



Revista Chilena de Derecho

ISSN: 0716-0747

redaccionrchd@uc.cl

Pontificia Universidad Católica de Chile  
Chile

Barrientos Zamorano, Marcelo

SENTENCIA DE UNIFICACIÓN SOBRE RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA PRINCIPAL EN  
ACCIDENTES DEL TRABAJO SUBCONTRATADO

Revista Chilena de Derecho, vol. 40, núm. 3, septiembre, 2013, pp. 1001-1016

Pontificia Universidad Católica de Chile  
Santiago, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=177030099010>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica  
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

# SENTENCIA DE UNIFICACIÓN SOBRE RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA PRINCIPAL EN ACCIDENTES DEL TRABAJO SUBCONTRATADO\*

## LEAD COMPANY LIABILITY IN AN OUTSOURCING OCCUPATIONAL ACCIDENT

MARCELO BARRIENTOS ZAMORANO\*\*

**RESUMEN:** Comentaremos una sentencia en recurso de Unificación de Jurisprudencia, conforme al artículo 483 del Código del Trabajo, que señala que la responsabilidad directa de la empresa principal empresa principal, ante la ocurrencia de un accidente del trabajo en sus dependencias, y que afecte a un trabajador dependiente de uno de sus contratistas o subcontratistas, es una responsabilidad simplemente conjunta con el contratista.

**Palabras clave:** Accidentes del trabajo, Subcontratación, empresa principal.

**ABSTRACT:** We discuss a decision on an application for Unification of Law action, under Article 483 of the Labour Code, which states the direct responsibility for the lead company, upon the occurrence of an accident at work for his *"borrowed employees"*. This is, in the Supreme Court opinion's, a joint responsibility with the direct employer of those employees.

**Key words:** *Borrowed employees*, outsourcing, lead company.

## INTRODUCCIÓN

Las más elementales lecciones de derecho civil, desde el pregrado, señalan que en materia de obligaciones las que cuentan con pluralidad de sujeto son tres: simplemente conjuntas, solidarias e indivisibles. La regla general en materia civil, en el derecho común, general y supletorio, es la obligación simplemente conjunta, en tanto que la solidaria y la indivisible, son excepcionales.

La solidaridad, que es la que nos interesa aquí, es una modalidad de la obligación (impuesta por la ley, el testamento o la convención), conforme lo previene el artículo 1444 del Código Civil, para transformar la obligación simplemente conjunta en solidaria. Es

\* Este artículo forma parte de la investigación realizada en el marco del Proyecto de Investigación: INICIO/ N° 2/ 2011, titulado *"Responsabilidad civil en las tratativas preliminares de un contrato"*, el que es financiado por la Vicerrectoría de Investigación de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Asimismo, este comentario también forma parte del proyecto de investigación que recibe las *"Ayuda a la Investigación 2012"* de la Fundación Mapfre en el marco del proyecto "Formación del contrato de seguro en la nueva ley del consumidor chilena y su última modificación del 2011, ley 20.555", y forma parte del proyecto Anillo de Investigación Asociativa en Ciencias Sociales, "Estudios Históricos-Dogmáticos de Derecho Patrimonial Privado: una mirada a los artículos de los Libros II y IV del Código Civil de Chile", SOC 1111 de CONICYT.

\*\* Doctor en Derecho con mención "Doctor Europeus", Universidad de Salamanca, España. Magíster en Derecho de la Empresa, Pontificia Universidad Católica de Chile. Abogado. Dirección postal: Alameda 340, Facultad de Derecho, oficina 505, Pontificia Universidad Católica de Chile, correo electrónico: mhbz@uc.cl.

un lugar común señalar que lo fundamental en las obligaciones solidarias, así se trate de la solidaridad activa o pasiva, es que: a) la cosa debida sea divisible, b) que exista unidad de prestación y, c) que exista pluralidad de vínculos. Esto resulta fundamental, al fin y al cabo, porque la solidaridad supone, necesariamente, que la cosa debida sea divisible por naturaleza, pudiendo asignarse a cada sujeto que interviene una parte o cuota de la obligación (por lo mismo no existe solidaridad respecto de las cosas indivisibles), sin embargo, es por la misma razón que la solidaridad hace posible que se exija a cada uno de los deudores indistintamente la totalidad de la cosa debida.

La sentencia que motiva este comentario reafirma estas mismas ideas para el ámbito de accidentes del trabajo en régimen de subcontratación. Es de nuestra Corte Suprema y resolvió un recurso de Unificación de Jurisprudencia conforme al artículo 483 del Código del Trabajo<sup>1</sup>, con fecha 27 de marzo de 2013. El caso es "*Ramírez con Mena (David Ramírez Barría con Constructora Novatec S.A.)*"<sup>2</sup>. La nulidad impetrada en esta causa estaba fundada en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por haberse dictado la sentencia con infracción de ley que había influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con los artículos 183-B y 183-E del Código del Trabajo.

Es muy importante la sentencia que comentaremos pues zanjó una controversia pendiente en derecho laboral y de daños chileno sobre si la normativa laboral que rige al dueño de la obra, empresa principal, ante la ocurrencia de un accidente del trabajo en sus dependencias, y que afecte a un trabajador dependiente de uno de sus contratistas o subcontratistas, es una responsabilidad solidaria o simplemente conjunta con el contratista, empleador de la víctima o trabajador accidentado.

En la causa que da origen a este recurso, don David Patricio Ramírez Barría dedujo demanda de indemnización de perjuicios por accidente del trabajo, en juicio laboral de aplicación general, en contra de su empleador CML Construcción Industrial y, a su vez, demanda solidaria o subsidiariamente en contra de la empresa Constructora Novatec S.A., a fin que se condenara a los demandados a pagar, en forma solidaria o subsidiaria al demandante, la suma de \$24.840.000 por concepto de lucro cesante y una cantidad no inferior a \$60.000.000 a título de daño moral, más reajustes, intereses y costas.

