

C.A. de Concepción

Concepción, veinticuatro de marzo de dos mil veintiuno.

Concepción, veinticuatro de marzo de dos mil veintiuno.

Vistos:

Que don Santiago Doña Vial, abogado, en representación de la demandada solidaria Franquicias Emporio La Rosa Ltda., en autos RIT O-1149-2019 del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, interpuso recurso de nulidad en contra de la sentencia de 11 de diciembre de 2020 que, en lo recurrido, acogió la demanda, declaró que el demandado incumplió sus obligaciones y condenó solidariamente a las demandadas al pago de ciertas prestaciones, más reajustes e intereses, con costas.

La recurrente solicitó invalidar el fallo fundado en las causales establecidas en el artículo 478 letra c) y, en subsidio, en el artículo 477 del Código del Trabajo, solicitó se anule el fallo y que se dicte sentencia de reemplazo, en los términos que indica, con costas.

Se procedió a la vista del recurso en la audiencia del 16 de marzo en curso, a la que asistieron los abogados de las partes.

Con lo relacionado y considerando:

1º.- Que el apoderado de la demandada ha invocado en su recurso como motivo de nulidad del fallo el contemplado en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo y planteó como petición concreta que se resuelva la excepción de falta de legitimación pasiva, acogiéndola y rechazando la demanda en contra de Franquicias Emporio La Rosa Ltda.

Funda su motivo de nulidad en la errada calificación jurídica que la sentencia ha asignado a la relación habida entre Franquicias Emporio La Rosa Ltda. y la demandada principal Bilbao y Machiavello SpA, aplicando las normas de la subcontratación y condenándole de manera solidaria al pago de las prestaciones por la acción de autodespido y nulidad del despido acogidas.

Sostiene que la calificación de los hechos efectuada por el a quo, categorizando como régimen de subcontratación la relación existente entre las demandas es errado, puesto que la forma en la franquicia se desarrolló en los hechos dista de una injerencia en aspectos laborales que hayan excedido la relación contractual. Añade que si bien, la franquicia reviste un carácter dominante del franquiciante, cuyas prerrogativas abarcan situaciones que pueden relacionarse con aspectos laborales, estas características del acuerdo comercial dicen relación



exclusivamente con la esencia del contrato; cual es la explotación de la marca bajo las directrices del franquiciante. La franquicia no sólo otorga al franquiciado la autorización para la utilización de la marca, sino que también implica traspasar el “know how” al franquiciado, para lo cual requiere de un apoyo continuado de asistencia comercial y técnica del franquiciante, lo que se traduce en la utilización de prácticas que revisten un carácter dominante y que abarcan aspectos laborales, pero únicamente con el objeto de un control comercial, según detalla.

La forma en que el contrato de franquicia se desarrolló, no dice relación con una supervisión directa respecto a ámbitos laborales, ni de una empresa mandante, sino que únicamente medió entre las partes una explotación reglada de la marca, lo cual la sentencia califica erradamente asimilando a un régimen de subcontratación, en base a las cláusulas del contrato de franquicia sin ponderar la declaración del gerente comercial de la empresa franquiciante declaró la inexistencia de una injerencia en aspectos laborales respecto a los trabajadores del franquiciado.

Agrega que la norma laboral consagra la obligación de la empresa principal de fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de la empresa contratista, lo cual se traduce en el derecho de información y de retención, sin embargo, en el caso de la franquicia, al no existir obligaciones a favor del franquiciante, puesto que no paga y nunca adeudará suma alguna, este nunca podrá retenerle pagos. Además, esta figura tampoco considera la posibilidad de fiscalizar al franquiciado en el cumplimiento de obligaciones laborales de sus dependientes (no se contempla posibilidad de ejercer el derecho de información ni retención), por lo que no podría derivarse responsabilidad alguna de ésta frente a los trabajadores, en consideración a la relación existente entre las partes, sin que el que el contrato de franquicia pueda subsumirse en el régimen de subcontratación.

