratación, por su parte, existen convenciones civiles y laborales.

Es así como, frente a un infortunio laboral, pueden surgir diversos potenciales actores, a saber: la empresa principal, la contratista, los trabajadores dependientes de la empresa principal, los trabajadores dependientes de la empresa contratista, y, eventualmente, los causahabientes de los trabajadores que demandan como sucesores del causante y las víctimas por repercusión.

El derecho común aplicable a un proceso por responsabilidad por un accidente del trabajo, de conformidad a la letra b) del artículo 69 de la ley N° 16.744, es el derecho civil, el que se traducirá en la aplicación del estatuto de responsabilidad contractual o extracontractual, dependiendo de si existe o no fuente contractual como antecedente. Si no existe relación entre los litigantes, es clara la aplicación del régimen extracontractual, como es el caso de las víctimas reflejas que accionan por su propio daño. Sin embargo, hay opiniones encontradas respecto ciertos litigantes, dentro de los cuales destaca la empresa principal.

Teniendo en consideración que la letra f) del artículo 420 del código del trabajo contempla la posibilidad de que las acciones derivadas de un accidente del trabajo puedan ser contractuales y/o extracontractuales, reconociendo competencia sólo respecto de las

primeras a los juzgados de letras del trabajo, fluye que de un mismo hecho van a surgir acciones que pueden ser conocidas por distintos tribunales.

En esta tesis se analizará, en primer término, cuál es el estatuto de responsabilidad civil aplicable a un accidente del trabajo en régimen de subcontratación, cuando demanda un trabajador de la contratista a la empresa principal, precisando qué situaciones jurídicas pueden surgir cuando son los causahabientes del primero los que impetran la acción. Producto de ello fluyen las interrogantes acerca del cuál va a ser el tribunal competente, si se puede demandar exclusivamente o en conjunto a la contratista y a la empresa principal y en qué casos podría haber una acumulación activa y/o pasiva de acciones.

También ha surgido con fuerza la duda respecto de la forma concreta en que responderá la empresa principal en el caso de establecerse su imputabilidad junto a la contratista. Esto, porque hasta antes de la dictación de la ley N° 20.123, el artículo 64 del código del trabajo, hoy derogado, fue interpretado, por alguna jurisprudencia y parte de la doctrina, en el sentido de que si ocurría un accidente laboral que afectaba a un trabajador de la empresa contratista y se determinaba la responsabilidad de su empleador, la empresa principal debía responder subsidiariamente de las indemnizaciones.

Con la promulgación de la ley N° 20.123, que vino a regular en detalle el trabajo en régimen de subcontratación, se establecieron, en el artículo 183-E del estatuto laboral, obligaciones de seguridad directas para la empresa principal frente a los trabajadores de la contratista. Sin embargo, se derogó el artículo 64 del código del trabajo y se estableció el artículo 183-B que estatuyó 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”. La obligación de pagar una indemnización por un accidente del trabajo, al derivar del incumplimiento de la obligación de seguridad, que es de hacer, es cuestionada en orden a considerarla un supuesto contemplado en el artículo 183-B, recién aludido.

En consecuencia, aparece la pregunta, ¿la ley N° 20.123 define la manera en que responderá la empresa principal frente a una acción indemnizatoria deducida por un trabajador de la empresa contratista que ha sufrido un accidente del trabajo? En esta tesis se sostiene que no y, consecuencialmente, que la ley N° 20.123 no entrega la respuesta acerca

de la concreción práctica, en los juicios de responsabilidad, del artículo 183-E del código del trabajo.

La precariedad de la actual regulación se refleja en que la jurisprudencia ha emitido pronunciamientos dispares, y la doctrina, al analizar la problemática jurídica que fluye sobre la materia, ha entregado respuestas disímiles.

La investigación será dogmática de *lege data* de carácter documental. Los métodos de investigación que se utilizarán serán el histórico y el sistemático, con el objeto de exponer la evolución que ha tenido la legislación, la jurisprudencia y la doctrina en relación a la responsabilidad civil derivada de los accidentes del trabajo, mostrando el estado actual del tema y, para los efectos de demostrar la hipótesis, se empleará el método deductivo.

Lo que se tratará de demostrar en esta tesis será que el artículo 183-E del código del trabajo establece una responsabilidad directa para la empresa principal de cumplir con la obligación de seguridad frente a los trabajadores subcontractados, y contempla una excepción legal al efecto relativo de los contratos, por lo que la acción del trabajador del contratista en contra de la empresa principal es de naturaleza contractual, siendo competente la jurisdicción laboral. La empresa principal responderá por su propio hecho hasta de culpa leve, por ser la regla general en materia de contratos onerosos. Si el trabajador de la empresa contratista demanda a su empleador y a la empresa principal y en el juicio se establece que ambos son responsables por incumplimiento de sus obligaciones contractuales, no es posible condenarlas solidaria o subsidiariamente, ya que los artículos 183 B-y 183-D no contemplan su aplicación a las trasgresiones a las obligaciones de hacer. Siendo daños producidos a partir de concausas, recurriendo a los principios que inspiran la causalidad en el derecho civil, el demandante podrá exigir a cualquiera de los demandados el pago del total de la indemnización.

## I.- Aspectos generales.

### Introducción.

En este capítulo se abordarán las dos regulaciones sectoriales que constituyen el contexto en el cual se situará la temática de responsabilidad que se tratará: los accidentes del trabajo y la subcontratación.

En cuanto a los accidentes del trabajo, se ha optado por preceder al análisis de su normativa actual con un breve repaso de su historia legislativa, de manera de reflejar cuáles han sido las decisiones que se han tomado en el pasado y en qué sistemas de responsabilidad se han basado.

Respecto de la subcontratación, se efectuará sólo una comparación entre la ley N° 20.123 y los artículos 64 y 64 bis del código del trabajo, es decir, la legislación vigente y la derogada.

El propósito es identificar las particularidades que presentan las actuales regulaciones, en comparación con las precedentes, para así descartar la proposición de soluciones al problema jurídico que se basen en consideraciones propias de legislaciones ya superadas.

### 1.- Regulación legal de los accidentes del trabajo.

#### 1.1.- Evolución histórica.

Los accidentes del trabajo son acontecimientos que producen consecuencias en el ordenamiento jurídico, en gran medida, por el daño que pueden generar. La particularidad, en comparación con un infortunio común, es que se producen en un sector profusamente regulado por nuestra legislación: el derecho laboral y, especialmente, su vertiente conocida como el derecho de la seguridad social.

Es por lo anteriormente consignado que, “a los fines de procurar el resarcimiento de esos daños han confluído históricamente tanto instituciones propias del derecho común tradicional (en particular la responsabilidad civil), como la legislación sectorial de “derecho

social” que desde hace aproximadamente un siglo ha venido a reglamentar específicamente la prevención y efectos de dichos infortunios laborales” (Díez, 2008b: p. 251).

La primera fase estaba caracterizada por no haber una reglamentación especial sobre accidentes del trabajo, por lo que la indemnización de los perjuicios que de ellos derivaban estaba reglada exclusivamente por los artículos 2314 y siguientes del código civil, es decir, la responsabilidad extracontractual. En esta etapa ni siquiera se plantea la distinción entre responsabilidad contractual y extracontractual según quien demande (Domínguez, 2011: pp. 22-23).

La legislación especial sobre la materia comienza con la dictación de la Ley N° 3.170, de 30 de diciembre de 1916, que estatuye la responsabilidad patronal por riesgo profesional en materia de accidentes del trabajo, la cual estuvo inspirada en el modelo del riesgo creado, es decir, “basta que el daño se produzca a consecuencia de una actividad cuyo riesgo la ley ha sometido a un estatuto de responsabilidad sin negligencia” (Barros, 2006: p. 29). Otro autor ha señalado que “la teoría del riesgo se funda en la creación de una situación de peligro que aproxima a la persona a una consecuencia dañosa. En otras palabras, se alteran los factores naturales que inciden en cada actuación humana en términos de que la nueva configuración de ellos es propicia –al menos mucho más que los originales- al desencadenamiento de un daño” (Rodríguez, 1999: p. 195).

El artículo primero disponía: “Los accidentes ocurridos a los obreros o empleados, por el hecho o con ocasion directa del trabajo que ejecuten en las empresas a que se refiere el artículo 3°, dan derecho a una indemnización a cargo del patrono o jefe de la empresa en provecho de la víctima, del cónyuge sobreviviente i de los hijos lejitimos, naturales o ilejitimos ya reconocidos.

Esceptúanse los accidentes debidos a fuerza mayor estraña i sin relación alguna con el trabajo que el obrero o empleado execute, o producidos intencionalmente por estos o provenientes de un delito o culpa grave imputable a la víctima o a un estraño. En este caso la prueba incumbe al patrono. Podrán declarar como testigos los demás obreros o empleados de la empresa, no siéndoles aplicables, en este caso la inhabilidad que establecen los números 4°, 5° i 6° del artículo 347 del Código de Procedimiento Civil, pudiendo el juez apreciar la prueba en conciencia”.

Para los efectos de las indemnizaciones, se clasificaban en el artículo 4° en: accidentes que producen la incapacidad temporal; accidentes que producen la incapacidad permanente, total o parcial; y accidentes que producen la muerte.

El artículo 5° establecía que: “El patrono pagará la asistencia médica i los gastos de botica de la víctima de un accidente hasta que ésta se encuentre, según informe médico, en condiciones de volver al trabajo o comprendida en alguno de los casos de incapacidad permanente”, en el artículo 6° se regulaban las indemnizaciones a las víctimas, de la siguiente manera: “1.° A la mitad de su jornal, desde el día en que tuvo lugar el accidente hasta el día en que se halle en condiciones de volver al trabajo, si la incapacidad, es temporal; 2.° A una pensión vitalicia, igual a la mitad del salario anual, si la incapacidad es permanente total; i 3.° A una indemnización que no exceda del salario de dos años, si la incapacidad es permanente parcial”. En el artículo 8° se regula la reparación en caso de muerte.

Por regla general esta ley no daba derecho a perseguir otra indemnización que la que ella misma establecía, es decir, debía aplicarse exclusivamente el sistema de responsabilidad estricta y tarifada por riesgo profesional y se excluía la responsabilidad subjetiva que tiende a la reparación integral de los daños. Había dos excepciones en las cuales se podía acudir al derecho común: en el caso que el empleador hubiere actuado con dolo o culpa grave y cuando el accidente fuere imputable a un extraño. Desde esta normativa en adelante se contempla un seguro mercantil voluntario (Díez, 2008b: pp. 256-260).

Luego, el 08 de septiembre de 1924, se dicta la ley N° 4.055, la que sigue con el sistema de la responsabilidad patronal por riesgo creado, con prestaciones económicas prefijadas. Esta ley presenta algunas innovaciones: incluye las enfermedades profesionales, reconoce la responsabilidad subsidiaria del empresario que por cuenta ajena toma a su cargo la ejecución de un trabajo o la explotación de una industria (Domínguez, 2011: pp. 25-26), y admite, en su artículo 5° la posibilidad de que la víctima del accidente o los que tengan derecho a la indemnización reclamen, “de los terceros causantes del accidente, la indemnización total del daño sufrido por ellos con arreglo del derecho común”. El inciso 2° del citado artículo 5° decía que: “La indemnización que se obtuviere de terceros, en conformidad a este artículo, liberará al patrono de su responsabilidad en la parte que el

tercero causante del accidente sea obligado a pagar”, continuando, el inciso 3º, expresando que: “La acción contra los terceros pueden ser ejercidas por el patrono a su costa y a nombre de la víctima o de los que tienen derecho a indemnización si ellos no la hubieren deducido dentro del plazo de noventa días, a contar desde la fecha del accidente”.

El decreto con fuerza de ley N° 178, conocido como el código del trabajo de 1931, también introdujo modificaciones en esta materia (Díez, 2008b: p. 264).

El libro II comienza con un título I que se titula “de la protección de los obreros y empleados en el trabajo”, que, en su artículo 244, establecía: “El patrón o empresario está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus obreros y empleados.

Para este efecto deberá proceder, dentro del plazo que fije la Inspección General del Trabajo y de acuerdo con las disposiciones que determine el Reglamento, a introducir, por su cuenta, todas aquellas medidas de higiene y seguridad en los locales del trabajo y de salubridad convenientes a las viviendas de las empresas, industrias y faenas en general.

Deberá, asimismo, disponer de los elementos necesarios para prestar, en caso de accidente de sus obreros o empleados, oportuna y adecuada atención médica, farmacéutica y hospitalaria”.

El artículo 254 define al accidente del trabajo como “toda lesión que el obrero o empleado sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad para el mismo”. Y hace responsable, en el artículo 255 al patrón o empleado “de los accidentes del trabajo ocurridos a sus obreros y empleados. Exceptúanse los accidentes debidos a fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo, y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones señaladas corresponde al patrón”.

También reconoce la modalidad del trabajo en régimen de subcontratación y la responsabilidad de la empresa usuaria en el artículo 256, al prescribir: “La responsabilidad del patrón o empresario que, por cuenta ajena, toma a su cargo la ejecución de un trabajo o la explotación de una industria, no excluye la responsabilidad subsidiaria del propietario”.

En esta legislación también se admite recurrir al derecho común, en el artículo 260, “Sin perjuicio de la responsabilidad del patrón o empleador, la víctima del accidente o los que tengan derecho a indemnización, podrán reclamar de los terceros causantes del accidente, la indemnización del daño sufrido, con arreglo a las prescripciones del derecho

común. La indemnización que se obtuviere de terceros, en conformidad a este artículo, libera al patrón de su responsabilidad, en la parte que el tercero causante del accidente sea obligado a pagar”.

Clasifica, en el artículo 271, los infortunios laborales, para los efectos de la indemnización, en: 1) accidentes que producen incapacidad temporal; 2) accidentes que producen incapacidad permanente parcial; 3) accidentes que producen incapacidad permanente total; y 4) accidentes que producen la muerte.

En cuanto al sistema de responsabilidad, en el artículo 294, se reconoce expresamente: “Las obligaciones que este Título impone a los patronos quedarán cumplidas por éstos, mientras se instituye el seguro social de accidentes, asegurando el riesgo profesional del obrero o empleado en instituciones autorizadas legalmente para este fin”. Precizando el artículo 295, en cuanto a la cobertura del seguro, que: “Por el seguro regularmente efectuado, el patrono queda exento de toda responsabilidad, siempre que la institución aseguradora se obligue por el contrato respectivo, a responder del pago total de las indemnizaciones, rentas o pensiones que en derecho correspondan.

Es condición esencial del seguro que se efectúe exclusivamente a costa del patrono. Será en consecuencia, ilícita toda retención o descuento que, directa o indirectamente, se haga del salario, o sueldo de los obreros o empleados, a título de prima o contribución al seguro”.

Tanto la ley N° 4.055 como el código del trabajo de 1931, generaron dudas respecto a si se podía accionar en contra del empleador, de conformidad al derecho común, si el accidente había derivado de su dolo o culpa (Díez, 2008b: pp. 265-266).

En cuanto al alcance de la indemnización, también surgieron interrogantes. Un jurista reflexionaba: “Ahora bien, esta indemnización que se ha calificado como legal, parcial y tarifada, ¿impide el que se pueda demandar una indemnización por los daños morales que el accidente del trabajo o enfermedad profesional pueda haber causado a la víctima de estos infortunios? A nosotros nos parece que la respuesta debe ser la negativa, es decir, en atención a que la indemnización legal sólo resarce de los daños materiales, nada impide que pueda demandar la reparación de los consiguientes daños morales que el hecho pueda haber acarreado. No cabría, desde ningún punto de vista, sostener que esta segunda indemnización traería una doble indemnización, porque, la que la ley concede, sólo se

fundamenta en los daños materiales y la que la víctima demanda ahora se refiere a daños morales por ésta sufridos” (Tomasello, 1969: p. 293).

## 1.2.- Normativa actual.

El 01 de febrero de 1968 se dicta la ley N° 16.744, que rige la materia hasta el día de hoy. Esta ley representa un cambio fundamental, ya que hace coexistir la seguridad social y la responsabilidad civil de derecho común en el resarcimiento de los daños provenientes de los infortunios laborales. Esta opción legislativa es excepcional, ya que “en el derecho comparado, el establecimiento de un régimen de responsabilidad estricta o de seguro obligatorio con indemnizaciones tasadas por la ley está generalmente acompañado de una supresión del régimen general de responsabilidad civil” (Barros, 2006: p. 700).

En primer lugar, establece un seguro social obligatorio por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Los recursos se obtienen, primordialmente, de la cotización obligatoria de los empleadores y será el ente asegurador quien responderá de las consecuencias producidas por estas tragedias.

Se define el accidente del trabajo como “toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte” (artículo 5°, inciso 1°). Están cubiertos los trayectos, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el viaje entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores. Se excluyen los accidentes debidos a fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima, aunque conservando el derecho a lo que corresponda por prestaciones médicas y teniendo los consejos de los organismos administradores la facultad de extender la cobertura total en caso de accidentes debidos a fuerza mayor extraña al trabajo que afectare al afiliado en razón de su necesidad de residir o desempeñar sus labores en un lugar distinto.