Las demandadas opusieron una serie de excepciones procesales, pero lo más relevante ocurrió porque la empresa principal en subsidio, contestó el libelo, solicitando su rechazo, atendido que su parte cumplió todas las normas establecidas en nuestra legislación, otorgando los elementos de protección y capacitando a los trabajadores. Además, controvertió que le asistiera responsabilidad solidaria o subsidiaria en los términos del artículo 183-B del Código del Trabajo, puesto que esta norma tenía a su juicio una obligación de dar de carácter patrimonial referida al cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, ligada

<sup>1</sup> El tenor literal de tal artículo es que "*Excepcionalmente, contra la resolución que falle el recurso de nulidad, podrá interponerse recurso de unificación de jurisprudencia. Procederá el recurso de unificación de jurisprudencia cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de Tribunales Superiores de Justicia*".

<sup>2</sup> Sentencia pronunciada por la Cuarta Sala de la Corte Suprema por los Ministros señora Rosa Egnem S., los Ministros Suplentes señor Alfredo Pfeiffer R., señora Dinorah Cameratti R., y los Abogados Integrantes señores Arnaldo Gorziglia B., Alfredo Prieto B. Rol N° 5.620-2012.

a aquel ámbito en que la empresa mandante está en condiciones de controlar, y no puede extenderse a casos de accidentes laborales, porque respecto de estos no corresponde ejercer el derecho legal de información y de retención del artículo 183 C del Código del trabajo. Agregó, que el accidente se produjo porque operarios de una subcontratista no siguieron los procedimientos establecidos por la empresa principal para el descimbrado de moldajes y para los cuales estaban capacitados. En subsidio, alegó la inexistencia de perjuicios, falta de causalidad y de un acto u omisión, culpable o doloso, de su parte. También en subsidio, pidió que se redujeran sustancialmente los montos de las indemnizaciones solicitadas.

El Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que falló la causa, consideró que las obligaciones laborales y previsionales de dar a que se refiere el artículo 183-B del Código del Trabajo, en relación con la responsabilidad de la empresa principal –que puede ser solidaria o subsidiaria–, no incluye las obligaciones de hacer. ¿Cuál es el alcance de esto? Las obligaciones de hacer consistirían en proporcionar condiciones de seguridad a los trabajadores que prestan servicios en régimen de subcontratación. El tribunal, por el contrario, determinó que el artículo 183-E del Código del Trabajo, impone a la empresa principal una obligación propia y directa de velar por la vida y salud de los trabajadores de sus empresas subcontratadas que laboren en la respectiva obra, empresa o faena.

El tribunal de instancia acoge la demanda interpuesta en autos, en cuanto se condena a los demandados CML, en su calidad de empleador directo, y Novatec S.A., en calidad de empresa principal o mandante, a pagar, en forma simplemente conjunta o mancomunada, al demandante, la suma de \$4.000.000 por concepto de daño moral, debiendo concurrir al pago por la suma de \$2.000.000 cada una de las demandadas, más el reajuste que prevé el artículo 63 del Código del Trabajo, en razón de no haber cumplido con su obligación como lo dispone el artículo 184 del Código del Trabajo.

Evidentemente esta sentencia no dejó conforme a la parte demandante e interpuso un recurso de nulidad, alegando la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, denunciando así la vulneración de los artículos 183-B y 183-E del mismo cuerpo legal, en relación con la forma en que las demandadas deben concurrir al pago de la indemnización por daño moral, esto es, no de manera simplemente conjunta sino solidaria, a su juicio.

La Corte de Apelaciones de Santiago, conociendo de este recurso de nulidad, acogió tal recurso por errónea interpretación del artículo 183-B del Código del Trabajo, disponiendo en sentencia de reemplazo que se acogiera la demanda deducida en contra de la empresa contratista y la principal o mandante, solo en cuanto ambas quedan condenadas a pagarle ahora solidariamente la suma de \$4.000.000 al demandante como indemnización por concepto de daño moral, más el reajuste que prevé el artículo 63 del Código del Trabajo.

En contra de la sentencia que acogió el recurso de nulidad, la demandada Constructora Novatec S.A. dedujo recurso de unificación de jurisprudencia. Solicitaba que se acogiera tal recurso y se dictara sentencia de reemplazo, declarando que no procede condenar solidariamente a la empresa principal por la indemnización de perjuicios por daño moral en razón de un accidente del trabajo, debiendo condenarse a las demandadas al pago de tal indemnización de forma simplemente conjunta o mancomunada.

La Corte Suprema resolvió el recurso de unificación, en relación a la correcta interpretación y aplicación de los artículos 183-B y 183-E del Código del Trabajo. Señaló en su fallo que la responsabilidad de la empresa principal es simplemente conjunta o mancomunada en casos como este, confirmando el criterio y los fundamentos del tribunal laboral de primera instancia.

Por nuestra parte, analizaremos este importante precedente judicial bajo los siguientes extremos que se presentan como de particular interés:

1. Marco normativo de la obligación de seguridad, de hacer, en oposición a las obligaciones laborales y previsionales, de dar, en el régimen de subcontratación.
2. Modernas tendencias en responsabilidad por los hechos de trabajadores subcontratados por obligaciones de seguridad en el derecho comparado.

## 1. MARCO NORMATIVO DE LA OBLIGACIÓN DE SEGURIDAD, DE HACER, EN OPOSICIÓN A LAS OBLIGACIONES LABORALES Y PREVISIONALES, DE DAR, EN EL RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

Sobre este extremo me remito al artículo, del año recién pasado, de nuestra autoría, que desarrolla la obligación de seguridad en el régimen de subcontratación y, sobre todo, a los autores que allí se refieren<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> BARRIENTOS (2012) pp. 77 y ss. El inicio del nuevo escenario en materia de subcontratación y seguridad está refrendado por el artículo 183 E del Código del trabajo: "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". Recordemos que con anterioridad ya el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales en los Lugares de Trabajo (DS N° 594) había establecido, en su artículo 3°, que las empresas deben mantener correctamente las condiciones sanitarias y ambientales en sus lugares de trabajo, a fin de proteger la vida y salud de los trabajadores que en ella se desempeñan, sean dependientes directos suyos o de terceros contratistas que realicen actividades para ella. El marco que complementa el artículo 183 E es el nuevo artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, inciso 1°, el que señala 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". Es interesante esta disposición porque agrega que debe haber 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". Al tratarse de una materia de orden público no es posible una convención de exclusión de responsabilidad para ninguna de las partes de la relación jurídica. En su inciso segundo el Artículo 66 bis de la ley 16.744 exige nuevos elementos propios de la obligación de seguridad en esta especial forma de relación laboral: "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". Es imposible en este punto entender que los principios de responsabilidad obedecen a uno solo en todas las hipótesis, como si no se pudieran completar o dinamizar con más normas que dependan de su naturaleza y contexto. Finalmente, el propio inciso 3° artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 termina señalando que: "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

Corresponde, en cualquier caso, agregar un par de ideas sobre la obligación laboral y previsional para los casos de subcontratación.