Si se hubiera efectuado una correcta calificación de los hechos, conforme al artículo 183-A y siguientes del Código del Trabajo, esto además de una ponderación de la forma en que se desarrolló el contrato, el fallo hubiera acogido la falta de legitimación pasiva y determinado la inexistencia de responsabilidad solidaria de su representada respecto al autodespido, cobro de prestaciones y nulidad del despido.

2º.- Que el artículo 478 del Código del Trabajo dispone que el recurso de nulidad procederá, además: “c) Cuando sea necesaria la



alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior”. La calificación jurídica, sostiene la doctrina, se refiere a la determinación de si un hecho establecido se encuentra regulado por la norma legal que resuelve el asunto (O. Astudillo C: “El Recurso de Nulidad Laboral. ...”. Abeledo ...; Santiago, 2012, pág.; 130.

3°.- Que el Máximo Tribunal, ha señalado que el artículo 183 A del Código del Trabajo, al utilizar las expresiones “contratista o subcontratista”, se refiere a todas aquellas entidades que colaboran en la obtención de fines propios de una empresa, es decir, a aquellas organizaciones que tienden con su actividad a hacer más eficiente y expedito el logro del fin empresarial y que le permiten en definitiva, hacer más efectiva la distribución de sus bienes y servicios, sin que para ello haya sido necesario, abrir sucursales, gastar en personal ni invertir recursos propios, sino sólo mediante la creación o constitución de diversas figuras jurídicas, como ocurre en la especie, en que las compañías demandadas se vincularon a través de un contrato de franquicia.

4°.- Que acerca del contrato de franquicia, la doctrina señala que el franquiciante tiene la prerrogativa de “establecer las directivas financieras, administrativas, comerciales y de control a las que debe ajustarse el franquiciado. En el ejercicio de este derecho el franquiciante pasa a ser un órgano ejecutor y de control, quedando autorizado para elaborar y hacer respetar todas las directivas que estime adecuadas para el logro de los objetivos económicos de la operación. Tal facultad se ejerce mediante circulares, misivas, memorándums, etc., que revelan una presencia del franquiciante en el establecimiento de franquiciado. (R. Sandoval L: “Derecho Comercial. Operaciones Mercantiles”. Tomo IV. Ed. Jurídica del Chile, Santiago, 1994, pág.: 84).

5°.- Que es un hecho de la causa y que consta en la sentencia impugnada que Franquicias Emporio La Rosa Limitada y Bilma SpA (Bilbao y Machiavello SpA) celebraron un contrato de franquicia en los términos que se indican en el N° 10 de su motivo Duodécimo y entre cuyas características, se establecieron las siguientes: “El franquiciado se obliga a dar íntegro y total cumplimiento a las normas contenidas en la ley 20.123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación laboral; no obstante el franquiciado se obliga a mantener indemne al franquiciante. Asimismo se obliga el franquiciado a entregar al franquiciante, dentro de los primeros 3 días de cada mes, toda la documentación relativa al pago de remuneraciones e imposiciones a su



personal dependiente que preste servicios en el local a objeto de verificar el cumplimiento de obligaciones de índole laboral”. “El franquiciante tendrá derecho a requerir a todo el personal del franquiciado que reciba capacitación, la suscripción de convenios de no competencia que sean satisfactorios para el franquiciante, y en caso que el franquiciado no de cumplimiento a esta obligación se arriesga a una multa” y “De incumplir el franquiciado los términos del contrato o, si dada la ineficiente gestión, los ingresos percibidos no alcanzan al menos el 65% de lo presupuestado en el anexo, presupuesto de ventas, queda facultado el franquiciante para tomar control absoluto de la administración y explotación del local” (Motivo Vigésimo Quinto N°13, 16, 18, respectivamente).