El seguro cubre un conjunto de prestaciones médicas, que detalla la ley, y otorga importes pecuniarios, distinguiendo cinco tipos de infortunios laborales: los que producen incapacidad temporal, caso en el cual se tendrá derecho a un subsidio diario; invalidez temporal o parcial, o gran invalidez, que se traducirá en una indemnización o pensión mensual; y muerte, caso en el cual “el cónyuge, sus hijos legítimos, naturales, ilegítimos o

adoptivos, la madre de sus hijos naturales, así como los ascendientes o descendientes que le causaban asignación familiar, tendrán derecho a pensiones de supervivencia”. Los subsidios, indemnizaciones y pensiones aludidas precedentemente, se encuentran reguladas con precisión en los artículos 30 y siguientes de la ley. La declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes es de exclusiva competencia de los Servicios de Salud, contemplándose un procedimiento administrativo para la obtención de estas prestaciones.

En lo que dice relación a la responsabilidad civil derivada de los infortunios laborales, cuando éstos se deban a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, nacen, además, dos acciones de responsabilidad civil: una para el organismo asegurador que haya pagado las prestaciones legales, para recuperar los desembolsos realizados (artículo 69, letra a), de la ley N° 16.744), y otra para el trabajador y las demás personas a quienes el accidente cause daño para reclamar las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral (artículo 69, letra a), de la ley N° 16.744).

Respecto a la acción indemnizatoria derivada de los accidentes del trabajo, se profundizará el análisis en el capítulo siguiente.

## 2.- Subcontratación.

La subcontratación es una de las manifestaciones de externalización laboral que hoy tiene reconocimiento legal, y que abarcaba, hasta el año 2008, casi un tercio de las empresas del país (Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo, 2008: p. 58).

En la externalización empresarial, caracterizada por vinculaciones laborales triangulares, hay dos empresas que celebran una convención de prestación de servicios y el trabajador. Sus modalidades más reconocidas son la subcontratación y el suministro de trabajadores (Albornoz, Alviz, Pérez, 2008: pp. 2-4).

A continuación, se expondrá la regulación que ha tenido la subcontratación en el período inmediatamente anterior al actual y en la legislación vigente.

## 2.1.- Artículos 64 y 64 bis del código del trabajo.

Sin perjuicio de que con anterioridad la subcontratación se encontraba reconocida, sólo a partir de la dictación de la ley N° 19.250 y de la ley N° 19.666, ambas del año 2000, se reguló con más claridad, centrandó sus propósitos en establecer responsabilidades para la dueña de la obra, empresa o faena en relación a los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas.

Así, vinieron a regular la subcontratación los artículos 64 y 64 bis, ambos del código del trabajo, que establecían:

Artículo 64: “El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos. También responderán de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

En los mismos términos, el contratista será subsidiariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas a favor de los trabajadores de éstos.

El trabajador, al entablar demanda en contra de su empleador directo, podrá también demandar subsidiariamente a todos aquellos que puedan responsabilizarse en tal calidad ante sus derechos.

En los casos de construcción de edificios por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades subsidiarias cuando el que encargue la obra sea una persona natural”.

Artículo 64 bis: “El dueño de la obra, empresa o faena, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informado por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.

En el caso que el contratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, así como cuando el dueño de la obra, empresa o faena fuere demandado subsidiariamente conforme a lo previsto en el artículo 64, éste podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél, el monto de

que es responsable subsidiariamente. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas.

En todo caso, el dueño de la obra, empresa o faena, o el contratista en su caso, podría pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso primero de este artículo, podrá ser acreditado, mediante certificados emitidos por la Inspección del Trabajo respectiva.

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del dueño de la obra, empresa o faena, las infracciones a la legislación laboral o previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas”.

Estas disposiciones legales originaron interpretaciones encontradas a propósito del alcance de los términos “obligaciones laborales y previsionales”, y su aplicación temporal, espacial y sustantiva (Prado, 2009: p.13).

En lo que respecta a la acción de responsabilidad deducida por el trabajador de la contratista en contra de su empleador y de la empresa principal, un sector importante de la cátedra estimó que no era procedente aplicar la subsidiariedad del artículo 64 del código del trabajo. En este sentido, Hernán Corral Talciani: “el antiguo artículo 64 del código del trabajo establecía la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena sólo respecto de obligaciones laborales o previsionales, por lo que, en estricto rigor, la disposición no podía aplicarse a la obligación de responder por el daño causado en accidentes del trabajo, puesto que esta obligación, como lo señala el artículo 69 de la ley N° 16.744, es regida por el derecho común y no es, por tanto, una obligación laboral sino civil” (Corral, 2011: p. 57).

Sin embargo, la jurisprudencia tuvo pronunciamientos dispares. En general, se entendió que la empresa principal era subsidiariamente responsable por las indemnizaciones a que diera lugar el accidente laboral del operario de la contratista, diferenciándose en cuanto a la forma en que debía imputarse esa responsabilidad: para algunos era necesario acreditar que la principal no adoptó las medidas adecuadas pudiendo hacerlo, para otros bastaba probar la responsabilidad de la contratista para que se estableciera la subsidiaria del dueño de la obra (Corral, 2011: pp. 57-60).

Así, a vía ejemplar, negando la aplicación del artículo 64 del código laboral a los accidentes del trabajo: “Séptimo: Que el artículo 64 del código del trabajo, hacía solamente responsable subsidiariamente al dueño de la obra, empresa o faena, de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores del contratista, esto es, dentro de las responsabilidades subsidiarias no estaban contempladas las indemnizaciones derivadas de accidentes del trabajo. Que ello aparece corroborado por fallos de nuestros tribunales superiores, cuando declararon que el artículo 64 del código del trabajo, sólo era aplicable a obligaciones previsionales y laborales que fueren susceptibles de control por parte del dueño de la obra, lo que en la especie y de acuerdo a los antecedentes que obran en el proceso, resulta impracticable. En efecto, no es un hecho discutido que el actor, en la ocasión referida contaba con los elementos de seguridad que ameritaba la faena que estaba ejecutando y que de pronto cayó sobre él” (sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 2011, Rol N° 327-2011).

Enseguida, aceptando que el artículo 64 del código del trabajo regía a los accidentes laborales, prescindiendo el análisis de la conducta de la empresa principal: “La responsabilidad subsidiaria a que se encuentra sujeto el dueño de una obra, empresa o faena en virtud del artículo 64 del ordenamiento laboral, reconoce que establecida la responsabilidad del contratista en la ocurrencia del accidente del trabajo, responde de manera subsidiaria quien encargó la ejecución de la obra sin que, respecto de éste, sea necesario entrar a considerar elementos subjetivos de imputabilidad, como son el dolo o la culpa, sea en el accidente mismo así como en la celebración del correspondiente contrato de obra. Lo señalado en el artículo 64 del código del trabajo es de orden público y, como tal, su contenido se impone a las partes, no pudiendo éste ser alterado por acuerdos privados entre particulares (sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 2001, Rol N° 3132-1997, Código del Trabajo Interpretado, 2007: p. 470).

Por último, admitiendo que el artículo 64 del estatuto laboral abarcaba los accidentes del trabajo, calificando la actividad del dueño de la obra: “Vigésimo primero: Que, en este orden de ideas, es útil precisar también, como ya se ha decidido por este tribunal, que, ciertamente, la responsabilidad subsidiaria posee límites. Tales límites están dados desde un doble punto de vista, tanto jurídico como fáctico. Jurídicamente, uno de los límites de la responsabilidad subsidiaria, está establecido en el propio inciso final del

artículo 64 del código del trabajo, en cuanto no la extiende al caso de construcción de edificios por un precio único prefijado, encargada por una persona natural. Vigésimo segundo: Que, desde un ángulo práctico, la responsabilidad en examen debe estimarse comprensiva sólo de los casos en que el dueño de la obra, faena o empresa ha podido fiscalizar el cumplimiento por parte del contratista o subcontratista de las obligaciones de las que se pretende hacerlo responsable. Ya se resolvió en materias similares que si ello escapaba de la esfera de control del responsable subsidiario, éste no puede ser condenado en tal calidad” (sentencia de la Corte Suprema, 2007, Rol N° 748-2006).

## 2.2.- Ley N° 20.123.

La ley N° 20.123 vino a regular el trabajo en régimen de subcontratación, las empresas de servicios transitorios, el contrato de puesta a disposición de trabajadores y el contrato de servicios transitorios, desde el artículo 183-A hasta el 183-AE, todos del código del trabajo, derogando los ya aludidos 64 y 64 bis. Todas las formas contractuales indicadas son versiones del fenómeno de la externalización laboral que, ahora, adquiere una consagración legal especial.

El artículo 183-A define legalmente el trabajo en régimen de subcontratación como “aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica”.

Sobre el particular, la Dirección del Trabajo, en el ord. N° 0141/005, de 10 de enero de 2007, ha señalado que son requisitos del trabajo subcontratado, precisando que sólo opera en caso de prestaciones que impliquen habitualidad o permanencia, los siguientes: “a) Que el dependiente labore para un empleador, denominado contratista o subcontratista, en virtud de un contrato de trabajo. b) Que la empresa principal sea la dueña de la obra, empresa o faena en que se desarrollen los servicios o se ejecuten las obras objeto de la

subcontratación. c) Que exista un acuerdo contractual entre el contratista y la empresa principal dueña de la obra o faena, conforme al cual aquél se obliga a ejecutar, por su cuenta y riesgo, obras o servicios para esta última, y, d) Que las señaladas obras o servicios sean ejecutadas por el contratista con trabajadores de su dependencia”.

De lo anterior, fluye que la figura que define el artículo 183-A del código laboral no corresponde a lo que en doctrina se ha entendido como subcontrato, es decir, “un nuevo contrato derivado y dependiente de otro contrato previo de la misma naturaleza” (López, 2001: p. 214). En la subcontratación laboral referida, que sea dicho de paso no varía en nada la manera en que se entendía tanto por la doctrina como por la jurisprudencia administrativa y judicial, “hay, por lo menos, tres sujetos concernidos: empresa principal, el contratista (y/o subcontratista o subcontratistas), y el trabajador. Entre el trabajador y la empresa contratista o subcontratista hay un contrato de trabajo; y entre la empresa principal y la contratista una relación contractual en cuya virtud se encarga a este último ejecutar obras o servicios para la primera” (Prado, 2009: p. 15).

En este punto, a modo de hacer una precisión que ayudará a no confundir los términos, cabe diferenciar claramente la subcontratación y el suministro, ya que comparten importantes similitudes. Lo que los diferencia es la subordinación, o sea “podría resumirse la plataforma de partida de la nueva regulación así: en una relación triangular de trabajo, si el trabajador está subordinado a la empresa externa, se encuentra en un régimen de subcontratación, y si está subordinado a la empresa principal, está en una situación de suministro” (Lizama y Ugarte, 2009: p. 14).

En lo relativo al problema de los accidentes del trabajo esta ley incorpora dos grandes transformaciones a la antigua regulación. En primer lugar, en reemplazo de la subsidiariedad que establecía el artículo 64 del código del trabajo, está el artículo 183-B que dice:

“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. 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.

En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural”.

Empero, de acuerdo al artículo 183-D, si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo 183-C, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral, limitándose esta responsabilidad al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

En segundo lugar, se estatuye una responsabilidad directa de la empresa principal respecto de los trabajadores de la contratista, en materia de higiene y seguridad, en el artículo 183-E:

“Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán las obligaciones y responsabilidades señaladas en el inciso precedente, cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Sin perjuicio de los derechos que se reconocen en este Párrafo 1° al trabajador en régimen de subcontratación, respecto del dueño de la obra, empresa o faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador”.

No obstante que el análisis en profundidad de estos preceptos legales se efectuará en los capítulos sucesivos, cabe, en esta etapa del estudio, hacer presente que los artículos 183-B y 183-C, que regulan la solidaridad y la subsidiariedad de la empresa principal, están redactados de una manera más restrictiva que el desaparecido artículo 64.

## II.- Acción indemnizatoria por un accidente del trabajo en régimen de subcontratación.

### Introducción.

En este capítulo se acotará el panorama general presentado en el precedente: se analizará la fase civil de la reparación de los daños producidos por un accidente del trabajo, esto es, la acción de indemnización de perjuicios por responsabilidad. A su vez, el contexto en que se situará el estudio será el trabajo en régimen de subcontratación.

Para adentrarse en este tema se optó por identificar los posibles litigantes que pueden concurrir en un juicio indemnizatorio, como una manera de mostrar la posición jurídica que cada uno de ellos detentaba durante el desarrollo de sus respectivas vinculaciones y la que posteriormente tienen en un eventual juicio. El propósito de esta exposición es asentar ciertas premisas que luego podrán facilitar la comprensión del fundamento de las soluciones que se propondrán.

Enseguida, se determinará el derecho aplicable a estas acciones judiciales. La presentación de la interrogante y de la respuesta será en términos generales; el resultado nos mostrará, sin cuestionamientos, el derecho sustantivo que regula todo proceso de indemnización por accidente del trabajo.

El objetivo, entonces, es obtener los elementos básicos que permitirán reflexionar, en el capítulo posterior, acerca del problema jurídico que se ha detectado, ofrecer una respuesta concordante con aquéllos y, consecuentemente, demostrar la hipótesis.

### 1.- Posibles litigantes.

Nos encontramos en una situación jurídica denominada trabajo en régimen de subcontratación. Como anunciamos en el capítulo anterior, la relación triangular “está compuesta tanto por la empresa principal que contrata una obra o un servicio con una empresa contratista, que será, por su parte, la empleadora del trabajador que presta sus servicios en el régimen laboral de subcontratación. En síntesis, empresa principal, contratista y trabajador subcontratado son los sujetos involucrados en el régimen legal de subcontratación” (Albornoz et al., 2008: pp. 32-33). Se seguirá el esquema previamente

indicado para este análisis y así se seguirá en lo sucesivo, es decir, se asumirá que existe una empresa principal, los trabajadores dependientes de ésta, la contratista y los operarios subcontratados.

En esta organización empresarial encaminada a producir bienes y/o servicios, habrá contratos laborales, entre la empresa principal y sus trabajadores, y entre la contratista y sus dependientes, y una vinculación de naturaleza civil, típicamente comercial, que unirá a la dueña de la obra, empresa o faena con la contratista.

El artículo 69 de la ley N° 16.744, en su letra b), establece expresamente quiénes tienen legitimación activa para demandar la responsabilidad resarcitoria por un infortunio laboral, es decir, “la víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño”, señalando, en lo relativo a los legitimados pasivos, que serán el “empleador o terceros responsables del accidente”. De acuerdo a lo anterior, se reconoce la facultad de deducir la acción al trabajador, que será la víctima del accidente, y a los causahabientes de éste, los cuales pueden deducir su acción en calidad de herederos del trabajador o sustentándola en su propio daño, es decir, como víctimas reflejas.

Pues bien, si acontece un accidente del trabajo podrá surgir responsabilidad indemnizatoria: a) de la empresa principal frente a sus trabajadores; b) de la contratista respecto de sus operarios; c) de la contratista en relación a los dependientes de la principal; d) de la empresa principal por los trabajadores de la contratista; e) De los terceros absolutos por los subordinados de la empresa principal y/o la contratista. Son “los verdaderos terceros, *penitus extranei*, son aquellos a quienes no liga ni ligará en el futuro ninguna relación con los contratantes. Para estos terceros rige plenamente el principio de la relatividad de los efectos del contrato. El contrato no puede conferirles o quitarles un derecho, convertirles en acreedores o deudores” (Meza, 2007: p. 19).

Todo lo anterior, sin perjuicio de lo dicho a propósito de los causahabientes.

De la enumeración efectuada, se advierte que habrá litigantes que se enfrentarán con su contraparte contractual, como son los casos de las letras a) y b), otros que litigarán con quien no los une ningún vínculo jurídico, que son los de las letras c) y e), y, por último, aquellos que sin haber contratado directamente se encuentran unidos por un negocio distinto, ya que la ley le impone a uno de ellos obligaciones respecto del otro, que es lo que se anuncia en la letra d).

La más difusa de las relaciones jurídicas enumeradas es, sin duda, la de los trabajadores de la contratista que recurren a la jurisdicción para exigir de la empresa principal la indemnización de los perjuicios derivados de un accidente del trabajo. La dueña de la obra ha celebrado un contrato, es de naturaleza civil y su contraparte es la contratista, pero esa convención asume que existen otros involucrados que no pueden faltar, los trabajadores de la contratista, respecto de los cuales la empresa principal va a adquirir diversas obligaciones. Es por esta particular realidad que se estima en esta tesis que la responsabilidad que tiene la empresa principal respecto de los trabajadores contratistas es distinta a la de un tercero ajeno y, en consecuencia, las respuestas que se elaboren respecto de la primera no serán iguales a las del segundo.

Se adelantará que justamente son los recién mencionados los que nos plantearán el problema jurídico y a los que se les procurará dar una solución.

## 2.- Derecho aplicable.

La ley N° 16.744 “contiene, como en ningún otro ámbito y seguramente antes que en otro, la plena consagración del principio de la reparación integral del daño. En efecto, por una parte contiene un sistema de seguridad social para las prestaciones por accidentes del trabajo y, por otra, un sistema de responsabilidad para los daños no cubiertos por el primero” (Domínguez, 2011: p. 28).