La primera prevención dice relación con que el sistema de subcontratación tiene por objeto reflejar una forma de relación laboral, propia de un mundo globalizado hasta en las formas de producción, y que, jurídica y materialmente, supone disminuir y desagregar la estructura de la empresa, al punto de hacer perfectamente posible que se entregue parte de los propios procesos productivos a una tercera empresa contratista, en los términos del artículo 183-A del Código del Trabajo.

Esto equivale, desde el punto de vista de la realidad, tan importante en materia laboral, a que unos trabajadores se ocupen en el proceso productivo de una empresa, pero pertenezcan a una contratista de esta última. A partir del propio convenio 181 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) quedó claro que los sellos propios de estas triangulaciones laborales eran la prestación de servicios, no de mano de obra simplemente, y que era necesario prevenir la creciente disminución de los derechos laborales, previsionales y de seguridad que en estas formas de producción tienden a tener los trabajadores del contratista. Para hacerse una idea, en enero de 2010 los subcontratados representaban el 11,6% (once como seis por ciento) de todos los asalariados, en enero de 2012 llegaban a 16,5% (dieciséis coma cinco por ciento)<sup>4</sup>.

Sin embargo, esto no es lo que más se rebaja para los trabajadores, que de suyo ya les limita, sino que sus remuneraciones son lo que más disminuye. Y en esto no hay grandes novedades, la mayor diferencia sigue presentándose en la administración pública, que persiste en nuestro país como uno de aquellos enclaves donde los derechos de los trabajadores, de acuerdo a parámetros internacionales, quedan más en entredicho. Sencillamente, una vergüenza.

Los derechos humanos laborales de los trabajadores del Estado chileno sufren una nueva estocada en este punto, una de tantas, ya que la mayor diferencia salarial se produce precisamente en este sector productivo entre los contratados directamente quienes obtienen 2, 9 veces el sueldo promedio de los subcontratados. Le siguen las actividades inmobiliarias (2, 4 veces); servicios sociales y de salud (2, 2 veces) y sector financiero (2 veces). En la actividad minera, esta proporción es de 1, 6 veces<sup>5</sup>.

Recordemos que en todos estos sectores productivos los trabajadores subcontratados, la mayoría de las veces, trabajan codo a codo con los trabajadores de la misma empresa o el

---

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". Además, no debe obviarse el Decreto Supremo N° 76, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (publicado en el *Diario Oficial* de 18 de enero de 2007), que aprobó el "Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica".

<sup>4</sup> En enero de 2010, los trabajadores externos representaban solo el 11,6% del total de empleados: Si durante los últimos 23 meses el empleo asalariado creció en 540 mil personas, 330 mil corresponden a trabajos tercerizados. Noticia publicada por el periodista Pablo Obregón, publicado en Economía y Negocios, *El Mercurio*, edición de 22 de abril de 2012.

<sup>5</sup> Noticia publicada por el periodista Pablo Obregón, publicado en Economía y Negocios, *El Mercurio*, edición de 22 de abril de 2012.

Estado, en su caso. Son las mismas tareas o complementarias o similares las que se realizan, hechas en régimen de subcontratación o suministro, y que sin embargo, presentan una importante diferencia en su remuneración, y también en el resto de las obligaciones laborales y previsionales, en relación a las que recibe un trabajador de jornada completa y de duración indefinida.

Lo que define, en general, a la triangulación propia de la subcontratación es que algo debe hacerse o ejecutarse por parte del contratista, y que esta empresa ha de tener medios, recursos técnicos y humanos para asumir las labores encomendadas en la empresa principal. Las actividades deben ser además permanentes, de ejecución continua y duradera<sup>6</sup>.

Un esquema, como el actualmente vigente en el régimen de subcontratación en el Código del Trabajo, parte del supuesto de que la empresa principal sea legalmente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar, en el carácter de deudor solidario de las mismas, por todo el tiempo servido por el trabajador en régimen de subcontratación, siempre que el contratista no asuma tales obligaciones durante ese período.

Para ello, conforme al artículo 183-C del Código del trabajo, la empresa principal tiene el derecho a ser informada del cumplimiento de las obligaciones de dar, nos referimos a las laborales y previsionales, que tiene el contratista con sus trabajadores<sup>7</sup>. Tal y como señalan unos autores:

- a) pagar la remuneración y demás prestaciones en dinero que no tengan contenido remuneracional,*
- b) retener de las remuneraciones que debe pagar al trabajador las cotizaciones previsionales y declararlas y enterarlas en los órganos previsionales pertinentes, y*
- c) cuando concurran los supuestos establecidos por la ley, deberá pagar las indemnizaciones por término del contrato de trabajo a que haya lugar”<sup>8</sup>.*

Es claro en este análisis que a la empresa principal se le hace responsable porque pudo haber fiscalizado y no lo hizo. Sin embargo, también es claro que la ley distingue entre las obligaciones de dar, que son las que tienen por objeto transferir el dominio o constituir un derecho real<sup>9</sup> y las de hacer, que son las que tienen por objeto la ejecución de un