6°.- Que así las cosas, la utilización de prácticas que importan un carácter dominante del franquiciante, comprenden también aspectos laborales, como lo son la capacitación a los trabajadores, o aquel consistente en que el franquiciado se obligaba a cumplir las normas contenidas en la ley N° 20123 que regula el trabajo en régimen de subcontratación, pudiendo el franquiciante, en su caso y conforme a lo pactado, tomar control absoluto de la administración y explotación del local”; de manera que a la relación contractual existente entre las sociedades demandadas, se rige para los efectos de la litis y conforme a los hechos establecidos en ella, por las normas del régimen de subcontratación laboral.

En efecto, las compañías demandadas se vincularon mediante un contrato de franquicia y otro de arrendamiento de inmueble donde se desempeñaban las demandantes, bajo fiscalización y control por parte de la empresa franquiciante y recurrente en autos, conforme a sus propias directrices explicitadas en el contrato de franquicia; todo lo que determina una externalización de parte de su proceso productivo y de comercialización directa al público de sus productos mediante un contrato que establece una prestación de servicios y de resultados, según se establece en el fallo impugnado, que deviene en un vínculo que consolida una relación de subcontratación con los trabajadores, que no obstante realizar una labor propia del giro de Franquicias Emporio La Rosa Limitada lo hacen ligados contractualmente con la empresa intermediaria, Bilma SpA (Bilbao y Machiavello SpA), la que sin perjuicio de la fiscalización y control ejercidos por la franquiciante, desarrolla tal actividad por su cuenta y riesgo.

7°.- Que el fundamento de este motivo de nulidad relativo a que no se pondera la declaración del gerente comercial de la franquiciante, quien expuso -según sostiene el recurrente- acerca de la inexistencia de



una injerencia en aspectos laborales respecto a los trabajadores del franquiciado; resulta ajeno a la misma, pues incide en una deficiente o ausente valoración de ese testimonio y no en una conclusión fáctica de la sentencia.

8°.- Así, el primer motivo de nulidad propuesto, no puede prosperar.

9°.- Que en subsidio, la recurrente ha invocado como motivo de nulidad de la sentencia, el contemplado en el artículo 477 del Código del Trabajo, en este caso, infracción a lo dispuesto en los artículos 177 inciso cuarto y 162 inciso segundo del mismo código y ha solicitado que se anule el fallo y se dicte sentencia de reemplazo que rechace la demanda de auto despido, cobro de prestaciones y nulidad de despido.

Funda este motivo de nulidad en que son hechos no controvertidos que a contar del 28 de marzo de 2019 las trabajadoras no prestaron más servicios al haber sido cerrado el local. Así, la separación de las trabajadoras corresponde a esa fecha. El 31 de mayo de 2019, se auto despidieron y la carta fue enviada a su empleador el 8 de julio de 2019.

Afirma que en consideración que la comunicación del despido se cumplió más de un mes después de haber puesto término a la relación laboral y desde la separación de las trabajadoras, es que la demandante ha incumplido el plazo legal aplicable para efectuar el envío de la carta de autodespido, transgrediendo lo dispuesto en las normas referidas.

No obstante, la infracción a las formalidades de la comunicación del despido, la sentencia desestimó dicha infracción a la norma legal, acogiendo la acción de autodespido, fundada en que la decisión de las actoras, no requeriría del conocimiento de la empresa para producir sus efectos, sumado a que la extemporaneidad de la comunicación del despido no habría sido alegada.

Añade que la ley al asimilar las obligaciones respecto al deber de las formalidades del despido entre el despido y el auto despido, deben entenderse aplicables las mismas sanciones, es decir, debe entenderse que la relación laboral finalizó por renuncia del trabajador, puesto que la sanción que se aplica al empleador es declarar injustificado el despido.

Sostiene a su representada no es el empleador de las demandantes, desconoce los hechos y circunstancias del término de la relación laboral, por lo que se limitó en su contestación de la demanda a una negación genérica de los hechos, debiendo entenderse incluida la controversia que versa sobre la extemporaneidad de la comunicación del despido.