La letra b) del artículo 69 de la ley N° 16.744 regula la existencia de las acciones de responsabilidad, al disponer que: “La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral”. El derecho común, siguiendo la interpretación a contrario sensu del artículo 4° del código civil, está constituido por las disposiciones contenidas en dicho cuerpo de leyes. Carlos Ducci Claro señala que el derecho civil es el derecho privado común y general, ya que da base dogmática a todo el derecho que no sea estrictamente político, reflejándose su organización conceptual en todas las disciplinas especiales, como son el derecho mercantil y el laboral, las cuales no se oponen a él, sino que lo complementan y renuevan frente a una nueva problemática social

(Ducci, 1995: pp. 15-16). En este sentido se ha pronunciado nuestro sumo tribunal: “Y, desde otro punto de vista, si la ley ha remitido expresamente el ejercicio de la acción dirigida a obtener el resarcimiento de los daños a “las prescripciones” del derecho común, resulta obvio que son los pertinentes preceptos contenidos en el código civil aquellos que mediante su aplicación determinan la fisonomía propia y la naturaleza jurídica de las obligaciones indemnizatorias cuyo cumplimiento se persigue, en especial las que se definen y reglan en los capítulos IX, X y XII del libro cuarto del código civil, en sus artículos 1437, 1511, 1512, 1513, 1514, 1515, 1520, 1522, 1524, 1525, 1526, 1527, 1530, 1533, 1534, 1548, 1551, 1553, 1556, 1557, 1558 y 1559 de esa normativa. Estas disposiciones legales, en relación a lo que se plantea en el recurso, tienen el carácter de decisorias del litigio, las que no obstante, no son objeto de impugnación alguna por el recurrente” (sentencia de la Corte Suprema, 2011, Rol N° 6360-2010).

Por otra parte, está la letra f) del artículo 420 del código laboral, de acuerdo a la cual son de la competencia de los juzgados de letras del trabajo “los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, con excepción de la responsabilidad extracontractual a la cual le será aplicable lo dispuesto en el artículo 69 de la ley N° 16.744”.

En consecuencia, el derecho aplicable a la acción indemnizatoria por un accidente del trabajo, incluido obviamente cuando éste ocurre bajo un régimen de subcontratación, es el derecho civil y, específicamente el estatuto de responsabilidad contractual, respecto del cual tiene competencia el juzgado de letras del trabajo, y el régimen de responsabilidad extracontractual, que será conocido por los tribunales ordinarios. Nuestro derecho civil contempla dos vías para demandar la indemnización de perjuicios, la acción basada en el estatuto contractual y la que se sustenta en las normas de los ilícitos civiles. El derecho común que se aplique en el caso concreto dependerá de quien deduzca la demanda y en contra de quien se haga, pues ello determinará la causa de pedir de la acción, definida en el inciso final del artículo 177 del código de procedimiento civil como “el fundamento inmediato del derecho deducido en juicio”.

Siguiendo el parámetro de los posibles litigantes y la forma en que se distinguieron los grupos de casos, indicados en el título anterior, se analizará el estatuto de responsabilidad que regirá a cada uno de ellos.

Entre aquellos que existe una vinculación directa, esto es, la empresa principal y sus trabajadores y la contratista y sus trabajadores, en ambos casos ligados por contratos de trabajo, la respuesta es clara: el estatuto de responsabilidad es el contractual. Cuando no sea posible identificar vínculos jurídicos de ninguna especie y no se generen derechos y obligaciones correlativos durante el desarrollo del trabajo en régimen de subcontratación, es decir, entre el trabajador de la empresa principal y la contratista, y entre los trabajadores, tanto de la dueña de la obra como de la contratista, y los terceros absolutos, la solución tampoco merece dudas: rigen las disposiciones del título XXXV del libro IV del código civil.

En el caso de la acción indemnizatoria deducida por un trabajador del contratista en contra de la empresa principal la situación es mucho más discutible, ya que si bien entre ellos no se ha celebrado ningún tipo de contrato, ambos, cada uno por su lado, sí lo han hecho. Además, están insertos en una modalidad de la externalización laboral que reconoce legalmente dicha circunstancia y que expresamente impone a una de ellas, la dueña de la obra, obligaciones no menores en relación a los trabajadores de la contratista. A decir lo menos, se trata de contratos vinculados.

En cuanto a las demás personas a quienes el accidente ha causado daño, que representan, como ya se dijo, la situación de los causahabientes, tanto los que demandan *iure hereditatis* como los que lo hacen *iure proprio*, sin perjuicio de estar reconocidos como legitimados activos, la letra b) del artículo 69 de la ley N° 16.744 se limita a reenviarlos a las prescripciones del derecho común, a fin de determinar el estatuto de responsabilidad que debe aplicarse. Al estudiar con detenimiento el caso que más interrogantes ha merecido, a saber, la acción de los trabajadores de la contratista en contra de la empresa principal, se incluirá un análisis relativo a la eventualidad de que fallezca el operario y demanden sus causahabientes.

En esta fase de la investigación se dejarán planteados sólo los elementos que se consideran más relevantes para obtener las respuestas a las dudas que han surgido. Esto, porque el desarrollo de la hipótesis y su demostración están reservados para el siguiente capítulo.

Siguiendo con las reflexiones consignadas, es conveniente hacer presente de que la calificación de una acción como contractual o extracontractual tiene una importancia

enorme, desde el punto de vista del derecho, tanto sustancial como procedimental. Entre otras:

a) La acción por responsabilidad extracontractual prescribe en el plazo de cuatro años, contado desde la perpetración del acto, en cambio la contractual en cinco años, por aplicación del artículo 2515 del código civil o, en su defecto, el artículo 79 de la ley N° 16.744;

b) En la responsabilidad extracontractual el actor tiene la carga de probar la culpa, mientras que en la contractual la culpa se presume. En este punto cabe citar cómo nuestros tribunales han hecho aplicable la presunción simplemente legal recién aludida: “En este punto cabe señalar que -como lo ha resuelto la Corte Suprema- lo que dispone el artículo 184 del código del trabajo en relación al inciso 3° del artículo 1547 del código civil es que en la responsabilidad contractual el incumplimiento de las obligaciones se presume, de manera que al que reclama dicha responsabilidad sólo le incumbe probar la existencia de la obligación, en este caso al trabajador, pero no tiene la carga procesal de acreditar que el incumplimiento de ésta sea culpable. En cambio, si el empleador pretende liberarse de responsabilidad deberá probar haber dispuesto y desplegado las medidas de seguridad adecuadas para tener por cumplido el deber de diligencia exigido por la ley. Por lo tanto, la prueba de la diligencia por parte del empleador lo excusa del deber de reparar. De este modo es el empleador quien debe desvirtuar la presunción de culpa y la prueba que se produzca debe provocar la convicción en el tribunal de que se empleó la debida diligencia. Así, la carga de la prueba correspondía a la demandada Construcciones y Pavimentos Limitada” (sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 2010, Rol N° 246-2010).

c) En cuanto a la diligencia debida, en la responsabilidad contractual por un accidente del trabajo, al derivar ésta de contratos onerosos, el demandado sería responsable hasta de la culpa leve, de acuerdo al artículo 1547 del código civil (Prado, 2009: p. 92). En materia extracontractual, según la doctrina clásica, el autor del delito o cuasidelito estaría obligado a indemnizar por toda culpa; en ese sentido Arturo Alessandri Rodríguez (Alessandri, 1943: p. 196) y Hernán Corral Talciani (Corral, 2011: p. 55). La cátedra más moderna y hoy mayoritaria, en cambio, opina que debe concurrir al menos culpa leve; entre otros autores, Ramón Meza Barros (Meza, 1997: pp. 262-263) y Enrique Barros Bourie (Barros, 2006: pp. 80-82).

Sin perjuicio de las distinciones recién indicadas, ha sido muy recurrente que la jurisprudencia haya estimado que en esta materia la responsabilidad contractual, por los bienes jurídicos que están involucrados y los términos lingüísticos que ha utilizado el legislador en el artículo 184 del código del trabajo, se haga procedente el parámetro de la culpa levísima. En este sentido: “Noveno: Que en el contrato de trabajo el patrón responde ante el incumplimiento de la obligación de protección y seguridad de la culpa levísima que se describe en el artículo 44 del código civil, esto es, de la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes” (sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 2008, Rol N° 6920-2007).

d) En cuanto a la magnitud hasta la cual podría extenderse la reparación del daño, el régimen extracontractual sí tiene una prebenda, ya que abarcaría los daños imprevistos, lo que está excluido, salvo dolo, en el caso del incumplimiento contractual. Sin embargo, según Hernán Corral Talciani “nuevamente el criterio impuesto por la jurisprudencia, de que siempre el daño causado por el accidente es previsible a la época del contrato, termina por neutralizar también esta ventaja” (Corral, 2011: p. 56).

e) Finalmente, desde el punto de vista procesal, de acuerdo a la letra f) del artículo 420 del Código del Trabajo, únicamente las acciones por responsabilidad contractual son de competencia de los juzgados de letras del trabajo, por ende, las extracontractuales serán substanciadas por los jueces civiles.

En sede laboral, el juicio se tramitará de acuerdo al procedimiento de aplicación general, establecido en los artículos 446 y siguientes del cuerpo legal del ramo, el cual se desarrolla en dos audiencias, la preparatoria y la de juicio, en que se apreciará la prueba de acuerdo a las reglas de la sana crítica, y en que la decisión deberá adoptarse, según el N° 5 del artículo 459 del mismo compilado, teniendo en consideración los principios de derecho aplicables, entre los cuales está, en materia laboral, el de protección del trabajador. Este juicio, además de ser muy rápido, tiene la ventaja de que la sentencia definitiva sólo es susceptible de ser atacada por medio del recurso de nulidad, medio de impugnación de derecho estricto en que no es posible modificar los hechos que se han tenido por establecidos, a menos que el fallo haya sido pronunciado con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Por otro lado, está el juicio ordinario civil, susceptible de ser objeto de diversas actuaciones dilatorias, que, en la práctica, significa que los procesos duren años en primera instancia y que, adicionalmente, estén expuestos a un nutrido sistema recursivo que se traduce en que fácilmente puedan llegar a la Corte Suprema. Todo lo anterior hace que el juicio sea extenso temporalmente y muy oneroso de solventar.

De la exposición recién hecha, no debe sorprender que los demandantes prefieran acogerse al estatuto contractual al deducir su acción. Sin embargo, el estatuto de responsabilidad que se esgrime al demandar es fundamental: si se acciona en virtud del régimen equivocado ello se traducirá necesariamente en el rechazo de la demanda, ya que de lo contrario se incurriría en *ultra petita*. La conclusión consignada está en sintonía con el concepto amplio que ha dado nuestro máximo tribunal de dicho vicio: “Tercero: Que la causal de *ultra petita* se produce cuando la sentencia, apartándose de los términos en que las partes situaron la controversia por medio de sus respectivas acciones y excepciones, altera el contenido de éstas, cambiando su objeto o modificando su causa de pedir, o cuando la sentencia otorga más de lo pedido por las partes en sus respectivos escritos que fijan la competencia del tribunal o cuando se emite pronunciamiento en relación a materias que no fueron sometidas a la decisión del mismo” (sentencia de la Corte Suprema, 2011, Rol N° 6407-2009). En este mismo sentido, Hernán Corral: “en los procesos de responsabilidad, la causa de pedir no sólo está compuesta por los hechos que dan lugar a ella, sino por la calificación jurídica de dichos hechos y especialmente por la determinación de si la obligación de reparar se rige por el estatuto de la responsabilidad contractual o por el de la responsabilidad extracontractual. Puede decirse, en consecuencia, que la dualidad de regímenes produce una dualidad de acciones y que el litigante debe elegir correctamente a su pretensión so pena de que ella sea desechada. No podría el tribunal dar lugar a una indemnización por un régimen de responsabilidad distinto de aquel que ha sido alegado por el demandante. En caso contrario, se incurriría en *ultra petita*” (Corral, 2011: p. 49-50).

Sin embargo, el nuevo procedimiento laboral contempla, en el artículo 447 del código del trabajo, una vía que podría disminuir el negativo efecto que tiene actualmente para las partes recurrir a los tribunales, verse inmersos en una tramitación desgastante y, recién en la sentencia definitiva, saber que su pretensión partió mal planteada. El aludido precepto legal manda: “El juez declarará de oficio cuando se estime incompetente para

conocer de la demanda, en cuyo caso así lo declarará, señalará el tribunal competente, y le enviará los antecedentes”. Si esta disposición legal es aplicada con rigor por los jueces se podría lograr el propósito antes dicho (Díez, 2008a: pp. 178-179).

De todas maneras, cabe consignar que un pronunciamiento al inicio del procedimiento, relacionado con la naturaleza jurídica sustantiva de la acción incoada, es una típica cuestión de fondo que incide en la competencia absoluta del tribunal, en relación con el elemento material. Nuestro código de procedimiento civil, esencialmente inspirado en el principio dispositivo, es contrario, en general, a estas manifestaciones de la oficialidad judicial (Harasic, Libedinsky y Juica, 1989: pp. 12-15).

Sin embargo, el nuevo proceso laboral ha consagrado expresamente, en el artículo 432 del código del ramo, la supletoriedad de las normas contenidas en los libros I y II del código de procedimiento civil, bajo dos condiciones: que la materia en cuestión no esté regulada por el código del trabajo ni tampoco por leyes especiales, y que las normas del código de procedimiento civil a aplicar no sean contrarias a los principios que informan el procedimiento laboral. “El artículo 432 se ha encargado de indicar que si las normas supletorias que puede corresponder aplicar son contrarias a los principios que informan el procedimiento, es el tribunal el encargado de disponer la forma en que se practicará la actuación respectiva, en una clara manifestación de la aplicación del principio inquisitivo o del impulso procesal de oficio” (Walter, Lanata, 2008: pp.143-144).

Por ello, si no se comprenden y se asumen a cabalidad las inspiraciones de estas nuevas ritualidades, se puede caer en el riesgo de aplicar restrictivamente estas facultades y, por ejemplo, tratándose del citado artículo 447 del Código del Trabajo, limitarse a declarar la incompetencia en situaciones evidentes, como es la incompetencia relativa basada en el elemento territorio.

Finalmente, tal como lo han advertido, entre otros, Ramón Domínguez Águila (Domínguez, 2011: p. 36), Hernán Corral Talciani (Corral, 2011: p. 80) y José Luis Díez Schwerter (Díez, 2009: pp. 240-241), y que en esta investigación se ha pretendido dejar en evidencia, la diversidad de partes que pueden verse afectadas por un infortunio laboral y que tienen legitimación, tanto activa como pasiva, para convocar y ser llamadas a estrados, según sea el caso, tiene como consecuencia que de un mismo hecho pueden nacer acciones que van a ser conocidas por tribunales distintos y sometidas a reglas, tanto sustantivas

como adjetivas, disímiles. La ley N° 20.123 no establece un sistema de responsabilidad distinto, de hecho mantiene incólume la remisión expresa que hace la letra b) del artículo 69 de la ley N° 16.744 al derecho común. Por ello, pese a las incuestionables particularidades que presenta el trabajo en régimen de subcontratación, forzoso es aplicar las normas de la responsabilidad contractual y extracontractual sin variaciones. Sobre esta situación se ha opinado que “el reseñado esquema operativo genera el peligro que se dicten sentencias contradictorias por la jurisdicción civil y la laboral, en las referidas hipótesis en que ambas deberán conocer separadamente de acciones indemnizatorias derivadas del mismo accidente del trabajo o enfermedad profesional” (Díez, 2009: p. 252).

La tramitación de varios pleitos en distintas sedes, atendido el número de partes que pueden demandar y ser demandadas, es un hecho que fácilmente se puede dar. Imaginarse esa posibilidad, en que diversas personas, muy vinculadas, recurran a los tribunales, algunos insertos en juicios rápidos y eficientes y otros en litigaciones eternas, habiendo un serio riesgo de tener resultados distintos pese a detentar posiciones jurídicas similares, esto, por la notoria mayor dificultad probatoria que tendrán unos en comparación con otros, puede producir graves trastornos en la idea que tendrán los perdidosos de que se hizo justicia en su caso. Un caso evidente puede darse con los herederos, si se concluye que aquellos que demandan como sucesores del trabajador fallecido pueden acogerse al estatuto contractual. Los herederos que demanden *iure hereditatis* deberán acudir al juzgado de letras del trabajo, en el nuevo y breve procedimiento de aplicación general, se presumirá culpable el incumplimiento del demandado y la sentencia definitiva sólo será susceptible de ser atacada por el recurso de nulidad. Los herederos que accionen *iure proprio* entablarán la demanda ante el juez civil y se tramitará conforme a las reglas del procedimiento ordinario, en ellos recaerá la carga de probar la falta de diligencia de la parte demandada, y estarán sometidos al complejo sistema de recursos procesales que establece el código de procedimiento civil, lo que puede dilatar de manera excesiva el pronunciamiento de la sentencia definitiva.

### III.- Estatuto de responsabilidad en accidentes del trabajo en régimen de subcontratación. Casos relevantes.

#### Introducción.

En este capítulo se plantearán derechamente las preguntas que han surgido de los problemas jurídicos que se pretenden resolver en esta tesis, es decir, cuál es el estatuto de responsabilidad que debe aplicarse a la acción de indemnización de perjuicios deducida por un trabajador de la contratista en contra de la empresa principal y, de estimarse responsable esta última, de qué manera podrá exigírsele el pago de la sentencia condenatoria en caso de haber sido codemandada en conjunto con la contratista.