<sup>6</sup> En el Dictamen N° 141/05 de 10.01.2007 de la Dirección del Trabajo, se señala que: *“En otros términos, estaremos en presencia de trabajo subcontratado, en tanto se trate de actividades pertenecientes a la organización de la empresa principal, aun cuando los trabajos, tareas o labores que implique la ejecución de la o las obras o servicios, se desarrollen en recintos o instalaciones ajenos a la empresa principal, dueña de la respectiva obra, empresa o faena. Atendido todo lo expuesto no cabe sino reiterar que para los efectos de determinar la existencia de trabajo en régimen de subcontratación, solo cabe atender, a si la empresa principal es dueña de la respectiva obra, empresa o faena, resultando irrelevante para estos efectos, el lugar o recinto donde deban desempeñarse los trabajadores del contratista. En relación con el mismo requisito, cabe señalar que la exigencia de que la empresa principal deba ser dueña de la obra o faena que debe realizar el personal subcontratado, significa que estas deben corresponder a actividades que pertenezcan a la organización de la empresa principal y que estén sometidas a su dirección, debiendo por lo tanto, excluirse de tal aplicación, a aquellas que no cumplan tal exigencia”.*

<sup>7</sup> El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas, de acuerdo al mismo artículo.

<sup>8</sup> LIZAMA y UGARTE (2007) p. 36.

<sup>9</sup> ABELIUK (2005) p. 329.



hecho, como la de seguridad, que claramente nunca será la entrega de una cosa, porque en tal caso la obligación no será de hacer, sino de dar<sup>10</sup>.

El artículo 183-B del Código del Trabajo instituye, es decir, la ley crea la responsabilidad solidaria de la empresa principal respecto de las obligaciones laborales y previsionales de dar, y que afectan al contratista en relación a sus trabajadores, "*incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral*". Para ello el Reglamento creado por el Decreto Supremo N° 319, de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, da herramientas a la empresa principal para obtener esta información de la contratista.

Lo importante es recalcar, tal y como hace la Corte Suprema en su fallo a propósito de este recurso de unificación, que queda de manifiesto la existencia de distintas interpretaciones de Tribunales Superiores de Justicia sobre una misma materia de derecho, esto es, la correcta interpretación de los artículos 183-B y 183-E del Código del Trabajo, específicamente la naturaleza de la obligación indemnizatoria de daño moral por accidente del trabajo y la aplicación a esa obligación, de la solidaridad establecida en el primer texto legal mencionado.

La Corte Suprema, correctamente a nuestro juicio, acoge el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la empresa principal, dictando la correspondiente sentencia de reemplazo<sup>11</sup>. En su fallo, la Corte cita el artículo 183-E del Código del Trabajo y razona en torno a este artículo "*que se establece en él una obligación particular y especial para el dueño de la obra en materia de higiene y seguridad, imponiéndole el deber de protección eficaz de la vida y salud de todos los trabajadores que se desempeñen en su empresa o faena, con arreglo a las normas que en la misma disposición se expresan, esto es, el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y artículo 3 del D.S. N° 594 de 1999 del Ministerio de Salud, disposición esta última que con anterioridad a la ley N° 20.123 ya contenía la obligación de cuidado de cargo de la empresa principal*"<sup>12</sup>.

Para la Corte Suprema una norma como esta deja claro que existe una responsabilidad directa que recae sobre la empresa principal para el evento que incumpla el deber de cuidado que el mismo texto le impone, de modo tal que perseguir su responsabilidad por un accidente del trabajo supone determinar claramente la conducta que por acción u omisión de su parte configuró un incumplimiento de ese deber personal y directo, así como la relación entre esa conducta y los daños reclamados. Ello trae como consecuencia que la responsabilidad de la empresa principal en un accidente del trabajo solo puede ser declarada en virtud de un incumplimiento de las obligaciones propias y particulares que la ley le ha impuesto sobre la materia, y no como garante de las obligaciones que ha debido cumplir el empleador, es decir, el contratista.

Este es el punto central de esta sentencia de unificación, reafirma el criterio de que los trabajadores del contratista no son de la empresa principal y que, por lo tanto, la obligación de asistencia y su vigilancia, el cumplimiento del horario de trabajo y su control, las

<sup>10</sup> ABELIUK (2005) p. 332.

<sup>11</sup> Sentencia de veintisiete de marzo de 2013.

<sup>12</sup> Considerando tercero de la sentencia en comento.



instrucciones y órdenes, la prestación de servicios continua y permanente, la fiscalización y dependencia jerárquica dentro de la empresa, la propia rendición de cuentas de los trabajos realizados, los ejerce el empleador sobre su trabajador, es decir, el contratista en relación a sus empleados, no la empresa principal, sus dependientes o representantes.

Esta y no otra es la intención que claramente establece el artículo 183-A del Código del Trabajo, que al señalar que la empresa contratista o subcontratista debe actuar por su cuenta y riesgo, quiere expresar lo que se espera de ella. Debe decidir sobre lo que se produce, la manera como lo realiza y las condiciones objetivas en las que da cumplimiento a la obligación de seguridad e higiene en el trabajo, en los términos del artículo 184 del Código del Trabajo, como empleador. Los riesgos, desde el punto de vista material y personal, propios del desarrollo de la actividad encargada, y la responsabilidad que conlleva el ejecutarlas, debe asumirlas la empresa contratista ya que se espera que cuente con los medios materiales y personales para tal fin.

Evidentemente, la empresa principal puede controlar técnicamente a la empresa contratista, ya que es su proceso productivo, pero de acuerdo al criterio que se desprende de reiterados fallos, ello debe ser hecho en casos de peligro inminente para la vida del trabajador y extraordinariamente, nunca regularmente. En la misma línea, la existencia de un acuerdo contractual entre la empresa principal y la contratista o subcontratista permite que la mandante controle a su mandataria. En este sentido, la obligación de hacer puede ser vigilada en su correcta ejecución, pero cualquier error o enmienda en su materialización debe ser corregida entre los delegados de la empresa principal y la contratista.

Queda entonces definido, por este recurso de unificación, que si eventualmente la empresa debiera responder, deberá hacerlo ante abstención de haber fiscalizado al contratista, expresión de la *culpa in vigilando*, con una cumplida y oportuna prueba en el juicio correspondiente.