Concluye que de haberse aplicado correctamente las normas citadas, el juez habría llegado necesariamente a la conclusión que las trabajadoras no entregaron ni enviaron en el plazo legal la carta, por lo que su despido no tiene validez, debiendo rechazar la demanda.

10.- En subsidio, la recurrente sostiene que el fallo ha incurrido en una transgresión al artículo 183-B del Código del Trabajo, al imputarle responsabilidad solidaria a su representada sin aplicar los límites temporales para los cuales las trabajadoras habrían prestado servicios bajo el régimen de subcontratación. Solicita se anule la sentencia parcialmente y, se dicte sentencia de reemplazo que limite la responsabilidad solidaria de Franquicias Emporio La Rosa Ltda. al periodo en que efectivamente las demandantes habrían prestado servicios bajo régimen de subcontratación esto es hasta el 28 de marzo de 2019.

Expone que es un hecho no controvertido que la separación de las trabajadoras ocurre el 28 de marzo de 2019, fecha a contar de la que no prestaron más sus servicios, a pesar de auto despedirse el 31 de mayo de 2019. Añade que su representada es condenada solidariamente al pago de prestaciones que comprenden periodos en los que conforme a los hechos del juicio no ha existido prestación de servicios de las trabajadoras y por ende, se desprende la imposibilidad que en la práctica haya tenido lugar el régimen de subcontratación a favor de su parte. Es un hecho asentado en autos que el local donde se prestaban los servicios fue cerrado por el empleador el 28 de marzo de 2019, fecha a contar de la cual no hubo prestación de servicios ni por ende el régimen de subcontratación al que fue condenada su parte.

Así, al ser condenada su representada al pago de prestaciones y a la sanción de la nulidad del despido por periodos en los que no se desarrolló la subcontratación, régimen en base al cual se le ha condenado solidariamente, es que la sanción ha incurrido en una infracción de ley conforme al artículo 183-B del Código del Trabajo que cita.

Señala que de haberse aplicado correctamente la norma citada, su representada no le empecería la condena al pago de las remuneraciones adeudadas a las trabajadoras posteriores al 28 de marzo de 2019, así como la sanción por la nulidad del despido a causa del estado impago de cotizaciones posterior a marzo de 2019.-

11.- Que son hechos acreditados en la causa y que constan en la sentencia recurrida, los siguientes: a) que la demandada Bilbao y Machiavello SpA contrató a las actoras en las fechas que se indican,



para desarrollar las labores en las jornadas que se señalan en el motivo Duodécimo N° 1, 2 y 3; b) que a la fecha del término de la relación laboral, ésta tenía carácter de indefinido y la remuneración de las actoras alcanzaba a la suma de \$228.507 para Nicole Garrido Chávez, \$398.695 para Camila Rivera Inostroza y \$168.592 para Paula Alarcón Sepúlveda (fundamento Duodécimo, N° 4); c) que las actoras deciden poner término a sus contratos de trabajo el 31 de mayo de 2019, conforme al artículo 171 del Código del Trabajo, imputando a la demandada haber incurrido en la causal del artículo 160 N°7 del mismo código, remitiendo las comunicaciones a la Inspección del Trabajo el mismo día y a la empleadora por correo certificado el 8 de julio de 2019 (considerando Duodécimo, N° 5); d) que no se han pagado a las actoras remuneraciones de marzo, abril y mayo de 2019 (motivo Duodécimo, N° 7); e) que a junio de 2019 (fecha de la emisión de los certificados) la empleadora se mantenía en mora en el pago de las cotizaciones previsionales de las actoras por los periodos que se indican en el fundamento Duodécimo N° 8; y f) que el 28 de marzo de 2019 la empleadora de las actoras ordena el cierre del local en que prestaban sus servicios (considerando Duodécimo N° 9).