Se hace presente que al indicar “casos relevantes”, a continuación de la intitulación del capítulo, sólo se quiere decir que, por ser el tema abordado en esta investigación jurídica, la problemática antes anunciada adquiere ese calificativo.

Se comenzará con una referencia a las opiniones que ha tenido la doctrina y la jurisprudencia a los temas, ya indicados, de manera de constatar las divergencias.

Del desarrollo de los capítulos anteriores se han extraído ciertas ideas que, ahora, deben servir para la interpretación jurídica que se sostendrá.

Pues bien, en el primer capítulo se pudo constatar que la ley N° 16.744 regula un sistema reparatorio basado en la seguridad social y en un régimen de responsabilidad civil subjetivo, por dolo o culpa, y que la ley N° 20.123 regula expresamente la subcontratación, derogando la responsabilidad subsidiaria del antiguo artículo 64 del código del trabajo, e incorporando el artículo 183-B, que está redactado en términos distintos.

En el segundo capítulo, se abordó el tema de las acciones indemnizatorias que nacen de un accidente del trabajo, y teniendo como guía los posibles litigantes se determinó que el derecho aplicable era de naturaleza civil, el que puede revestir su variante de responsabilidad contractual o extracontractual, según el caso.

Con estas premisas, aspectos que serán inamovibles para seguir este análisis, se buscará descubrir su concreción en el caso que se ha elegido zanjar y, así, demostrar la hipótesis.

## 1.- Estado actual de la doctrina y de la jurisprudencia.

El examen se dividirá de la siguiente manera: a) En primer lugar, se abordará el tema del estatuto de responsabilidad civil que debe aplicarse a la acción indemnizatoria entablada por el trabajador del contratista y sus causahabientes en contra de la empresa principal, visto desde la perspectiva de la doctrina y de la jurisprudencia; b) En segundo lugar, se mostrará qué han opinado los juristas y cómo han resuelto los Tribunales acerca de la forma en que responde la empresa principal, cuando es demandada junto a la contratista, en caso de dictarse una sentencia indemnizatoria de condena.

En cuanto al estatuto de responsabilidad civil aplicable a la acción indemnizatoria intentada por el trabajador contratista en contra de la empresa principal, Hernán Corral Talciani señala que si ya antes la conclusión que primaba era la aplicación del régimen extracontractual, modificado el origen y la naturaleza de la responsabilidad, que ahora es legal y directa, no parece haber dudas de que se trata de un supuesto de responsabilidad aquiliana. La nueva formulación normativa de la responsabilidad de la empresa principal proviene del incumplimiento de su obligación legal de adoptar las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los que trabajan en su faena, aun cuando no tengan vínculo contractual con ella, por ello es una responsabilidad por culpa propia. Sería una responsabilidad autónoma y por negligencia en el incumplimiento de una obligación legal que se impone directamente a la empresa principal; no hay contrato entre la víctima y la empresa principal para fundamentar la responsabilidad contractual.

Por ello, concluye que los juzgados de letras del trabajo deben declararse incompetentes para conocer de las demandas de los trabajadores interpuestas en contra de la empresa principal, invocando el artículo 183-E del código del trabajo. Así, estima que no es posible acumular la acción deducida en contra del empleador responsable y en contra de la empresa principal, en un solo juicio, ante la jurisdicción laboral. Incluso, de estimarse que el incumplimiento de una obligación legal da lugar a la aplicación de la responsabilidad contractual, por ser el derecho común en materia de responsabilidad, posición que no comparte, teniendo en consideración que la letra f) del artículo 420 del código del trabajo establece que la competencia de los jueces del trabajo se limita a las demandas de responsabilidad interpuestas contra el empleador, calidad que no tiene la empresa principal

respecto de los trabajadores de la contratista, se vería excluida la facultad de conocer y juzgar del juez laboral.

En caso de muerte del trabajador surgirían los herederos, quienes pueden demandar alegando el propio daño sufrido en su persona o patrimonio, o tiene la posibilidad de invocar su calidad de herederos de la víctima y reclamar indemnización del daño sufrido por ésta y que se ha transmitido a ellos como sucesores universales. Las víctimas por repercusión, por no ser ni haber sido parte del contrato de trabajo, deberán regirse por el estatuto extracontractual. Los herederos que actúan *mortis causa* del trabajador lo sustituyen y se les deben aplicar las mismas reglas, de acuerdo al artículo 1097 del código civil, por lo que tiene aplicación la responsabilidad contractual y los juzgados de letras del trabajo serían absolutamente competentes. Sin perjuicio de lo anterior, previene que los herederos no sustituyen al trabajador en el mismo contrato, ya que éste ha terminado por la muerte, y por ello no son aplicables las reglas propias del contrato de trabajo a los herederos (Corral, 2011: pp. 61-66).

Ramón Domínguez Águila parte su análisis en base a la letra b) del artículo 69 de la ley N° 16.744, que en materia de accidentes del trabajo manda a dirigirse al derecho común para reglar la acción indemnizatoria de responsabilidad civil complementaria al sistema de seguridad social. Plantea que ese derecho común va a ser contractual o extracontractual, dependiendo de quien presente la demanda. A partir de tres sentencias sucesivas de la Corte Suprema del año 2003, se puede distinguir entre la acción intentada por la propia víctima directa del accidente, es decir, el trabajador, a la que se aplica la responsabilidad contractual y la acción incoada por las víctimas por repercusión, que sigue las normas extracontractuales.

La acción del trabajador sería netamente contractual, fundada en la culpa o dolo del empleador, y debieran aplicarse los conceptos de la responsabilidad subjetiva del ámbito civil. Sin embargo, afirma que la jurisprudencia ha desfigurado paulatinamente el sistema subjetivo a través del reconocimiento de las llamadas obligaciones implícitas, que define como aquellas que no están en el contrato pero que son “descubiertas” por el juez, sin pretenderse su autor. En la materia, la obligación implícita sería la de seguridad, que sería de la esencia del contrato de trabajo y su fundamento se encontraría en el deber general de protección de la vida y salud de los trabajadores. En la práctica, el único modo de que no se

configure la culpabilidad es a través de la prueba en contrario. Lo anterior, unido a que se ha aplicado la presunción de culpa del artículo 1547 del código civil, y que se ha estimado que se responde de culpa levísima, desfigura gravemente el régimen de responsabilidad subjetiva.

Surge la duda, respecto a la posición del profesor Domínguez, si su único criterio de diferenciación dice relación con quien demanda; es decir, ¿todas las acciones judiciales intentadas por el trabajador son contractuales, incluidas las deducidas en contra de la empresa principal? Más bien pareciera que se quiso referir a lo que ocurría en una relación laboral común, sin subcontratación.

En lo relativo a la acción de los causahabientes, expresa que la jurisprudencia ha calificado su acción como extracontractual y sujeta a probar la culpa del demandado, no pudiendo pretender que sean protegidos por las normas laborales, por lo que no les serían extensivas las obligaciones de seguridad. Domínguez critica esta conclusión desde el punto de vista de los principios, pues el límite del efecto obligatorio del contrato no puede permitir olvidar que la causa inicial del hecho es la misma y que pareciera no existir inconvenientes lógicos en que un tercero se funde en el cumplimiento contractual que le afecta para pretender su reparación (Domínguez, 2011: pp. 29-35).

Pamela Prado López, por su parte, respecto a la naturaleza de la obligación de seguridad que tiene la empresa principal en relación a los trabajadores de la contratista, señala que se ha debatido si se trata de una obligación legal, por no haber contrato entre la dueña de la obra y el trabajador subcontratado y encontrarse consagrada expresamente dicha carga en el artículo 183-E del código del trabajo, o calificar el incumplimiento de dicha obligación como contractual.

Aceptar la primera opción, en opinión de la autora, importa desconocer los efectos prácticos de la innovación que constituyó la incorporación de una responsabilidad directa de la empresa principal, en materia de seguridad e higiene, frente a los trabajadores de la contratista. Por ello, sostiene que, aunque no haya contrato entre la empresa principal y la víctima del accidente, igualmente se puede llegar a la conclusión de que la responsabilidad es contractual, ya que el artículo 183-E contemplaría una excepción al efecto relativo del contrato. Tradicionalmente el citado principio ha reconocido excepciones, como es el caso del contrato colectivo y la estipulación en favor de otro.

En la subcontratación se daría el fenómeno de los contratos relacionados: la estrecha relación entre el contrato de trabajo de la contratista con sus trabajadores, y el contrato entre el contratista y la empresa principal, permite esta conclusión. Se puede considerar que surgen derechos y obligaciones entre partes que no han celebrado directamente el contrato, pero que están dentro del círculo que compone el conjunto de contratos. Además, calificar que el artículo 183-E establece una excepción al efecto relativo del contrato, tendría como fundamento precisamente el hecho que estamos en presencia de un conjunto contractual que justifica el establecimiento de dicha excepción.

Por último, descarta que se considere el incumplimiento de la obligación de seguridad como un caso de responsabilidad estricta y, por otro lado, expone que al referirse a la responsabilidad contractual de la empresa principal también debe entenderse incluida aquella que pudiera surgir por el hecho de sus dependientes, esto, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1679, y, en ambas conjeturas, la presunción de culpa del artículo 1547, una y otra disposición argüidas, del código civil (Prado, 2009: 81-102).

José Pablo Vergara Bezanilla trata el trabajo en régimen de subcontratación, constatando que existe un contrato de derecho común en el que el contratista se obliga a realizar una obra o servicio, con trabajadores de su dependencia, para un tercero dueño de la obra, empresa o faena, y un contrato de trabajo celebrado con sus trabajadores, que implica la prestación de servicios personales.

Señala que las dos figuras tienen la característica común de que, haciendo excepción al principio general de la relatividad de las convenciones, el dueño de la obra pasa a ser responsable de las obligaciones nacidas de los contratos de trabajo celebrados por el contratista con los trabajadores, pese a que la empresa principal no tiene la calidad de parte contratante ni de empleador de dichos trabajadores y es, por tanto, ajeno a la relación laboral. La responsabilidad que pudiera caber a la dueña de la obra si incumple por su parte las obligaciones que le impone el artículo 183-E del código del trabajo quedaría sujeta a las normas del derecho común, sin perjuicio de las sanciones administrativas que pueden proceder por las eventuales infracciones legales en que haya incurrido dicha empresa (Vergara, 2006: pp. 2-10). Como se puede anotar, en esta argumentación se hace un análisis de las vinculaciones contractuales inmersas en la subcontratación laboral, afirmando que se advierten ciertas manifestaciones de excepción al principio del efecto relativo de los

contratos, pero al opinar acerca de las normas que reglarían la responsabilidad de la empresa principal, en caso de infracciones a su deber de seguridad, se limita a remitirse al derecho común, lo cual, para los efectos de este análisis, resulta insuficiente.

Enrique Barros Bourie, en su obra “El Tratado de Responsabilidad Extracontractual”, dentro de los capítulos referidos a los regímenes especiales de responsabilidad, se avoca al tema de los accidentes del trabajo. Sin perjuicio de que este texto se escribió antes de la entrada en vigencia de la ley N° 20.123, se esgrime que la calificación de contractual o extracontractual del régimen de responsabilidad que se aplique es indiferente desde un punto de vista subjetivo, ya que el antecedente de la responsabilidad es exactamente el mismo ilícito; por ello, nada debiera impedir de que se demande indistintamente la responsabilidad contractual o extracontractual, de acuerdo con la doctrina del cúmulo de responsabilidades.

En cuanto a la acción de responsabilidad por el daño reflejo, comenta que alguna jurisprudencia estimó que los familiares del trabajador fallecido también tenían como antecedente el daño que resulta de la infracción de los deberes contractuales del empleador, de modo que podía ser tenida por contractual, aunque recientemente se ha fallado que es extracontractual. Esto le parece discutible, por los argumentos vertidos por la primera jurisprudencia y porque en este caso el contrato de trabajo cede en favor de un tercero, atendido que las obligaciones de seguridad son contraídas respecto del trabajador y de su familia más inmediata, incluyendo a la conviviente (Barros, 2006: pp. 702-705).

Por último, José Luis Díez Schwerter, al exponer acerca de la acción de responsabilidad civil ejercida por el trabajador del contratista en contra de la empresa principal, por haber acontecido un accidente del trabajo, indica que para dar por establecida su responsabilidad habrá que atender principalmente al cumplimiento de la obligación especial de conducta que le impone el inciso 1° del artículo 183-E del código del trabajo que, a su vez, reenvía al artículo 3° del D.S. N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud y al artículo 66 bis de la ley N° 16.744.

Para determinar la naturaleza de la responsabilidad civil al menos dos soluciones podrían plantearse: que, no existiendo vinculación contractual, es extracontractual, por hecho o culpa propia de la empresa principal o por el hecho o culpa de sus empleados o dependientes; o que el artículo 183-E preceptuaría una excepción al efecto relativo de los

contratos, por lo que sería contractual. En todo caso sería necesario establecer que la empresa principal actuó con culpa o dolo, por ser los factores de atribución expresamente exigidos por el artículo 69 de la ley N° 16.744 (Díez, 2009: pp. 260-263).

Los causahabientes del trabajador que fallece con ocasión de un accidente del trabajo recibirían, a partir de una tendencia jurisprudencial iniciada el año 2003, dos tratamientos distintos. Aquellos que demandan en calidad de herederos del trabajador directamente afectado, para la indemnización de los daños sufridos por aquél, seguirían el mandato de la responsabilidad contractual y, consecuentemente, se acogerían a la competencia de los juzgados laborales. Las víctimas reflejas, esto es, las que fundan su acción en su propio daño, deberían esgrimir las disposiciones relativas a los delitos y cuasidelitos civiles. Concluye que esto representa una grave distorsión, ya que habría dos regímenes de responsabilidad civil por daños que se originan con idéntica causa, lo que constituiría una infracción a la garantía del inciso 2° del N° 2 del artículo 19 de la Constitución Política de la República (Díez, 2003: 67-78).

Ahora bien, en cuanto a lo que ha dicho la jurisprudencia en torno al estatuto de responsabilidad aplicable a la empresa principal, es posible advertir que aparecen distintas soluciones jurídicas y fundamentaciones sobre el particular.

La Corte de Apelaciones de Santiago, por ejemplo, estima que la responsabilidad es contractual: “8°) Que no está demás consignar que atendido que se trata de una responsabilidad contractual, la responsabilidad resulta de no haberse comportado la empresa principal como lo haría un hombre juicioso en la administración de sus negocios importantes; ello, debido a que la ley exige de su parte no una mediana diligencia, sino una extrema diligencia o cuidado. Se advierte, en este sentido, que la ley obliga a adoptar las medidas necesarias (todas las que lo sean) para proteger eficazmente la vida y la salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia (art. 183-E del código del trabajo). No se conforma la ley con decir que tiendan a proteger, exige que sean para proteger. Huelga decir, que eficazmente significa en el lenguaje común en que está tomado, con virtud, actividad, fuerza y poder para obrar” (sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 2010, Rol N° 8.755-2009). Sin embargo, la Corte Suprema, al pronunciarse acerca del recurso de casación en el fondo deducido en contra de la precitada sentencia del tribunal de alzada, pese a la calificación expresa que se

hizo en esta última, estimó que: "... los jueces del fondo determinaron que es la ley la que establece directamente la responsabilidad de la empresa principal, en materia de higiene y seguridad respecto de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea la dependencia de estos. A este respecto razonan afirmando que es objetivo de la ley, en el ámbito de la subcontratación, el que no sólo el empleador responda de esta vital materia en el trabajo -pues para ese propósito se dictó la norma general del artículo 184-, sino también el dueño de la obra, empresa o faena. De esa manera, continúa el fallo, el legislador estableció una responsabilidad inmediata de la empresa principal que no depende sino de su condición, y del cumplimiento o incumplimiento de la obligación que se le impone. Esta obligación, según el tenor del precepto mencionado, es la de adoptar las medidas necesarias "para proteger eficazmente la vida y la salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena". Es decir, agregan, no es una obligación que deba cumplirse de modo meramente formal, porque la ley exige que las medidas que se adopten sean eficaces para proteger al trabajador, materializándose, por tanto, en un deber de vigilancia, dirigido a verificar el cumplimiento de la normativa que dice relación con la higiene y seguridad que a su turno también está obligado el empleador directo" (sentencia de la Corte Suprema, 2011, Rol N° 6360-2010).

Por otro lado, la Corte de Apelaciones de Valparaíso, al conocer de un recurso de nulidad, opta por la responsabilidad contractual de la empresa principal haciendo suyos los argumentos vertidos por el tribunal inferior jerárquico, el cual estima que el artículo 183-E constituye una excepción al efecto relativo del contrato. Dice así: "... Respecto de la responsabilidad de la empresa principal, el fundamento 18° expresa: En lo que respecta a la responsabilidad de la empresa principal, la ley N° 20.123 estableció expresamente en el inciso 1° del artículo 183-E del código del trabajo, como obligación directa de la empresa principal el adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 1999 del Ministerio de Salud. De tal forma que existe ahora una obligación directa para la empresa principal de adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, la cual constituye una responsabilidad de carácter contractual

en atención a que el artículo 183-E del código del trabajo contempla una excepción legal al efecto relativo de los contratos, agregado al hecho que estamos ante contratos vinculados (el contrato celebrado entre la empresa principal y la contratista; y el contrato de trabajo que une a la contratista con sus trabajadores), en atención a la especialidad de la relación laboral, sobre todo bajo esta modalidad” (sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, 2010, Rol N° 169-2010).