Sin embargo, ¿es este el estándar exigido a nivel internacional para estas triangulaciones laborales? Veamos algunas experiencias comparadas.

## 2. ALGUNAS MODERNAS TENDENCIAS EN RESPONSABILIDAD POR LOS HECHOS DE TRABAJADORES SUBCONTRATADOS EN EL DERECHO COMPARADO

Los "*borrowed employees*" y la responsabilidad que ellos conllevan ha venido desarrollándose desde fines de la segunda guerra mundial<sup>13</sup>. Durante muchos años, la decisión de *Mersey Docks & Harbour Board v Coggins y Griffith Ltd* de 1947 ha sido el precedente más recurrido en el *Common Law*. Se sostuvo en él que, si bien la responsabilidad sobre los accidentes de los empleados depende en gran medida de las circunstancias de cada caso, a menos que lo contrario pudiera ser probado, el empleador de los mismos es el que debe asumir la responsabilidad en caso de accidentes. En Inglaterra, en consecuencia, los tribunales suelen preferir una auténtica presunción *iuris tantum* de responsabilidad del contra-

<sup>13</sup> *Mersey Docks and Harbour Board v. Coggins and Griffith (Liverpool) Ltd.* [1947] A. C. 1.

tista, salvo que demuestre que intermedió totalmente al principal el control de los trabajadores, algo que en Chile, según hemos expuesto, es imposible<sup>14</sup>.

Sí hemos constatado que el último tiempo los tribunales ingleses se muestran dispuestos a considerar la idea de la responsabilidad dual, es decir entre el contratista y la principal por un accidente del trabajo<sup>15</sup>.

En Alemania, si bien se replica el sistema inglés, existe una diferencia apreciable que le acerca al sistema chileno, ya que si el trabajador tiene una esfera de protección de la empresa principal, esta comparte la responsabilidad de un accidente con la contratista<sup>16</sup>.

En cualquier caso, los ordenamientos anglosajones siempre son fecundos en criterios para determinar supuestos que permiten determinar la responsabilidad civil en casos dudosos de accidentes del trabajo. Prueba de ello es que en estas jurisdicciones se preguntan, para determinar las responsabilidades por accidente del trabajo, si la principal podía despedir directamente trabajadores de los contratistas o si era ella la que afrontaba las obligaciones laborales y previsionales en sentido amplio<sup>17</sup>. En consecuencia, el cumplimiento de las cargas de un empleador en una relación laboral supone siempre una vinculación importante en materia de seguridad, donde la costumbre de las partes se impone como una ley en sí misma. De la misma manera, el pago de impuestos o la duración de la obra o faena a desarrollar o si la empresa principal aportaba la maquinaria con la que trabaja la contratista, es tomado en cuenta para ampliar la responsabilidad de la empresa principal.

Llama la atención el caso australiano, en el que algunos elementos de la relación entre el principal y el mandante determinan la responsabilidad del primero frente a los accidentes de los trabajadores subcontratados, lo que en nuestro país equivaldría a que el contrato civil o comercial que une a las dos empresas determinara la responsabilidad de las mismas frente al trabajador subcontratado. En efecto, las obligaciones contraídas en la ejecución de las obligaciones de la obra contratada, llevan razonablemente a esperar que ambas empresas tomen medidas de seguridad para prevenir accidentes del trabajo de los empleados del contratista. Esto, gracias a que la supervisión en la obra por la principal, dueña de la obra, modifica la relación existente con el trabajador contratista en el sentido de que este tiene la expectativa razonable de ser protegido efectivamente por la empresa principal al trabajar en su obra o faena<sup>18</sup>.

Si uno analiza otros ordenamientos, como por ejemplo Holanda o Bélgica o el mismo EE.UU., la regla de la solidaridad entre la empresa principal y la contratista ante un accidente de un trabajador subcontratado es prácticamente inexistente<sup>19</sup>. En tiempos económicos difíciles, algunas empresas utilizan los servicios de los trabajadores cedidos para controlar los costos laborales. En los acuerdos de préstamo, la empresa que proporciona los servicios de un empleado prestado es legalmente responsable de cumplir con los requi-

<sup>14</sup> HORTON ROGERS (2003) p. 71.

<sup>15</sup> MARKESINIS *et al.* (2007) pp. 665 y ss.

<sup>16</sup> GILIKER (2010) pp. 86-88.

<sup>17</sup> Así, en *Morgan v. ABC Manufacturer: 710 So. 2d 1077 (La. 1998)*.

<sup>18</sup> MARKESINIS *et al.* (2007) p. 698.

<sup>19</sup> GALAND-CARVAL (2003) p. 303.

sitos relacionados con el empleador. La empresa que compra los servicios de un empleado prestado solo es responsable de pagar los costos asociados con los servicios recibidos de los empleados, pero no puede ser considerada legalmente responsable de otros gastos que normalmente se asocian con el empleo.

Normalmente las empresas principales o mandantes no tienen responsabilidad en los accidentes de trabajo de los trabajadores de las empresas contratistas en régimen de subcontratación. Esto concuerda perfectamente con la sentencia de unificación de la Corte Suprema que estamos comentando. La única excepción vendría dada por aquellos ordenamientos que permiten la subordinación compartida del trabajador entre la principal y el contratista.

De hecho, en el Estado de Nueva York, una empresa no puede "pedir prestado" empleados de otra empresa sin que la que podríamos llamar, de acuerdo a nuestra legislación, empresa principal no suscriba por adelantado un costoso seguro que cubra posibles indemnizaciones a favor del Estado de Nueva York. Este seguro, se otorga para los trabajadores "prestados" y la cobertura del mismo cede en beneficios por incapacidad eventuales, pagados por el propio estado en caso de ocurrir un accidente. La única excepción de cesión se produce cuando una empresa obtiene la totalidad de sus empleados de una agencia de servicio temporal (TSA por su sigla en inglés). Cuando la TSA tiene una póliza de seguro de compensación total, es el Estado de Nueva York el que paga directamente a los trabajadores los daños a causa de los accidentes que sufran, usando el seguro contratado por la empresa. En nuestra legislación esto se equipararía a la relación de suministro, pero con diferencias, pues la empresa usuaria en el ámbito del Estado de Nueva York no solo tiene la dirección y control sobre los trabajadores suministrados, sino que mantiene la capacidad de contratar e incluso despedirlos, lo que por cierto satisface otros factores definidos por la jurisprudencia del propio Estado para determinar una relación más cercana a la normalmente existente entre empleador y trabajador<sup>20</sup>.