12.- Que para que prospere esta causal de nulidad invocada por el recurrente, deben mantenerse inmutables los hechos asentados en la sentencia impugnada; pues, en efecto, tratándose del motivo de nulidad contemplado en la segunda parte del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, que la sentencia “se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo”; dicha causal constituye únicamente un cuestionamiento al juzgamiento jurídico en que se sustenta la sentencia impugnada en cuanto a la elección de la norma aplicable a los hechos asentados en el proceso. “En síntesis, se trata de una revisión exclusivamente del derecho aplicado al fallo, sin que, por esta vía, se puedan alterar los hechos que han quedado asentados en la sentencia recurrida” (G. Lanata F: “El sistema de recursos...”. Legal Publishing Chile, Santiago, 2011, pág: 166).

13.- Que el sentenciador ha establecido como hechos, a propósito de las infracciones de ley que denuncia el recurrente, que el 28 de marzo de 2019, la empleadora de las demandantes trabajadoras ordenó el cierre del local en el que éstas prestaban sus servicios y que el 31 de mayo de 2019, las actoras decidieron poner término a sus contratos de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, imputando a la sociedad empleadora haber incurrido en la causal del artículo 160 N° 7 del mismo código,



enviándose las comunicaciones a la Inspección del Trabajo el mismo día y a la empleadora por correo certificado el 8 de julio de 2019; lo que comprueba que las demandantes permanecieron a disposición de su empleadora hasta el 31 de mayo de 2019, fecha en que concluye la relación laboral.

Así y conforme a lo dispuesto en el artículo 183 B del Código del Trabajo, la empresa principal recurrente es solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar, que afecten a contratistas (Bilma SpA) y a los subcontratistas a favor de sus trabajadores, incluidas las eventuales indemnizaciones por término de contrato de trabajo. Asimismo, la responsabilidad se halla circunscrita al lapso durante el que los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal, y podrá hacerse efectiva tanto respecto de su empleador directo como respecto de todos aquellos que estén obligados a responder de sus derechos.

En cuanto al contenido, conocimiento y oportunidad en que se enviaron las cartas de despido indirecto a la empleadora, la recurrente no cuestionó tales aspectos en la oportunidad procesal pertinente, como se desprende de la síntesis de sus alegaciones (motivo Cuarto de la sentencia impugnada) y, además, la sentencia establece la ausencia de perjuicio de las demandadas en torno este aspecto (fundamento Decimocuarto); por lo que ha precluido entonces su derecho de proponer este aspecto como fundamento de su recurso de nulidad.

14.- Que así los hechos establecidos en la sentencia impugnada, no pueden ser modificados conforme a la segunda causal de nulidad invocada por la recurrente y, por otra parte, conforme a la petición concreta formulada en torno a ella, esto es, que se dicte sentencia de reemplazo que se rechace la demanda, lo verdaderamente pretendido por la sociedad demandada es que se haga una nueva valoración de los elementos de convicción para así obtener la modificación de los hechos acreditados y conforme a ello acoger su pretensión absolutoria, lo que es ajeno a la causal de nulidad establecida en la segunda parte del artículo 477 del Código del Trabajo; por lo que el recurso intentado no puede prosperar.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 474, 479 y 482 del Código del Trabajo, se rechaza, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por la parte demandada solidaria Franquicias Emporio La Rosa Limitada, en contra de la sentencia definitiva once de diciembre de dos mil veinte, dictada en la causa RIT O-1149-2019 del Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad; la que, en consecuencia, no es nula.



Regístrese, insértese en la carpeta virtual y devuélvase al Juzgado de origen.

Redactó Camilo Álvarez Órdenes, ministro titular.

Rol Laboral- Cobranza 518-2020.-



BDPXXZTFXL

Pronunciado por la Tercera Sala de la C.A. de Concepción integrada por los Ministros (as) Fabio Gonzalo Jordan D., Camilo Alejandro Alvarez O. y Abogado Integrante Carlos Cespedes M. Concepcion, veinticuatro de marzo de dos mil veintiuno.

En Concepcion, a veinticuatro de marzo de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>