Se han citado tres sentencias que abordan el tema del estatuto de responsabilidad aplicable a la empresa principal cuando han sido demandadas por un trabajador de la contratista. Las dos primeras se pronunciaron en una misma causa, la primera es de la Corte de Apelaciones de Santiago y la segunda de la Corte Suprema. Estos dos fallos son el más fiel reflejo del estado actual de la jurisprudencia en este tema. La Corte de Apelaciones se limita a anunciar que la responsabilidad de la empresa principal es contractual, sin explicar en base a qué fundamentos lo hace, lo cual aparece imprescindible dogmáticamente, ya que entre aquélla y el trabajador que la demanda no existe un contrato de trabajo. Tampoco se pronuncia acerca de las consecuencias relevantes que conlleva dicha decisión y, además, afirma que en la especie se hace exigible “una extrema diligencia o cuidado”, lo que equivale a la culpa levisísima. La Corte Suprema, por su parte, sostiene que “los jueces del fondo determinaron que es la ley la que establece directamente la responsabilidad de la empresa principal”, afirmación completamente equivocada, puesto que el tribunal de alzada dejó asentado expresamente que la fuente de la obligación era contractual y sólo al analizar la conducta que le era exigible se dirige a la ley aplicable, esto es, el artículo 183-E del código del trabajo. En este caso tampoco hay argumentación alguna acerca de los efectos jurídicos de considerar que la obligación de la empresa principal es legal. La Corte de Apelaciones de Valparaíso, en cambio, al recoger el razonamiento del tribunal cuya decisión revisa, sí justificó el régimen de responsabilidad que estimó atingente, adoptando, casi literalmente el planteamiento que ha defendido Pamela Prado López.

En cuanto al régimen que se aplicaría a los causahabientes, existen fallos en que se distinguen los herederos que actúan como sucesores del causante y los que lo hacen por derecho propio. Siguiendo este razonamiento: “Octavo: Que, en consecuencia, como ha establecido la sentencia que por esta vía se impugna, no se trata de una cuestión suscitada entre trabajador y empleador, ni tampoco se ha ejercido la acción en calidad herederos o

continuadores del dependiente afectado, la que por lo demás tampoco se ha acreditado fehacientemente en autos por las vías legales. Es decir, ciertamente entonces, se pretende hacer efectiva una responsabilidad de naturaleza extracontractual, ajena a la competencia de los tribunales del trabajo, la que debe ser conocida y resuelta por el tribunal con competencia en lo civil” (sentencia de la Corte Suprema, 2008, Rol N° 6621-2008). También así: “Octavo: Que así como el trabajador puede perseguir en sede laboral la responsabilidad del empleador por infracción al deber de cuidado y protección que le impone la norma ya citada del artículo 184 del código laboral, las víctimas por repercusión, cuya es la situación de quienes accionan en autos a título personal, -y no como sucesores del causante- pueden perseguir, por expresa disposición del artículo 69 de la ley 16.744 la responsabilidad extracontractual del empleador en sede civil, con arreglo a la normativa de los artículos 2314 y siguientes del código civil” (sentencia de la Corte Suprema, 2011, Rol N° 1175-2009).

En otros casos, nuestro máximo tribunal ha sentenciado que los herederos no pueden acogerse a invocar infracciones a la ley laboral, ya que no son parte del contrato de trabajo. Así, “Cuarto: Que, para resolver el recurso planteado, es menester recordar que la responsabilidad contractual es la que emana de un contrato, mientras que la extracontractual, deriva de un hecho ilícito que ha inferido injuria o daño en la persona o propiedad de otro. Ambos casos, establecidos sus requisitos de procedencia, conducen al resarcimiento respectivo, pero, en la primera de ellas, necesariamente debe existir una vinculación entre las partes y, en la segunda, tal nexo no se presenta. Quinto: Que en materia laboral, cabe destacar, que si bien las partes se ligan por un contrato de trabajo, esto es, por "una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada", la responsabilidad del empleador no deriva, propiamente, de dicha convención, sino del hecho que al suscribirse tal pacto, los contratantes quedan obligados por todas las leyes que rigen la materia y es esta legislación la que le impone el deber de protección y seguridad al empleador. Sexto: Que, en el caso sublite, la demandante es un tercero que no tiene ni ha acreditado relación laboral alguna con la demandada, es la cónyuge de quien prestaba labores para la empresa emplazada, la que pretende hacer efectiva una responsabilidad de naturaleza extracontractual, ya que

ninguna vinculación le ha unido a ésta, por consiguiente, no puede considerarse que la proteja la obligación que recae sobre el empleador de adoptar todas las medidas de seguridad pertinentes” (sentencia de la Corte Suprema, 2008, Rol N° 3337-2008),

En el caso de los causahabientes, a diferencia de lo constatado a propósito del estatuto de responsabilidad, la jurisprudencia ha fundamentado sus decisiones y ha diferenciado debidamente las particularidades jurídicas de cada uno de ellos. Es irrefutable que los herederos pueden esgrimir su propio daño o el perjuicio sufrido por su causante y que, en todo caso, ellos no fueron parte del contrato de trabajo. La conclusión final es más discutible, es decir, que los causahabientes que demandan *iure hereditatis* no pueden basar su demanda en la infracción de las obligaciones contractuales, derivadas de trasgresiones al estatuto laboral. Pero la opinión está fundada y la postura es muy plausible.

En segundo lugar, tal como se anunció al comienzo, se hará una referencia a la opinión de la cátedra respecto a la forma en que respondería la empresa principal, junto a la contratista, cuando son demandados por un trabajador de esta última, y se acoge la demanda.

Hernán Corral Talciani señala que el artículo 183-B del código del trabajo, que contempla que la responsabilidad de la empresa principal será solidaria o subsidiaria respecto de las obligaciones laborales y previsionales de dar, sería inaplicable para la obligación de seguridad que es una obligación de hacer. Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 183-E, del mismo cuerpo legal, atribuye a la empresa principal la obligación de velar por la vida y salud de los trabajadores de sus empresas subcontratadas si trabajan en la obra, empresa o faena que pertenece a la principal; es decir, ahora es una responsabilidad por culpa propia. Esta responsabilidad de la empresa principal, por no tener ésta un vínculo contractual con el trabajador de la contratista, es de naturaleza extracontractual, por lo que no es posible la acumulación pasiva de acciones con la contratista (Corral, 2011: pp. 60-63).

Ramón Domínguez Águila advierte que con la redacción que contiene el artículo 183-B, que vino a reemplazar al artículo 64, ambos del código del trabajo, hace hoy mucho más dudoso que dicha disposición legal sea aplicable a la responsabilidad por accidentes del trabajo que hayan afectado a los trabajadores de la contratista. Sin embargo, es de la opinión de que no parece probable que la práctica jurisprudencial vaya a detenerse,

teniendo en consideración la obligación directa de seguridad que establece el artículo 183-E para la propietaria de la faena (Domínguez, 2011: p. 34).

Por otra parte, Pamela Prado López se adentra en esta temática partiendo de la base que, si el accidente se produjo debido al incumplimiento de la obligación de seguridad de ambas empresas, estamos frente al clásico problema de la pluralidad de causas.

Como ya se dijo con anterioridad, Prado es de la opinión que la responsabilidad es contractual, tanto para la empresa principal como para la contratista, atendido ello considera que existen las siguientes posibilidades: a) Que cada una de las entidades empleadoras responda separadamente del daño que ocasionó producto del incumplimiento, por lo que el trabajador debería demandar a ambos para que cada uno repare lo que proporcionalmente le corresponda, sin perjuicio de la acumulación de acciones que establece el artículo 18 del código de procedimiento civil. Su explicación consistiría en que habría concausas ocasionadas por incumplimientos de dos contratos independientes; b) Que al haber dos incumplimientos de contratos distintos, los que conformarían un conjunto contractual, para el trabajador las empresas podrían constituirse como codeudores de la misma obligación, lo que se traduciría en que, salvo que existiera pacto en contrario, la responsabilidad sería simplemente conjunta; c) Que dado el carácter de conjunto contractual, fuere posible aplicar el inciso final del artículo 2317 o el numeral 3° del artículo 1526, ambos del código civil. Así, frente al caso de que la obligación no se cumpla por dolo o culpa de uno o alguno de los codeudores, el codeudor por cuyo hecho o culpa se ha hecho imposible el cumplimiento de la obligación, es exclusiva y solidariamente responsable de todo perjuicio al acreedor, ya que si es por hecho o culpa de dos o más codeudores se generaría una indivisibilidad de la responsabilidad de los mismos. (Prado, 2009: pp. 99-101).

José Pablo Vergara Bezanilla estima que la responsabilidad solidaria establecida para la empresa principal por el artículo 183-B no se extiende al incumplimiento por los contratistas de la normativa sobre higiene y seguridad en las faenas y particularmente al deber que les impone el artículo 184 del código del trabajo. El artículo 183-B es explícito en cuanto a que la responsabilidad solidaria comprende sólo las obligaciones laborales y previsionales de dar del contratista, por lo quedarían fuera las obligaciones de hacer. En cuanto a la responsabilidad que pueda caber a la empresa principal si incumple las

obligaciones que le impone el artículo 183-E, sólo dice que está sujeta a las normas del derecho común (Vergara, 2006: pp. 9-10).

José Luis Díez Schwerter relata que se ha señalado que la responsabilidad solidaria y subsidiaria, en su caso, de la empresa principal establecida en los artículos 183-B, 183-C y 183-D del código del trabajo, al referirse sólo a las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a sus contratistas, no alcanzaría a la obligación civil de reparar perjuicios producto de una sentencia definitiva firme que condene al contratista o empleador directo por el incumplimiento de la obligación de seguridad. Desde el punto de vista del derecho común, al concurrir la responsabilidad contractual del empleador directo y la contractual o extracontractual de la empresa principal, según sea la opinión que se siga, no se daría el supuesto del artículo 2317 del código civil, que prevé la solidaridad sólo para los coautores de un delito o cuasidelito civil.

A falta de disposición legal que establezca una excepción, cabría estimar que rige la mancomunidad, por ser la regla general, de acuerdo al artículo 1551 del código civil; salvo que, aplicando las nociones generales de causalidad, como la obligación *in solidum*, o el principio de la equivalencia de las condiciones y las reglas de causalidad en sentido natural y sobre imputación objetiva, se puede sostener igualmente que cada uno de quienes han intervenido causalmente en la producción del daño es responsable por el total de los perjuicios. Incluso algunos han sostenido que habría una obligación indivisible entre empresa principal y contratista con base en el artículo 1526 N° 3 del código civil, puesto que se trataría de codeudores por cuyo hecho o culpa se ha hecho imposible el cumplimiento de una obligación.

En cualquier caso, cree que la acción que el trabajador de la contratista interponga en contra de su empleador y de la empresa principal, en conjunto, podrán ser conocidas por la jurisdicción laboral, pues el inciso 4° del artículo 183-B del estatuto del trabajo establece que “El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo”. Será en virtud del artículo 183-B o el 183-D, en relación con el artículo 183-C, o en el incumplimiento de la obligación que establece el artículo 183-E, todos preceptos que integran el aludido párrafo, que se va a demandar a la empresa principal, según sea la tesis que al respecto se siga (Díez, 2009: pp. 267-271).

Finalmente, en cuanto a lo que ha dicho la doctrina, cabe hacer presente que, en general, los juristas especialistas en el derecho laboral, si bien tratan el tema de la obligación de seguridad, tanto del empleador directo como de la empresa principal, el análisis se desarrolla en torno a las cargas que conllevaría dicha obligación durante la vigencia del contrato. La situación en que quedarían las indemnizaciones derivadas de los accidentes del trabajo en general no se aborda, probablemente por ser una cuestión civil.

Sin perjuicio de lo anterior y en lo relacionado, el título “Subcontratación y Suministros de Trabajadores”, de Luis Lizama Portal y José Luis Ugarte Cataldo, sostiene que el régimen general de responsabilidad de la empresa principal frente a los trabajadores del contratista o subcontratista que, de acuerdo al artículo 183-B del código del trabajo, se limita a las obligaciones laborales y previsionales de dar, es el subsidiario y que sólo si no se ejerce el derecho de información y retención respecto del contratista o subcontratista, se configurará la solidaridad (Lizama, Ugarte, 2009: pp. 33-60). En cambio en la obra “Subcontratación Laboral y Servicios Transitorios”, de Marcelo Albornoz Serrano, Christian Alviz Riffo y Enrique Pérez Mendoza, por el contrario, se afirma que el artículo 183-B, ya citado, establece la solidaridad como regla general para la empresa principal y que la excepción sería la subsidiariedad, en caso de ejercerse los derechos de información y de retención (Albornoz et al., 2008; pp. 41-52).

Los tribunales de justicia, sobre la forma en que respondería la empresa principal, en conjunto con la contratista, de una sentencia indemnizatoria basada en la ocurrencia de un accidente laboral, han tenido pronunciamientos diversos, sea estimando que hay solidaridad; solidaridad o subsidiariedad, dependiendo de si la dueña de la obra ejerció su deber de fiscalización o no; o mancomunidad, por no existir regla especial en la materia que modifique la general.

La Corte de Apelaciones de Santiago se ha inclinado por la solidaridad: “10°) Que en lo relativo a la solidaridad demandada, el artículo 183-B del código del trabajo establece la responsabilidad solidaria de la empresa principal con las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos. La responsabilidad del contratista en este caso emana del incumplimiento de una obligación del contrato de trabajo, por ende, de una obligación laboral; empero, la ley se refiere aquí a obligaciones laborales o previsionales (de cualquiera de ellas; la ley, en cambio, lo expresa

indicando ambas, por eso las diferentes conjunciones) de aquellas que contraiga el empleador contratista (lo que también se aplica al subcontratista), y en este caso la empresa principal lleva una responsabilidad propia y directa conforme el artículo 183-E, es decir, responde por sí misma y de sí misma. 11º) Que de lo dicho se sigue que existe en la especie pluralidad de obligados para con un mismo acreedor, siendo el objeto debido uno mismo: la indemnización del daño producido como consecuencia del accidente laboral de que se trata. Entonces el acreedor tiene dos deudores y hay solidaridad entre ellos, porque la ley a pesar de establecer la responsabilidad directa del dueño de la obra, empresa o faena, lo hace solidario de las obligaciones laborales que afecten al empleador (contratista) y esto se explica porque puede estar en riesgo la vida o la integridad física o psíquica del trabajador (en términos de capacidad para el trabajo), vale decir, por la superior entidad del bien jurídico que se propone proteger. Que la empresa individual tenga una responsabilidad directa, no significa otra cosa, en este contexto, que se la puede demandar independientemente del contratista por su propia responsabilidad, pero no elimina la solidaridad pasiva que la ley estableció respecto de las obligaciones laborales y previsionales que ésta adquiere. Por tal razón no es una obligación simplemente conjunta” (sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, 2010, Rol N° 8755-2009). Respecto de esta misma causa, conociendo del recurso de casación en el fondo, el voto de minoría redactado por la Ministra de la Corte Suprema, Sra. Rosa María Maggi, se inclina por una obligación simplemente conjunta: “e) Que, en consecuencia, de acuerdo a los hechos establecidos por los jueces del grado, ambos demandados incurrieron en incumplimiento de sus respectivas obligaciones de hacer, lo que los hace responsables de la indemnización del daño que de tales incumplimientos derivó. Luego, concurriendo pluralidad de sujetos obligados a una misma prestación de carácter divisible, se hace aplicable la regla general para este tipo de obligaciones, en este caso, las simplemente conjuntas o mancomunadas, en que cada deudor está obligado al pago de su parte o cuota de la deuda, descartando el cumplimiento en solidaridad de la obligación, ya que para que ésta proceda debe ser modificada en virtud de una convención, testamento o de la ley, como lo establece el inciso 2º del artículo 1511 del código civil. f) Que, según ha quedado dicho, ha sido la propia ley laboral la que ha limitado la obligación solidaria o subsidiaria del dueño de la obra, acotándola a las obligaciones de dar que afecten a los contratistas a favor de los

trabajadores de éstos; luego, en lo que toca a las indemnizaciones, sólo incluye las legales que correspondan por término de la relación laboral, de manera que ni aún la obligación de dar que pudiera nacer en caso del incumplimiento de las de hacer establecidas en los artículos 184 y 183 E del código del trabajo relativas a higiene y seguridad, puede quedar incluida en la norma del artículo 183 B, para exigirse como solidaria” (sentencia de la Corte Suprema, voto en contra de la Ministra, Sra. Rosa María Maggi D., 2011, Rol N° 6360-2010).

Por último, la Corte de Apelaciones de Valparaíso, estima que, según sea el caso, la empresa principal puede verse obligada de manera solidaria o subsidiaria al pago de la indemnización a que también fue condenada la contratista: “SÉPTIMO: Que así las cosas corresponde determinar la responsabilidad de la empresa principal, vale decir, si es subsidiaria o solidaria, ello dependerá si ejerció su rol de fiscalizador respecto a la contratista, en el evento que ello no lo demuestre debe responder solidariamente con la otra obligada conforme lo disponen los artículos 183-B y 183-E, ambos del código del ramo. En el caso a tratar no se fija como punto de prueba la circunstancia de si la empleadora, dueña de la obra, fiscalizó o no a la contratista respecto de las obligaciones laborales y previsionales, sin constar en autos que se hubiera reclamado por ello, de manera que aquélla, entiéndase empresa principal, debe responder solidariamente con el contratista, a favor del actor” (sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, 2010, Rol N° 135-2010).