Una solución cercana puede encontrarse en el estado de *Illinois*, pues uno de los factores considerados por los tribunales para tomar una determinación en el marco de los "*borrowed employee*" es si hubo un acuerdo o entendimiento entre el empleador original o contratista y la empresa principal. Aquí, en los contratos o acuerdos entre las empresas se debe establecer que ningún empleado del contratista o empleador original será considerado empleado, agente o mandatario de la principal. Este acuerdo busca ser revertido por un trabajador que resultó accidentado en faenas de la principal. En tal caso el tribunal consideró que, incluso con una disposición contractual como la que señalamos, entre las empresas, la realidad del lugar de trabajo debe ser considerado en la toma de una determinación sobre la condición del "*borrowed employee*". El tribunal sentenció que era en la obra del acusado donde se estaban realizando las labores, que era la empresa principal la que tenía el control sobre la tarea del "*borrowed employee*" y el trabajo que estaba llevando a cabo pertenecía a la empresa principal, es más, el precedente señala precisamente que esta última empresa había proporcionado las herramientas y el lugar de empleo. El tribunal consideró que, si bien existe una disposición contractual que indica que el demandante no era empleado de la

<sup>20</sup> Sobre este aspecto se puede revisar: <http://www.wcb.ny.gov/content/main/onthejob/CoverageSituations/BorrowedEmp.jsp> (fecha de consulta 20 de agosto de 2013).

demandada, la realidad de la situación reveló que él era en realidad un "empleado prestado" accediendo a la petición de iniciar un juicio de responsabilidad<sup>21</sup>.

En ciertos *leading cases* la propuesta de las Cortes norteamericanas apuntan a resolver la cuestión del derecho de control, de la empresa contratista o principal, en base a que los empleadores pueden tener, cada uno, un poco de control sobre el trabajador<sup>22</sup>. Para este criterio, la cuestión fundamental es si el empleador tiene derecho a controlar el acto particular, dando lugar al daño. El tribunal puede admitir la prueba al trabajador en juicio sobre este extremo, señalando que se impone la obligación de cuidado y garantía al empresario que se encontraba en la mejor posición para prevenir el daño.

Un ejemplo de la utilización y aplicación del "*control in situ*", como medio de prueba, se puede encontrar en el caso de la construcción de un laboratorio de una conocida marca. En esa construcción se alquiló una gran cantidad de maquinaria y trabajadores a otra empresa<sup>23</sup>. El tribunal señaló que el aspecto más importante a dilucidar era si el "empleador especial" (empresa constructora del laboratorio) o "empleador general" (propietario de la grúa) tenían el derecho de controlar y dirigir las actividades de los trabajadores en el momento en que se produjeron las lesiones de los mismos, producto de un accidente. Los heridos denunciaron que el operador de la grúa fue negligente por: (a) permitir el movimiento de materiales a través de una zona no permitida de trabajo, la que se vino abajo y provocó la caída de muros fuera de la zona de construcción del edificio y, (b) por la colocación de paneles en una parte del edificio donde la estructura se sobrecargó y cedió, causando daño a los trabajadores. El tribunal estimó que esa dualidad debía ser resuelta por el jurado, ya que si la hipótesis (a) o (b) habían provocado el derrumbe del edificio, y la lesión de los demandantes, entonces debía ser distinto el grado de responsabilidad de una u otra empresa y lo que a cada uno le correspondería indemnizar al trabajador accidentado.

Se puede afirmar que la posición dominante en Europa se decanta, sobre estos problemas que hemos planteado, por analizar las circunstancias concurrentes en el caso y considerar responsable al empresario que ejerció el poder real de instruir y controlar efectivamente la actuación del trabajador causante del daño, línea seguida en igual sentido por el Tribunal Supremo español<sup>24</sup>.

De la experiencia comparada, en general, se puede advertir que la carga de la prueba para la empresa principal, y por cierto para el contratista o subcontratista, en modo alguno se aligera. La diligencia de la empresa principal aparece definida por los criterios "*in eligendo*" e "*in vigilando*", todo ello con el fin de interpretar de manera flexible el criterio que tiende a encontrar responsabilidad en la empresa principal. No cabe la menor duda que tal empeño surge de los modelos actuales de *outsourcing* y que suponen una nueva organización empresarial.

Los nuevos modelos de producción fomentan el autocuidado y mayores conocimientos por parte de los trabajadores, lo que se expresa en un aumento de los niveles de

<sup>21</sup> *Kindred v. Blake International Holdings, LLC, et al.*, 2011 WL 1464202 (EDLa. 2011).

<sup>22</sup> *Nepstad v. Lambert*, 50 N.W.2d 614 (Minn. 1951).

<sup>23</sup> *Paoli v. David Hall, Inc.* 462 A.2d 1094 (Del. Super. Ct. 1983).

<sup>24</sup> SOLÉ (2012) p. 76.

capacitación. El control, por lo tanto, que se ejerce por parte de la empresa principal ya no es el propio de un empresario que escoge, enseña y vigila directamente a sus dependientes. Todo lo contrario, se enmarca en un proceso que tiende a diversificarse en procesos productivos a cargo de varias empresas que con sus propios trabajadores se hacen cargo de obras o faenas que no les pertenecen, los contratistas o subcontratistas de estos.

De esta manera, en Suiza, por ejemplo, y ya desde 1984, las empresas principales deben demostrar que han ocupado la debida diligencia, la que además de la "*in eligendo*", es también "*in instruendo*" o "*in custodiendo*", es decir, se organizó la labor de los contratistas, eligiendo el más idóneo, se le señaló a este qué se esperaba de su cometido y se le exigió que organizara su actividad para que evitara causar daños a terceros. Con todo, si se produce un accidente del trabajo con resultados lesivos para el trabajador, claramente habrá una falla en la organización y planificación del mismo u *Organisationshaftung* por parte de la principal<sup>25</sup>.