En los fallos precitados se observa la confusión más evidente. La Corte de Apelaciones de Santiago opta por aplicar la solidaridad a la empresa principal razonando sólo respecto de que el incumplimiento de la obligación de seguridad es de naturaleza laboral, o sea, con la misma línea argumentativa que se hacía necesaria cuando estaban vigentes los artículos 64 y 64 bis del código del trabajo. Ninguna referencia se hace a que el artículo 183-B limita la solidaridad a las obligaciones laborales y previsionales de dar. En este sentido, la Ministra, Sra. Rosa María Maggi, al fundamentar su voto de minoría de la sentencia de la Corte Suprema sobre este mismo proceso judicial, argumenta decididamente sobre el por qué es inaplicable la ya aludida solidaridad. Sin embargo, al discurrir sobre los motivos para condenar a los demandados de manera simplemente conjunta, sostiene que “concurriendo pluralidad de sujetos obligados a una misma prestación de carácter divisible,

se hace aplicable la regla general para este tipo de obligaciones”, siendo que no es una misma prestación, ya que proviene de actos jurídicos distintos, y tampoco la conducta exigible es la misma, pues los artículos 184 y 183-E presentan algunas diferencias. Por último, la Corte de Apelaciones de Valparaíso, aparte de no hacerse cargo de la barrera que significa la frase “obligaciones laborales y previsionales de dar”, estima que al no haberse demostrado que la empresa principal haya fiscalizado a la contratista respecto al cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales, descarta la subsidiariedad y la condena solidariamente. La subsidiariedad actualmente está reconocida en el artículo 183-D del código del trabajo, en caso de que la empresa principal haya ejercido sus derechos de información y de retención respecto de la contratista, los cuales nada tienen que ver con las normas de higiene y seguridad.

Pues bien, acabado el examen del estado actual, es posible concluir que la doctrina que ha analizado los accidentes del trabajo en relación a las novedades incorporadas en la ley N° 20.123, ha sido capaz de identificar los aspectos que dan lugar a dificultades interpretativas. Sin perjuicio de que existen diversos planteamientos para entregar dichas respuestas, en general se han ocupado razonamientos que justifican adecuadamente las conclusiones del caso.

La jurisprudencia, en cambio, ha entregado un panorama diverso. Coincide con la cátedra sólo en cuanto a que ha dado soluciones diversas a los temas que se han identificado como más conflictivos. Si bien esto es positivo en la doctrina, que los tribunales fallen de manera tan poco uniforme estos litigios, atenta en contra de la seguridad jurídica. En el caso de los fallos judiciales ha faltado, sin duda, argumentar y justificar cada uno de los presupuestos necesarios para sentenciar en uno u otro sentido; por el contrario, en general se prescinde de profundizar en los aspectos dogmáticos y simplemente se anuncian las calificaciones jurídicas. Incluso, no en pocas ocasiones, se acude a consideraciones basadas en efectos prácticos y de justicia, a fin de repudiar el sentido y alcance más lógico del precepto legal involucrado. En este sentido, es claro como cierta parte de la judicatura ha insistido en hacer aplicable la solidaridad del artículo 183-B del código del trabajo cuando la empresa principal es condenada en conjunto con la contratista al pago de indemnizaciones por un accidente del trabajo de un dependiente subcontratado, pese a la clara exclusión que implica su redacción. Es lo que Ramón

Domínguez ha definido como “la transformación de la regla legal por vía jurisprudencial” (Domínguez, 2011: p. 28).

Todas las vacilaciones que se advierten en los pronunciamientos judiciales han facilitado, sin duda, la labor de los juristas que, frente a estas inconsistencias, las han individualizado para luego emitir sus fundadas opiniones.

## 2.- Estatuto de responsabilidad aplicable.

En este título y en el subtítulo que le sigue se intentará demostrar la hipótesis propuesta en esta labor de investigación.

Para ello se recurrirá a todas las premisas que se han ido obteniendo a lo largo del análisis de cada uno de los temas que se encuentran involucrados en la responsabilidad indemnizatoria por accidentes del trabajo. Siguiendo el mismo método anteriormente utilizado, se irán obteniendo las respuestas desde lo más general hasta lo más específico, de manera que, estableciendo la verdad de cada una de ellas, se tendrá la seguridad de la certeza de la sucesiva.

Pues bien, dentro del sistema creado por nuestro legislador para resarcir los daños derivados de un accidente del trabajo, nos encontramos con la acción indemnizatoria de responsabilidad que tiene por objeto reparar los perjuicios no cubiertos por el sistema de seguridad social. Esta vía está expresamente reconocida en la letra b) del artículo 69 de la ley N° 16.744.

El artículo 69 de la ley N° 16.744 nos da las primeras claves para determinar bajo qué reglas se va a regir este sistema de reparación.

Por un lado, parte de la base de que el accidente se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero. Esto es fundamental, ya que nos instruye en el sentido de que estamos en presencia de una vía de responsabilidad subjetiva, de culpa probada. Por ello, siempre habrá que repudiar, en lo sucesivo, las interpretaciones inspiradas en teorías objetivas de responsabilidad, como la del riesgo, que muchas veces se han visto presente en las voces de la judicatura.

Por otra parte, la letra b) establece expresamente que la referida acción de indemnización de perjuicios que se quiera ejercer en contra del empleador o terceros

responsables del siniestro, se conducirá con arreglo a las prescripciones del derecho común. Este precepto nos entrega otro elemento valioso de interpretación, pues nos permite afirmar que es cierto que no existe un régimen de responsabilidad especial que estatuya los accidentes del trabajo.

El derecho común, de acuerdo al artículo 4° del código de Bello, es el derecho civil. El derecho común, en la especie, no es unidimensional. Para que no surjan dudas, la letra f) del artículo 420 del código del trabajo, al indicar las materias que son de competencia de los juzgados de letras del trabajo, incluye: “los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, con excepción de la responsabilidad extracontractual a la cual le será aplicable lo dispuesto en el artículo 69 de la ley N° 16.744”. En consecuencia, la jurisdicción laboral conocerá de las demandas de indemnización de perjuicios por accidentes del trabajo de naturaleza contractual.

De la norma procedimental precitada fluye lo que se anunciaba: las reglas del derecho civil que se aplicarán serán las que correspondan a la responsabilidad contractual o a la responsabilidad extracontractual, según el caso. El criterio que servirá para determinar la aplicación de uno u otro estatuto será, lógicamente, si se puede establecer la presencia del contrato entre las partes del juicio. Por ello, en esta materia no será necesario entrar a discutir cuál es el sistema de responsabilidad común, el contractual o el extracontractual, tan comentado por la doctrina, ya que, por el contexto en que ocurre un infortunio laboral, sólo aquellos que estén vinculados convencionalmente recibirán el tratamiento contractual.

El concepto más importante que se debe definir al respecto, es bajo qué definición o con qué alcances se va a atribuir la existencia de la fuente contractual. La idea de contrato que tradicionalmente ha tenido la doctrina, presente al momento de la dictación del código civil, obviamente es insuficiente para determinar el sentido y extensión de las nuevas figuras contractuales que han surgido en la práctica jurídica. Sólo como ejemplo cabe observar lo que ocurre en el derecho comercial, sin perjuicio de que la dilatada cabida que tiene la costumbre mercantil, por expresa disposición del artículo 4° del código de comercio, ha permitido que dicha disciplina jurídica no resulte tan insuficiente frente a la realidad.

Es por ello que descubrir el contrato como fuente de la obligación en un juicio indemnizatorio debe nutrirse de los postulados de la doctrina más moderna. El sistema de interpretación contractual seguido en Chile es el subjetivo, es decir, el que “se preocupa de indagar cuál es la voluntad real de los contratantes” (Meza, 2007: p. 28). Sin embargo, en esa tarea se atenderá a los elementos intrínsecos del contrato, que se traducen en las reglas de la armonía, de la utilidad y del sentido natural de las cláusulas, y a los elementos extrínsecos, como la aplicación restringida del texto contractual, la extensión natural del contrato y la observación de otros contratos celebrados por las mismas partes y sobre igual materia (López, 1998: pp. 439-450). Esto implica también considerar que la norma fundamental para fijar la intención de los contratantes es la disposición del inciso final del artículo 1564 del código civil, esto es, la interpretación auténtica, que es la que emana del mismo autor de la declaración que se trata de entender y con relación al negocio jurídico privado, que las partes, dentro de la autonomía de la voluntad, pueden dar el alcance y significado que estimen conveniente a sus derechos y obligaciones, actuando dentro del ordenamiento jurídico (Ducci, 1977: p. 210). Los aspectos objetivos, como son los resultados económicos perseguidos por los contratantes (López, 1998: pp. 485), a través del aludido inciso final del artículo 1564, tendrán así cabida.

En el derecho laboral, que es la rama sectorial en la cual se desarrolla el problema jurídico en estudio, se logra la armonía entre la formalidad de las escrituraciones y la versatilidad de la realidad mediante la aplicación de los principios jurídicos. Éstos, han sido profusamente estudiados, tanto como fuente inspiradora del derecho en general como en sus manifestaciones particulares en cada especialidad.

Los principios del derecho laboral son aquellos que informan un sector de una disciplina jurídica, en este caso, el derecho del trabajo, emanan implícita o explícitamente de las normas positivas, pueden ser recogidos por la legislación y se les han reconocido, entre otras, funciones interpretativas y de integración. En nuestro ordenamiento jurídico están explícitamente reconocidos como derechos fundamentales los principios de protección y el de libertad sindical, en el artículo 19 N° 16, párrafos 1° y 2° y N° 19 de la Constitución Política de la República. El principio fundamental en la materia es el de protección, según el cual la orientación, la idea central o línea directriz y matriz del derecho del trabajo es la protección del trabajador. Los principios de la irrenunciabilidad,

continuidad y primacía de la realidad constituirían manifestaciones y caracteres del de protección (Gamonal, 2008: pp. 102-105).

En materia procesal, el N° 6 del artículo 459 del código del trabajo, le impone al juez que fundamente su sentencia definitiva en los principios de derecho que sean aplicables al caso.

En el trabajo en régimen de subcontratación concurre “el fenómeno de la trilateralidad laboral, que se produce cuando la actividad desplazada hacia fuera de la empresa es asumida por una empresa, en principio distinta y ajena, que asume la ejecución de dicha tarea desplazada con el uso de sus propios trabajadores, generando una suerte de triángulo laboral: la empresa que externaliza, la empresa que asume la actividad productiva externalizada y los trabajadores de esta última, que prestan servicios en los hechos para ambas” (Ugarte, 2007: p. 94). Es decir, la ejecución práctica de la subcontratación laboral será fundamental para determinar su presencia y, por ello, en la tarea de interpretar los vínculos jurídicos en juego adquirirán importancia los citados principios jurídicos, en especial el de la primacía de la realidad.

El principio de la primacía de la realidad “significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que ocurre en el terreno de los hechos” (Plá, 1998: p. 313). Nuestra jurisprudencia ha recogido este concepto de manera prácticamente textual: “Décimo: Que, conforme a lo que se ha expuesto precedentemente, aparece que en el caso en estudio, se ha hecho aplicación de uno de los principios relevantes para el derecho laboral como es el de la primacía de la realidad, el que señala que, en caso de discrepancia evidente entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos, debe darse preferencia a lo primero. Lo anterior, porque la realidad siempre refleja la verdad ya que en los documentos puede disimularse o esconderse ésta, para evadir el cumplimiento de las obligaciones que impone la ley” (sentencia de la Corte Suprema, 2010, Rol N° 3995-2010).

El trabajo en régimen en subcontratación sin duda, desde el punto de vista contractual, presenta características particulares. Como se reiteró en el curso de este trabajo, la subcontratación regula una de las manifestaciones de la externalización laboral y se traduce en una relación triangular en la que coexisten contratos laborales y civiles. Habrá contratos laborales entre la dueña de la obra y sus trabajadores dependientes y entre la

contratista y sus subordinados, y un contrato civil de prestación de servicios que unirá a la empresa principal y a la contratista.

Vista la estructura contractual en términos simples, sólo las partes de los referidos vínculos obligacionales podrán invocar el respectivo contrato como fuente de responsabilidad, cualquiera sea el incumplimiento de que se trate.

Sin embargo, en la subcontratación hay una relación que escapa de las consecuencias lógicas de lo precedentemente reflexionado: la que existe entre la empresa principal y los trabajadores subcontratados. La empresa principal es 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, limitándose dicha responsabilidad al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. Además, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

El contrato celebrado por la empresa principal con la contratista supone, siempre, la existencia del trabajador, el cual, necesariamente, será subordinado de la contratista y trabajará en la faena de la principal (Prado, 2009: p. 16). No sólo son contratos relacionados, sino que, particularmente el negocio jurídico del cual es parte la empresa principal, el cual no puede desarrollarse sin el trabajador, dependen entre sí para que produzcan sus efectos en esta modalidad de organización empresarial. Para el contrato civil celebrado entre las empresas el trabajador es un actor insustituible, sin él no se produce el trabajo en subcontratación.

Es por todo lo anterior, que, por razones lógicas y observando la práctica, no puede estimarse que la empresa principal y el trabajador de la contratista no están unidos por una relación contractual (Prado, 2009: pp. 97-98); esas convenciones fueron celebradas precisamente con la intención de ligarlos y, siendo el principio de la autonomía de la voluntad el fundamento básico de todo acto jurídico que nace a la vida del derecho, no puede ser ignorado, menos cuando, de acuerdo al principio de la primacía de la realidad, los

efectos de dichas convenciones producen las consecuencias jurídicas que sus autores previeron.

Pero la conclusión de que la empresa principal y el trabajador subcontratado pueden estimarse ligados contractualmente no se sustenta únicamente en los argumentos recién expresados. Ellos sólo nos sirven para entender la regulación que expresamente ha establecido la ley y descifrar sus efectos.

Los artículos 183-B y 183-E del estatuto laboral son muestras concretas e inequívocas de que la empresa principal, aun cuando no celebró una convención con los trabajadores de la contratista, tiene una responsabilidad con éstos. El factor de atribución de dichas cargas legales es la celebración del contrato de prestación de servicios con la contratista. Es decir, es el contrato el que hace aplicables dichas disposiciones legales.

Es por ello que, excepcionalmente y por expresa disposición legal, los efectos del contrato de trabajo alcanzarán a la empresa principal, en cuanto a dichas obligaciones, constituyendo una alteración al principio del efecto relativo de los contratos. Por ende, si se verifica un trasgresión al cumplimiento de dichas obligaciones debe calificarse como contractual.

Obviamente no puede extenderse la aplicación de todo el código del trabajo al dueño de la obra, faena o empresa, ello importaría explayar los efectos regulados en los artículos 183-B y 183-E a áreas no contempladas. Son excepciones al principio del efecto relativo de los contratos y, por ello, deben interpretarse restrictivamente. De ello sigue que sólo cuando se violenten dichos artículos surgirá la responsabilidad contractual de la empresa principal (Prado, 2009: p. 97).

Si acontece un accidente del trabajo y se establece en el juicio de responsabilidad que la empresa principal demandada actuó con culpa o dolo, la fuente de su obligación de indemnizar estará dada por el contrato, el cual, de conformidad al artículo 1546, le exigirá las cosas a que por ley le pertenecen, dentro de lo cual se encontraba la de proteger la seguridad de los trabajadores subcontratados. Es decir, la causa de pedir en el juicio será el incumplimiento por parte de la empresa principal de su obligación contractual de seguridad en beneficio de los operarios de la contratista.

Cuando se aprecie la conducta de la empresa principal, para determinar si se condujo con la diligencia debida, debe aplicarse el artículo 1547 del código civil, ya que no



hay disposición especial alguna que lo altere. El contrato en la especie es oneroso y por ello la empresa principal responderá hasta de culpa leve. Enrique Barros Bourie opina de que el criterio que ha tenido alguna jurisprudencia de estimar que, por los bienes jurídicos comprometidos y los vocablos utilizados en los artículos 184 y 184-E, dicha responsabilidad se elevaría hasta la culpa levísima, constituye una alteración innecesaria de *lege ferenda* del grado de culpa del cual se responde, ya que es preferible atender al cuidado que una persona juiciosa pone ordinariamente ante riesgos de esa significación (Barros, 2006: p. 706).

En fin, de acuerdo a lo anteriormente razonado, ha quedado establecido que la acción judicial que ejercen los trabajadores de la contratista en contra de la empresa principal, producto de un accidente del trabajo, es de naturaleza contractual. En relación con lo anterior, conviene señalar lo que ocurriría con los causahabientes del trabajador subcontratado que fallece cuando deciden demandar a la empresa principal.

Los causahabientes pueden demandar por el daño personal que han sufrido, o sea, como víctimas reflejas, o *iure hereditatis*, es decir, como sucesores del causante. Si demandan *iure proprio* no es posible establecer de manera alguna el vínculo contractual con la empresa principal, por lo que indudablemente regirá el régimen extracontractual. Si impetran su acción esgrimiendo su calidad de herederos, esto es, como sucesores del causante, la acción será contractual, esto, por cuanto el inciso 1º del artículo 1097 del código civil establece expresamente que los asignatarios a título universal representan al causante para sucederle en todos sus derechos y obligaciones transmisibles. Es decir, por una ficción legal, los herederos hacen valer los derechos del trabajador fallecido, lo representan y le suceden en todos sus derechos y obligaciones, dentro de las cuales, por cierto, no teniendo el carácter de intransmisible, se incluye la acción indemnizatoria derivada del accidente del trabajo. El principio de la continuación del causante por sus herederos como sucesión en la persona, en materia contractual se traduce en el aforismo de que “quien contrata para sí, lo hace también para sus herederos”, reconocido legalmente, entre otros, en los artículos 1492, 1962 N° 1, 2190 y 2352 del código civil (Domínguez y Domínguez, 1998: pp. 42-44).

Hace no mucho tiempo atrás la tendencia era deducir la demanda no por daño propio, sino como herederos de la acción dejada supuestamente por el causante trabajador,

en particular por daño moral. Sin embargo, la Corte Suprema, desde el año 2007 en adelante, ha negado el carácter transmisible a la acción por daño moral (Domínguez, 2011: p. 35). Entre los razonamientos que ha tenido nuestro máximo tribunal se pueden citar los siguientes: “Decimotercero: Que sin duda alguna, en la controversia planteada, tanto desde el punto de vista del tenor los preceptos legales citados, como de la perspectiva de la naturaleza de la pretensión en estudio, como, asimismo, de la función de la indemnización que aquélla persigue, fuerza concluir que la acción del que sufre un accidente del trabajo y producto de ello muere, se extingue con este último acontecimiento, pues resulta inherente a su persona y, en consecuencia, intransmisible, tornándose inocuo, entonces, el análisis desarrollado por el tribunal respecto de la conciencia que pudo tener el afectado de lo que le ocurría y el tiempo de sobrevivencia del mismo, ya que el examen de ambas circunstancias tiene por finalidad establecer si el derecho a reparación por dicha afección nació en el patrimonio de aquél, para así, luego de su muerte, ser transmitido a sus herederos” (sentencia de la Corte Suprema, 2007, Rol N° 309-2006).

Siguiendo esta posición jurídica, “la participación de los herederos del trabajador fallecido en los juicios de responsabilidad civil se verá fuertemente restringida, porque como sabemos muchas veces el daño que se reclama es sin duda el daño moral, en sus diversas facetas” (Corral, 2011: p. 70).

Finalmente, en cuanto a las consecuencias procesales que tiene dar aplicación al estatuto contractual a la acción de los dependientes de la contratista en contra de la empresa principal, corresponde determinar cuál va a ser el tribunal competente.

La letra f) del artículo 420 del código del trabajo señala que los juicios en los que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad contractual del empleador derivada de accidentes del trabajo serán de competencia de la jurisdicción laboral. La responsabilidad de la empresa principal es contractual pero no tiene la calidad de empleadora del trabajador subcontratado.

Sin embargo, el inciso 4° del artículo 183-B, dispone que el trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas del párrafo del trabajo en régimen de subcontratación. La obligación de seguridad de la dueña de la obra respecto de los trabajadores de la contratista está reconocida en el artículo 183-E, que forma parte del

aludido párrafo, por lo que si éstos demandan a su empleador y a la empresa principal es posible la pluralidad pasiva (Díez, 2008a: p. 175).

Si los trabajadores subcontratados quieren demandar exclusivamente a la empresa principal, también podrían acogerse a la competencia de los juzgados de letras del trabajo, ya que el inciso final del artículo 183-E estatuye que, sin perjuicio de los derechos que se reconocen en el ya mencionado párrafo al trabajador en régimen de subcontratación, respecto del dueño de la obra, empresa o faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador. Es decir, si tiene derecho a demandar a su empleador en un tribunal laboral también podrá hacerlo si acciona en contra de la empresa principal (Díez, 2008a: p. 176).

En cuanto a los herederos, teniendo en consideración que los sucesores del causante se gobiernan de acuerdo al estatuto contractual y las víctimas reflejas por el extracontractual, lo que conlleva a que los primeros acudirán a los juzgados de letras del trabajo y los segundos a los tribunales ordinarios, no procede acumular sus acciones en un solo proceso.

## 2.1.- Cómo responde la empresa principal.

El contratista responderá, respecto de sus propios trabajadores de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 184 del código del trabajo, es decir, estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, debiendo, además, prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

Este artículo se mantuvo incólume luego de la dictación de la ley N° 20.123, por lo que, en concordancia con lo ya visto, es decir, el artículo 69 de la ley N° 16.744 y la letra f) del artículo 420 del código del trabajo, la responsabilidad del empleador será subjetiva, contractual y basada en el incumplimiento de la obligación de seguridad. De la referencia efectuada precedentemente, queda claro que se trata de conductas que constituyen una

obligación de hacer. Esta conclusión, desprovista de conflicto interpretativo, sólo se quiere recordar para, posteriormente, recurrir a ella al analizar lo que ocurre cuando la dueña de la obra y la contratista coinciden como demandadas en el juicio de reproche.

La responsabilidad de la empresa principal, en la materia, surge del moderno artículo 183-E, introducido por la ley N° 20.123, que prescribe:

“Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán las obligaciones y responsabilidades señaladas en el inciso precedente, cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Sin perjuicio de los derechos que se reconocen en este Párrafo 1° al trabajador en régimen de subcontratación, respecto del dueño de la obra, empresa o faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador”.

El artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, establece: “La empresa estará obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella”.

El artículo 66 bis de la ley N° 16.744, a su vez, expresa que:

“Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.

Para la implementación de este sistema de gestión, la empresa principal deberá confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el que se establezca como mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas. Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante y las sanciones aplicables.

Asimismo, corresponderá al mandante, velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. Los requisitos para la constitución y funcionamiento de los mismos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social”.

De las disposiciones legales recién citadas, fluye que la obligación de la empresa principal también es de seguridad y, por ende, de hacer, que es directa e independiente, desde el punto de vista de la atribución de responsabilidad, a la del contratista.

Ahora, descriptivamente, esto es, en cuanto al contenido de la conducta exigida en el artículo 184, para el empleador directo, y el 183-E, para la propietaria de la faena, se pueden describir ciertas similitudes, relaciones e implicancias. En ambos casos el legislador utiliza las voces “adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud”. Sin embargo la actividad exigida a cada uno difiere, ya que en el caso de la empresa principal el artículo 183-E la precisa señalando “en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud”.

El artículo 3° del decreto supremo N° 594 le exige a la dueña de la obra mantener en el lugar de trabajo condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y salud de sus trabajadores y de los subcontratados. Esta carga, en cuanto a su apreciación, requiere observar únicamente el comportamiento de la empresa principal, ya que versa sobre el ambiente en que se están desarrollando las labores, del cual es titular aquélla. En cambio, el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 le impone a la empresa principal vigilar a los

contratistas el cumplimiento de la normativa de higiene y seguridad, debiendo implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados. En este caso el proceder de la propietaria de la empresa se traduce en estar alerta de que la contratista lleve a la práctica su obligación de seguridad, debiendo para ello crear un mecanismo de control. En ambos casos se trata de obligaciones de seguridad, consecuentemente, de hacer, en que se imponen para ambas conductas que deben cumplir separadamente, aunque inciden en el mismo lugar de trabajo, y otras en que, en la práctica, aspirarán a satisfacerse en conjunto, cual es el caso de aquellas que son controladas por la empresa principal.

Dilucidado el alcance de los procederes a los que están obligadas la contratista y la empresa principal, se abordará derechamente aquello que genera dudas y que constituye parte del problema jurídico que se pretende resolver en esta investigación, es decir, la determinación de la forma en que responde la empresa principal cuando es condenada conjuntamente con la contratista a pagar una indemnización de perjuicios a un trabajador subcontratado que sufrió un accidente laboral.

Cabe en este punto recordar, previo a seguir con este análisis, que, para que sean condenados ambos demandados, debe concurrir respecto de cada uno de ellos culpa o dolo en el incumplimiento de sus obligaciones contractuales de seguridad, de lo contrario, sólo el imputable responderá de la indemnización, obviamente por el total.

Buena parte de la jurisprudencia, pese al rechazo de un sector no menor de la doctrina, como ya se indicó en el primer capítulo, interpretó que el hoy derogado artículo 64 del código del trabajo hacía responsable de manera subsidiaria a la empresa principal de las indemnizaciones por accidentes del trabajo a que fuera condenada la contratista. La ley N° 20.123, reemplazando la regulación del citado artículo 64, estatuyó el artículo 183-B del código del trabajo, el que, en su inciso 1°, dispone:

“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. 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”.

Este precepto legal, a diferencia del extinto artículo 64, agrega la frase “de dar” al referirse a las obligaciones laborales y previsionales. Pues bien, “tal como se ha señalado por la Dirección del Trabajo en dictamen ordinario N° 141/05, de 01.01.2007 y ha quedado de manifiesto en el artículo 18 del reglamento N° 319 de 2007, sobre Certificación Laboral, desde un punto de vista práctico, ello se traduce en que las obligaciones por las cuales se responderá solidariamente serán: a) El pago de remuneraciones pactadas (artículos 41, inciso 1°, y 42 del código del trabajo); b) El pago de asignaciones pactadas en dinero (artículo 41, inciso 2° del código del trabajo); El pago de indemnizaciones legales (y no contractuales) por término de contrato de un trabajador, cuyo contrato haya terminado por las dos causales contempladas en el artículo 161 del código del trabajo ... d) Pago de las cotizaciones previsionales, ya sea que se trate de aquellas de cargo del trabajador (pensión y salud), de cargo del empleador (seguro de la ley N° 16.744) y de cargo mixto (seguro de cesantía y trabajo pesado)” (Albornoz et al., 2008: pp. 43-44).

El ámbito que comprende la solidaridad del artículo 183-B del código del trabajo, al limitarla a las obligaciones laborales y previsionales de dar, deja fuera el incumplimiento contractual de la obligación de seguridad, que es de hacer. Llegar a una conclusión distinta importa, necesariamente, ignorar el mandato legal. Además, la obligación de indemnizar los perjuicios ocasionados por un accidente del trabajo es una obligación civil, no laboral, sin perjuicio de que la responsabilidad se establezca por un incumplimiento contractual verificado por transgredir normas laborales.

Así las cosas, queda demostrado que la ley N° 20.123 no ha establecido regulación especial alguna acerca de la manera en que deberán concurrir al pago de la indemnización por un accidente laboral la contratista y la empresa principal.

En este punto se puede aseverar, sin lugar a dudas, que para resolver este problema jurídico se debe acudir a las reglas generales, y, al respecto, se reconocen dos alternativas plausibles de respuesta: a falta de una disposición legal que establezca un régimen particular, rige la mancomunidad establecida en el artículo 1511 del código civil; o, recurriendo a los principios propios de la causalidad en derecho común, buscar una solución más acorde a la calidad de los deudores y a las obligaciones que les son exigibles.

En el trabajo en régimen de subcontratación existen dos sujetos que han incumplido su obligación de seguridad respecto de un trabajador subcontratado, la contratista en virtud

del contrato de trabajo que celebró con la víctima, y la empresa principal por el contrato de prestación de servicios que suscribió con la contratista, por el cual, a su vez, le son exigibles obligaciones de seguridad respecto del afectado por el siniestro laboral. En ambos casos los deudores son exigidos por un incumplimiento contractual, pero no es el mismo contrato, es decir, no fueron pluralidad de sujetos al constituirse como parte en el contrato, sólo son codemandados en el juicio, en calidades distintas y la consagración legal de cada uno de sus incumplimientos convencionales emana de disposiciones diversas. Además, la forma en que concurren a la ejecución de su carga de seguridad no es la misma. Por ello, pretender que los demandados respondan en parte iguales por la indemnización de perjuicios a que fueron condenados, pugna con las fuentes de las obligaciones que a cada uno toca y a aquello a lo cual estaban obligados a cumplir.

Si se acude a los principios generales de la causalidad podremos obtener respuestas más acordes al cuestionamiento planteado. La causalidad “se refiere a la relación entre el hecho por el cual se responde y el daño provocado” (Barros, 2006: p. 373). En virtud de lo anterior, sólo se responderá por los daños que se causen.

Entonces, acudiendo a la causalidad se puede sostener que la contratista y la empresa principal deberán pagar la indemnización en proporción al daño que cada una haya provocado. Desde la perspectiva de la causalidad, sería una afirmación incontrarrestable, porque acataría tanto el principio de reparación integral del daño como la justicia y la equidad. Sin embargo, esta solución sólo viene a traducirse en una loable declaración de principios, ya que si bien las conductas a que está obligado el empleador directo y la principal son distintas, en caso de establecerse el dolo o la culpa de ambas, las faltas coexistirán en el daño de manera que una y otra serán causantes. Esto será una consecuencia lógica de derivar de una organización empresarial en el trabajo en la que confluyen actividades en un mismo ambiente y de que las obligaciones de seguridad en cada caso se van a estimar interrelacionadas, de manera que, después, al producirse un accidente que afecte a un trabajador de la contratista, al efectuarse el juicio de conducta y concluirse la imputabilidad de ambas demandadas, la culpa se tornará difusa, en el sentido de poder asignarles a las acciones u omisiones de cada una cuáles fueron los detrimentos que produjeron.

Cuando ocurre un accidente del trabajo es un solo hecho, un solo relato, en el cual concurren diversas omisiones o acciones. Si no fuera así y pudiera afirmarse que hubo sólo una acción u omisión malintencionada o culposa que produjo el daño, forzosamente tendría que condenarse a aquél que incurrió en ello, absolviéndose al otro, por no darse la relación de causa a efecto. Si no es así, podría decirse que cada uno de ellos, y/o en conjunto, produjo el total del daño, sin perjuicio de que en lo acontecido sea posible identificar las trasgresiones que cometió cada uno.

En un accidente del trabajo, en que la contratista y la empresa principal son estimadas responsables, puede ser que, desde el punto de vista de la causalidad necesaria, sean equivalentes todos los hechos sin cuya presencia el daño no se habría producido, cada hecho pueda ser tenido como causa del daño y se dé una intervención causal de negligencias múltiples. Esto podría darse, por ejemplo, en el caso de un trabajador que realiza un trabajo en altura y no cuenta con los implementos para sostenerse firmemente en la eventualidad de una caída, que es de cargo de la contratista ejecutar y de la empresa principal fiscalizar, y que en el lugar de trabajo falte una malla protectora u otra estructura, de uso común a dicho tipo de faena, que evite un eventual impacto, la cual, por decir relación a las características propias del lugar, será exigible a la dueña de la obra, según el artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud. En estos casos hay multiplicidad de hechos culpables, la responsabilidad es personal de cada uno de quienes ha incurrido en negligencia y la obligación de cada responsable cubre el total de los perjuicios sufridos por la víctima, puesto que cualquiera de ellos que sea demandado responde por su propia contribución al daño.

La otra posibilidad es que no sean causas necesarias de un daño, sino que sean hechos concurrentes de la misma naturaleza, cada uno de los cuales es suficiente para producir el daño. Son causas acumuladas que, en el caso de los accidentes del trabajo en régimen de subcontratación, son además difusas. Cada cual, por su lado, es capaz de producir el daño. Es el caso de una determinada medida de seguridad que incumplida produce el desenlace desafortunado, respecto del cual la contratista debe proveer los medios materiales para que el trabajador la adopte en su labor, y la empresa principal, en su rol de fiscalizador e implementador de protocolos de seguridad, esté compelida a asegurarse de que efectivamente la faena no se lleve a cabo sin la adopción de dichos

resguardos. Al igual que en la propuesta anterior, los demandados estarán indistintamente obligados por su propio hecho al total de la reparación.

En las fórmulas propuestas se puede reclamar a cada deudor el total de la obligación, y, una vez pagada la deuda, los demás responsables pueden oponer la excepción de pago y el que paga tiene respecto de los demás acciones personales restitutorias. Estas acciones restitutorias significarán que cada uno de los deudores, en definitiva, responda por partes iguales de la indemnización pagada, de lo contrario se produciría un enriquecimiento injusto para aquél que no solucionó la deuda. Es decir, el acreedor, víctima del accidente, al poder atribuir su daño por el total a ambos demandados, tiene el derecho de exigir la reparación integral a cada uno, imponer una forma distinta atentaría contra la causalidad del incumplimiento contractual y el resarcimiento del trabajador. Otra cosa es la situación posterior en que quedarían la contratista y la empresa principal, entre ellos la única opción posible es que asuman por partes iguales el sacrificio pecuniario del pago, de acuerdo a las reglas generales.