Queda bastante claro de la lectura en varios ordenamientos sobre el régimen de accidentes del trabajo en materia de *outsourcing*, que de lo que se trata es de superar el simple criterio que proponen los conceptos de empresa principal o contratista y dependiente o trabajador subcontratado. Esto es especialmente claro en los derechos de la órbita del *Common Law*, en los que el *law of agency* es utilizado para imponer responsabilidades a la empresa principal por los actos del contratista. De esta manera, el *agent* o representante queda sujeto a un régimen de responsabilidad vicaria<sup>26</sup>.

La situación, en todo caso, no se plantea pacífica y parece criticable para nosotros. La jurisprudencia ha desarrollado mecanismos para superar las restricciones que suponen alcanzar a la empresa principal y perseguir su responsabilidad indemnizatoria. En las relaciones que tienen por objeto actuar en nombre de otro o en las que se ejecuta un trabajo con propios medios, por cuenta y riesgo, para el beneficio de otro, la empresa principal es dueña de su proceso productivo. Esto altera la figura de la representación, ya que el que ejecuta la obra frente a terceros es la empresa principal que asume los actos ejecutados por la contratista y, por esta misma razón, responde por su hecho propio. Esto no es así en la responsabilidad propiamente vicaria, donde la responsabilidad es siempre por el hecho ajeno. En otras palabras, la contratista asume su propia responsabilidad vicaria, no responde por él la empresa principal<sup>27</sup>. Este es precisamente el énfasis que se quiere dar por la Corte Suprema en el fallo que comentamos en la primera parte de este trabajo.

Otra técnica usada en los tribunales ingleses y norteamericanos consiste en la doctrina de los *non-delegable duties* o "deberes no delegables". Su objetivo es definir adecuadamente los roles que a cada empresa, contratista o subcontratista y principal, le corresponden. Así, el mandatario o contratista responderá por los daños causados a sus dependientes por accidentes del trabajo en obligaciones propias de la relación contractual. Sin embargo, para el caso de obligaciones de seguridad, la responsabilidad de la empresa principal es indelegable en la de la contratista, ya que se supone concurrir un deber no delegable frente a sus trabajadores, tanto y en cuanto estos, no deberán sufrir accidentes del trabajo productos

<sup>25</sup> En este sentido, WIDMER (2003) pp. 263-264.

<sup>26</sup> GILIKER (2010) pp. 108-116.

<sup>27</sup> VON BAR (1999) p. 207.

del ejercicio de sus obligaciones laborales que han de estar coordinadas por la principal, cuando de trabajos simultáneos de varios contratistas se trata. Como puede verse, con ello se deja fuera del ámbito de la responsabilidad vicaria estos casos que comprenden dos o más empresas<sup>28</sup>.

Otro elemento, bastante claro al analizar derecho comparado en la materia, se refiere a que los daños susceptibles de generar una responsabilidad civil no se han de producir necesariamente dentro del ámbito espacial concreto y delimitado del oficio donde funciona la empresa principal o esta tiene su sede principal, sino también puede tener su acaecimiento en lugares donde esta debe proyectar y ejecutar los deberes de vigilancia y atención, tal y como sucede en Chile a la luz del artículo 183 E del Código del trabajo, lo prevenido 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 y el Decreto Supremo N° 76, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (publicado en el *Diario Oficial* de 18 de enero de 2007), que aprobó el "Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica".

En cualquier caso, la conducta negligente de un contratista frente a sus propios trabajadores, es un requisito común tanto a los regímenes de responsabilidad vicaria del principal como a los de responsabilidad por culpa presunta de la empresa que es dueña del proceso productivo en el que se desempeña el contratista. Para la primera hipótesis, la empresa principal responde por una culpa que no es suya, sino de su mandatario, pero que se le traspa. Para la segunda hipótesis, más cercana al caso chileno, la aplicación del régimen requiere la concurrencia de dos conductas negligentes. Una, la del contratista que causó directamente el daño y la de la empresa principal, salvo prueba en contrario de esta última que debe dar razón del cumplimiento de sus deberes de seguridad cumplidos a través de un sistema de salud y gestión del trabajo que comprenda a los trabajadores de otras empresas que le prestan servicios propios de su giro, de acuerdo al artículo 66 bis de la ley 16.744, reformada por la ley 20.123 en este punto, siempre y cuando en su conjunto agrupen o sumen cincuenta o más trabajadores.

Sobre esta interpretación influye definitivamente, en los derechos de la órbita del *Common Law*, el criterio de los *tort of negligence* a nuestro juicio. La responsabilidad de cualquier empresa por las actividades que desarrolla deriva del hecho de que ha de soportar los riesgos de la actividad, porque de ella se beneficia. Además, al ser una organización económica eficiente con miras al máximo beneficio posible y racional, debiera estar en mejor posición para tomar como propios los costos y accidentes inherentes a su actividad, y que incluyen, el crédito del trabajador en su contra si resulta dañado por incumplimiento de la obligación de seguridad.

Es por ello que en el derecho del *Common Law* se han desarrollado los criterios, desde mediados del siglo pasado, del "*right of control*" y del "*whose business*". Este último indaga sobre qué trabajo del empleador se está realizando en el momento en que ocurrió el accidente, y el primero, se centra en que si era solo una empresa, contratista o principal, la que resultaba ser la que tenía el derecho a controlar los actos concretos del trabajador en el

<sup>28</sup> GILIKER (2010) p. 140.



momento del accidente. Probado así en juicio, entonces será ese empresario, contratista o principal, el que se encontraba también en la mejor posición para prevenir la lesión, compensar y redistribuir socialmente el costo de ese accidente. Cómo se lograría tal previsión, a través de un seguro o por el encarecimiento de sus productos finales a consumidores, por lo que el precio de las indemnizaciones a pagar, en caso de accidentes del trabajo, los debe absorber el empresario que tiene el "*right to control*"<sup>29</sup>.

## CONCLUSIONES

1. La responsabilidad directa de la empresa principal, por los accidentes de los trabajadores del contratista, en las dependencias de la primera, es una responsabilidad simplemente conjunta con el contratista, empleador de la víctima o trabajador accidentado, de acuerdo al fallo que comentamos de la Corte Suprema.
2. Esta responsabilidad simplemente conjunta de la empresa principal surge de la correcta interpretación y aplicación de los artículos 183-B y 183-E del Código del Trabajo.
3. Para la Corte Suprema, si se desea perseguir la responsabilidad directa y simplemente conjunta de la empresa principal, deberá demostrarse en el juicio correspondiente que hubo una conducta de la empresa principal que, por acción u omisión de su parte, configuró un incumplimiento de un deber de seguridad personal y directa, con la consiguiente relación causal que así lo ratifique y constate.
4. La responsabilidad de la empresa principal en un accidente del trabajo solo puede ser declarada en virtud de un incumplimiento de las obligaciones propias y particulares que la ley le ha impuesto sobre la materia, y no como garante de las obligaciones que ha debido cumplir el empleador.
5. Se reafirma el criterio de que los trabajadores del contratista no son de la empresa principal, no son trabajadores cedidos o prestados, y que, por lo tanto, la obligación de asistencia y su vigilancia, el cumplimiento del horario de trabajo y su control, las instrucciones y órdenes, la prestación de servicios continua y permanente, la fiscalización y dependencia jerárquica dentro de la empresa, la propia rendición de cuentas de los trabajos realizados, los ejerce el empleador sobre su trabajador, es decir, el contratista en relación a sus empleados, no la empresa principal, sus dependientes o representantes. Es de esperar que este criterio se respete en sucesivos precedentes jurisdiccionales, de lo contrario se pondrá en entredicho la propia función y característica de un recurso de unificación de jurisprudencia en materia laboral.
6. De la experiencia comparada se puede advertir que la carga de la prueba para la empresa principal, y por cierto para el contratista o subcontratista, en modo alguno es ligera o pretende serlo. La diligencia de la empresa principal aparece definida por los criterios "*in eligendo*" e "*in vigilando*", que se complementan con las de "*in instruendo*" o "*in custodiendo*". Es claro que la contratista asume su propia responsabilidad vicaria, no responde por él la empresa principal ni puede pretender descansar en ella en el cumplimiento de obligaciones propias.

<sup>29</sup> *Nepstad v. Lambert*, 50 N.W.2d 614, 620 (Minn. 1951).



## BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ABELIUK MANASEVICH, René (2005): *"Las Obligaciones, Tomo I"* (Santiago de Chile, Editorial Jurídica de Chile) 528 pp.
- BARRIENTOS ZAMORANO, Marcelo (2012): *"La obligación de seguridad en la subcontratación laboral: previsibilidad del hecho y del daño"*, en *Revista Chilena de Derecho*, vol. 39 N°1: pp. 77-111. Disponible en <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372012000100005> (fecha consulta 20 de abril de 2013).
- GALAND-CARVAL (2003): "Comparative Report on Liability for Damage Caused by Others", en SPIER (Ed.), *Unification of Tort Law. Liability for Damage Caused by Others* (The Hague-London-New York, Kluwer Law International) p. 303.
- GILIKER, Paula (2010): *Vicarious Liability in Tort: A Comparative Perspective* (Cambridge, Cambridge University Press) 280 pp.
- HORTON ROGERS (2003): "Liability for Damage Caused by Others under English Law", en SPIER (Ed.), *Unification of Tort Law. Liability for Damage Caused by Others* (The Hague-London-New York, Kluwer Law International) p. 71.
- LIZAMA, Luis y UGARTE, José Luis (2007): *Subcontratación y suministro de trabajadores* (Santiago de Chile, LexisNexis) 167 pp.
- MARKESINIS and DEAKIN'S (2007): Tort Law [Paperback] Simon Deakin FBA (Author), Angus Johnston (Author), Sir Basil Markesinis QC FBA (Author), (sixth edition) 1056 pp.
- SOLE FELIU, Josep (2012): *Responsabilidad extracontractual del principal por hechos de sus auxiliares: principios y tendencias* (Reus, Madrid) 190 pp.
- VON BAR (1999): *The Common European Law of Torts* (vol. 1) 808 pp.
- WIDMER (2003): "Liability for Damage Caused by Others under Swiss Law", en SPIER (Ed.), *Unification of Tort Law: Liability for Damage Caused by Others*, pp. 263-264.

## JURISPRUDENCIA CITADA

- Corte Suprema, Ramírez con Mena (David Ramírez Barria con Constructora Novatec S.A.), (Recurso de nulidad y sentencia de reemplazo por recurso de unificación de jurisprudencia)* Santiago, veintisiete de marzo de dos mil trece.
- Kindred v. Blake International Holdings, LLC, et al.* (2011): WL 1464202 (EDLa. 2011).
- Mersey Docks and Harbour Board v. Coggins and Griffith (Liverpool) Ltd.* (1947): A. C. 1.
- Morgan v. ABC Manufacturer* (1998): 710 So. 2d 1077 (La. 1998).
- Nepstad v. Lambert* (1951): 50 N.W.2d 614 (Minn. 1951).
- Paoli v. David Hall* (1983): Inc. 462 A.2d 1094 (Del. Super. Ct. 1983).

## NORMAS CITADAS

- D.F.L. N°1. Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. *Diario Oficial*, 16 de enero de 2003.
- Código Civil. Ley 16.744, que Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. *Diario Oficial*, 1 de febrero de 1968.

Decreto Supremo 76, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Aprueba reglamento para la aplicación del art. 66 bis de la ley 16.744 sobre gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios que indica. 14 de diciembre de 2006.

Decreto Supremo 594, del Ministerio de Salud. Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.

Dictamen N° 141/05 de 10.01.2007 de la Dirección del Trabajo.

<http://www.wcb.ny.gov/content/main/onthefjob/CoverageSituations/BorrowedEmp.jsp> (fecha de consulta 20 de agosto de 2013).