La obligación simplemente conjunta, esto es, “aquella que tiene un objeto divisible y hay pluralidad de deudores, de acreedores o de ambos, pero cada deudor está obligado al pago de su parte en la deuda, y cada acreedor puede demandar únicamente su cuota en ella” (Abeliuk, 2008a: p. 414), constituye la regla general, pues “habiendo pluralidad de sujetos, el código chileno exige fuente expresa para la solidaridad (art. 1511) y para casos de indivisibilidad convencional (art. 1526 N° 4). Entonces, habiendo pluralidad de sujetos, quien alega que la obligación es solidaria o indivisible debe probarlo, y los textos que las establecen deben interpretarse restrictiva o, a lo más declarativamente” (Peñailillo, 2003: p. 248). Las obligaciones mancomunadas se dividen entre acreedores y deudores por partes iguales, salvo que exista alteración convencional o legal. Así lo comprueba el artículo 2307, ubicado en la comunidad, que dice: “si la deuda ha sido contraída por los comuneros colectivamente, sin expresión de cuotas, todos ellos, no habiendo estipulado solidaridad, son obligados al acreedor por partes iguales, salvo el derecho de cada uno contra los otros para que se le abone lo que haya pagado de más sobre la cuota que le corresponda” (Abeliuk, 2008a: p. 416).

En consecuencia, la empresa principal y la contratista, entre sí, están obligadas sólo al pago de su cuota, por lo que al cancelar uno de ellos el total está pagando de más, y “en

el exceso el pago es indebido. Si el pago excesivo lo efectuó por error, puede pedir restitución al acreedor (arts. 2295 y sgts.); y si lo hizo a sabiendas, se aplican las reglas del pago efectuado por un tercero (arts. 1572 y sgts.)” (Peñailillo, 2003: p. 251). En el caso de un juicio indemnizatorio, por ser ambas empresas partes de un mismo juicio, indudablemente se trataría de un pago con conocimiento, por lo que hay que remitirse a la regulación del pago efectuado por un tercero, en el cual se distingue: a) pago con consentimiento expreso o tácito del deudor; b) pago sin conocimiento del deudor; y, c) pago contra la voluntad del deudor.

Si uno de los demandados paga, a saber, la contratista o la empresa principal, lo va a hacer en la etapa de cumplimiento del juicio y a instancia del demandante, por lo que no es concebible que pueda haber ignorancia y, menos aún, la posibilidad de negativa del deudor. Por ende, habrá que aplicar las reglas dadas para la eventualidad de que se pague con consentimiento expreso o tácito del deudor. Esta situación es reconocida como un supuesto de subrogación legal, según el N° 5 del artículo 1610 del código civil. Además, mediando aun el consentimiento tácito del deudor, el que paga debe entenderse que actúa como mandatario suyo para efectuar el pago por su cuenta. De esta manera, el *solvens* tendrá dos acciones para repetir contra el deudor: la subrogatoria, y la propia del mandato (Abeliuk, 2008b: pp. 627-628).

## V.- Conclusiones.

Se ha efectuado un completo análisis acerca de la regulación legal que reciben los accidentes del trabajo en nuestro país, cuando aquellos se han producido en un régimen de subcontratación. En específico, se han abordado los problemas jurídicos que surgen cuando un trabajador de la contratista demanda la indemnización de los perjuicios a la empresa principal. Las conclusiones más relevantes que se han obtenido de esta investigación son las siguientes:

1) En Chile, la legislación especial en materia de accidentes del trabajo pasó de un sistema objetivo de responsabilidad, basado en el riesgo profesional, a uno en que coexiste la seguridad social y la responsabilidad civil de derecho común, sustentada en un régimen subjetivo.

2) El trabajo en régimen de subcontratación es una manifestación de la externalización laboral y está reconocida legalmente en nuestro país.

3) Los artículos 64 y 64 bis del código del trabajo, que regulaban la subcontratación laboral, fueron interpretados por una parte de la jurisprudencia en el sentido de que establecían la responsabilidad subsidiaria de la empresa principal frente a la obligación de la contratista de pagar una indemnización de perjuicios por un accidente de los trabajadores de esta última.

4) La ley N° 20.123 derogó los artículos 64 y 64 bis del código laboral y, entre otras cosas, estableció la responsabilidad solidaria de la empresa principal respecto de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afectan a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, y estatuyó una responsabilidad directa de la empresa principal respecto de los trabajadores de la contratista, en materia de higiene y seguridad.

5) Los sujetos involucrados en el trabajo en régimen de subcontratación son: la empresa principal, la contratista o subcontratista y el trabajador subcontratado.

6) La empresa principal y sus trabajadores y la contratista y sus dependientes, están vinculados por contratos laborales, y entre la dueña de la obra, empresa o faena y la contratista, existe una convención de naturaleza civil.

7) De acuerdo a la letra a) del artículo 69 de la ley N° 16.744, pueden demandar la indemnización de los perjuicios derivados de un accidente del trabajo la víctima y las

demás personas a quienes el accidente cause daño, y pueden ser demandados el empleador o terceros responsables del accidente.

8) La responsabilidad indemnizatoria originada por la ocurrencia de un accidente del trabajo se rige por las prescripciones del derecho común, es decir, el derecho civil, el cual, a su vez, se traducirá en el estatuto contractual o extracontractual de responsabilidad, según quienes sean los litigantes del juicio respectivo.

9) Los juzgados de letras del trabajo sólo son competentes para conocer de las acciones contractuales de indemnización de perjuicios por accidentes del trabajo; las de naturaleza extracontractual son de competencia de los jueces civiles.

10) La aplicación del estatuto contractual o extracontractual a una acción indemnizatoria por un accidente del trabajo tiene consecuencias sustantivas y procesales importantes. Si se demanda en virtud del régimen equivocado, necesariamente ello conllevará el rechazo de la acción, de acuerdo a lo fallado por la jurisprudencia.

11) El caso que genera mayores dudas acerca del estatuto de responsabilidad aplicable es el que se produce cuando el trabajador de la contratista demanda a la empresa principal, pues, aun cuando no han celebrado contrato alguno entre sí, ambos forman parte de la relación triangular que se genera en la subcontratación.

12) Tanto la doctrina como la jurisprudencia han dado respuestas diversas respecto del estatuto de responsabilidad aplicable a la empresa principal, cuando es demandada por un trabajador subcontratado afectado por un accidente laboral. La misma divergencia se ha suscitado, en cuanto a la forma concreta en que respondería la empresa principal en caso de ser codemandada junto a la empresa contratista en el juicio indemnizatorio.

13) La obligación de indemnizar los perjuicios por un accidente del trabajo sufrido por un trabajador de la contratista deriva, para la empresa principal, de su responsabilidad contractual, puesto que el artículo 183-E del código del trabajo contempla una excepción legal al efecto relativo de los contratos.

14) En cuanto a los causahabientes del trabajador de la contratista, si demandan *iure proprio*, la acción es extracontractual, si demandan *iure hereditatis*, la acción es contractual.

15) El artículo 183-B del estatuto laboral, al limitar la solidaridad de la empresa principal a las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en

favor de los trabajadores de éstos, ha dejado fuera el incumplimiento contractual de la obligación de seguridad, que es de hacer. Por ello, la empresa principal no puede ser condenada solidariamente con la contratista al pago de una indemnización de perjuicios por un accidente del trabajo que ha perjudicado a un operario subcontratado.

16) La ley N° 20.123 no regula la manera en que la empresa principal y la contratista deberán concurrir al pago de una indemnización de perjuicios, derivada de un accidente laboral sufrido por un trabajador subcontratado.

17) La empresa principal y la contratista, en caso de establecerse la responsabilidad de ambas en un juicio indemnizatorio por un accidente laboral, no pueden ser consideradas codeudoras de una misma obligación de seguridad. Sólo serán codemandadas, por lo que no cabe la mancomunidad establecida en el artículo 1511 del código civil.

18) Si existe un incumplimiento contractual de la obligación de seguridad por parte de la empresa principal y de la contratista, los daños serán producto de concausas y la culpa de cada una se tornará difusa, por lo que, acudiendo a los principios generales de la causalidad, puede concluirse que cada una de ellas estará indistintamente obligada por su propio hecho al pago del total de la obligación.

El método que se ha utilizado para resolver el problema jurídico que se ha planteado en este trabajo, ha implicado identificar los preceptos legales y fundamentos de derecho que rigen la materia, partiendo desde los más generales hasta los más particulares, develando cada uno de ellos sólo una vez que se ha obtenido una conclusión probada. De esta manera se ha procurado facilitar la identificación de las argumentaciones que sustentan las premisas obtenidas. Las interrogantes que se formularon al comenzar esta investigación fueron respondidas, y la forma en la cual se apoyaron las conclusiones extraídas, han posibilitado mostrar un razonamiento identificable, susceptible de ser sometido a examen.

En consecuencia, habiéndose logrado construir un conjunto de premisas comprobables, de las cuales se ha obtenido una conclusión que se ha justificado como verdadera, se ha demostrado la hipótesis de este trabajo, es decir: que la responsabilidad de la empresa principal por un accidente laboral sufrido por un trabajador de la contratista es de naturaleza contractual, y, en caso de ser condenadas en el respectivo juicio indemnizatorio la contratista y la dueña de la obra, el demandante podrá exigir a cualquiera de ellas el pago del total de la reparación pecuniaria.

## Bibliografía

Abeliuk Manasevich, René (2008a): *Las obligaciones*, tomo I, 5ª edición actualizada, Editorial Jurídica de Chile, Santiago.

Abeliuk Manasevich, René (2008b): *Las obligaciones*, tomo II, 5ª edición actualizada, Editorial Jurídica de Chile, Santiago.

Albornoz Serrano, Marcelo, Alviz Riffo, Christian y Pérez Mendoza (2008): *Subcontratación laboral y servicios transitorios*, 3ª edición, Legal Publishing Chile, Santiago.

Alessandri Rodríguez, Arturo (1943): *De la responsabilidad extracontractual en el derecho civil chileno*, Editorial Universitaria, Santiago.

Baraona González, Jorge (2011): “La culpa de la víctima en los accidentes del trabajo: dogmática y jurisprudencia chilenas”, en *Cuadernos de extensión jurídica, Universidad de los Andes*, N° 20, pp. 147-181.

Barros Bourie, Enrique (2006): *Tratado de responsabilidad extracontractual*, 1ª edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago.

Casarino Viterbo, Mario (2007): *Manuel de Derecho Procesal, Derecho Procesal Civil*, tomo IV, 6ª edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago.

Corral Talciani, Hernán (2011): “Concurrencia de acciones de responsabilidad civil contractual y extracontractual en los daños causados por accidentes del trabajo”, en *Cuadernos de extensión jurídica, Universidad de los Andes*, N° 20, pp. 49-80.

Díez Schwerter, José Luis (2003): “Víctimas directas y por repercusión en la responsabilidad civil derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales en nuestra jurisprudencia reciente: del problema de la competencia a las distorsiones sustanciales”, en *Revista de Derecho Universidad de Concepción*, N° 214, pp. 65-79.

Díez Schwerter, José Luis (2006): “Responsabilidad civil por muertes en accidentes del trabajo: vacilaciones que persisten”, en *Estudio de Derecho Civil II, Jornadas Nacionales de Derecho Civil*, Olmué, Lexis Nexis, 1ª edición, pp. 421-430.

Díez Schwerter, José Luis (2008a): “Responsabilidad civil derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: aspectos relevantes de su regulación y operatoria

actual”, en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XXXI, Valparaíso, pp. 163-185.

Díez Schwerter, José Luis (2008b): “Responsabilidad civil derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en Chile: evolución, funcionamiento y propuestas de racionalización (primera parte)”, en *Revista de Derecho Universidad de Concepción*, N° 223-224, pp. 251-271.

Díez Schwerter, José Luis (2009): “Responsabilidad civil derivada de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en Chile: evolución, funcionamiento y propuestas de racionalización (segunda parte)”, en *Revista de Derecho Universidad de Concepción*, N° 225-226, pp. 239-291.

Domínguez Águila, Ramón (2006): “Comentarios de jurisprudencia: la acción por daño moral es intransmisible a los herederos de la víctima directa”, en *Revista de Derecho Universidad de Concepción*, N° 219-220, pp. 257-266.

Domínguez Águila, Ramón (2011): “Los accidentes del trabajo. Historia y visión general de su régimen actual”, en *Cuadernos de extensión jurídica, Universidad de los Andes*, N° 20, pp. 21-36.

Domínguez Benavente, Ramón y Domínguez Águila, Ramón (1998): *Derecho sucesorio*, tomo I, 2ª edición actualizada, Editorial Jurídica de Chile, Santiago.

Domínguez Hidalgo, Carmen (2000): *El daño moral*, tomo II, 1ª edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago.

Ducci Claro, Carlos (1977): *Interpretación jurídica*, 2ª edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago.

Ducci Claro, Carlos (1995): *Derecho Civil, parte general*, 4ª edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago.

Gamonal Contreras, Sergio (2008): *Fundamentos de Derecho Laboral*, 1ª edición, Legal Publishing Chile, Santiago.

Harasic, Davor, Libedinsky, Marcos y Juica Milton (1989): *Estudios de la reforma procesal*, Editorial Jurídica Ediar-Conosur Ltda., Santiago.

Lizama Portal, Luis y Ugarte Cataldo, José Luis (2009): *Subcontratación y suministro de trabajadores*, 4ª edición, Legal Publishing Chile, Santiago.

- López Santa María, Jorge (1998): *Los contratos, parte general*, tomo I y tomo II, 3ª edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago.
- Melis Valencia, Christian (2009): *Los derechos fundamentales de los trabajadores como límites a los poderes empresariales*, 1ª edición, Legal Publishing Chile, Santiago.
- Meza Barros, Ramón (2007): *Manual de Derecho Civil, de las fuentes de las obligaciones*, tomo I, 9ª edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago.
- Meza Barros, Ramón (1997): *Manual de Derecho Civil, de las fuentes de las obligaciones*, tomo II, 9ª edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago.
- Olate, Waleska, Montecinos, Carolina y Muñoz Rosa (2007): *Código del Trabajo interpretado, anotado y comentado, jurisprudencia administrativa y judicial*, tomo I y tomo II, 2ª edición, Editorial PuntoLex S.A., Santiago.
- Peña González, Carlos y Pizarro Wilson, Carlos (2004): “Informe en derecho acerca de la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra”, en *Revista de Derecho Privado*, N° 2, Fernando Fueyo Laneri, Escuela de Derecho, Universidad Diego Portales, pp. 151-162.
- Peñailillo Arévalo, Daniel (2003): *Obligaciones. Teoría general y clasificaciones. La resolución por incumplimiento*, 1ª edición, Editorial Jurídica de Chile.
- Prado López, Pamela (2008): “Crítica a la configuración de la responsabilidad civil de la empresa principal y de la empresa usuaria en la ley N° 20.123”, en *Estudio de Derecho Civil III, Jornadas Nacionales de Derecho Civil*, Valparaíso, Legal Publishing Chile, 1ª edición, pp. 857-872.
- Prado López, Pamela (2009): *La subcontratación y el suministro en el derecho civil*, 1ª edición, Legal Publishing Chile, Santiago.
- Rodríguez Grez, Pablo (1999): *Responsabilidad extracontractual*, 1ª edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago.
- Rodríguez Pinto, María Sara (2011): “Las tendencias en daño moral por muerte o lesión corporal de un trabajador en la jurisprudencia civil y laboral”, en *Cuadernos de extensión jurídica, Universidad de los Andes*, N° 20, pp. 81-101.
- Romero Seguel, Alejandro (2000): “La responsabilidad subsidiaria del artículo 64 del Código del Trabajo: una lectura procesal”, en *Revista Chilena de Derecho*, Vol. 27, pp. 155-166.

Tapia Suárez, Orlando (2006): *De la responsabilidad civil en general y de la responsabilidad delictual entre los contratantes*, 2ª edición, LexisNexis, Santiago.

Tomasello Hart, Leslie (1969): *El daño moral en la responsabilidad contractual*, Editorial Jurídica de Chile, Santiago.

Ugarte Cataldo, José Luis (2007): *El Nuevo Derecho del Trabajo*, 1ª edición, LexisNexis, Santiago.

Vergara Bezanilla, José Pablo (2006): “El trabajo en régimen de subcontratación”, en *Revista de Derecho del Consejo de Defensa del Estado*, N° 16, pp. 1-14.

Walter Díaz, Rodolfo y Lanata Fuenzalida, Gabriela (2008): *Régimen legal del nuevo proceso laboral chileno*, 4ª edición, Legal Publishing Chile, Santiago.

Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo (2008). Disponible en <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-100058.html>. Fecha última consulta: 10 de mayo de 2012.

Ord. N° 0141/005, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. Disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-propertyvalue-27531.html>. Fecha última consulta: 10 de mayo de 2012.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago (2011): Rol N° 327-2011, [www.microjuris.cl](http://www.microjuris.cl), 302000. Fecha última consulta: 10 de diciembre de 2011.

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, República de Chile (2007): Rol N° 748-2006.

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, República de Chile (2011): Rol N° 6360-2010.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago (2010): Rol N° 246-2010.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago (2008): Rol N° 6920-2007.

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, República de Chile (2011): Rol N° 6407-2009, [www.microjuris.cl](http://www.microjuris.cl), 30426. Fecha última consulta: 10 de diciembre de 2011.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago (2010): Rol N° 8755-2009.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso (2010): Rol N° 169-2010.

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, República de Chile (2008): Rol N° 6621-2008.

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, República de Chile (2011): Rol N° 1175-2009.

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, República de Chile (2008): Rol N° 3337-2008.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago (2010): Rol N° 8755-2009.

Sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso (2010): Rol N° 135-2010.

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, República de Chile (2010): Rol N° 3995-2010.

Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, República de Chile (2007): Rol N° 309-2006.

