

**LA SANCIÓN PREVISTA EN EL ARTÍCULO 162 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO ES
APLICABLE A LA EMPRESA PRINCIPAL.**

Respecto de los regímenes de subcontratación, la Corte Suprema en los últimos años ha sido categórica al señalar que la empresa principal no puede ampararse en la limitación que establece el artículo 183-B del Código del Trabajo.

La Corte Suprema analizando un recurso de unificación de jurisprudencia laboral que interpuso la parte demandante, respecto de la limitación de responsabilidad que establece el artículo 183-B del Código del Trabajo, estableció que la empresa principal es solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores, siempre y cuando se generen durante el tiempo o período en el cual el trabajador prestó servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal. Se ha señalado en reiteradas ocasiones que la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo no está considerada dentro de éste límite, ya que, si bien la ley obliga al pago de remuneraciones hasta la convalidación del despido, la falta que originó la sanción se produce durante la vigencia de la relación laboral en el régimen de subcontratación, por lo que la empresa principal es solidariamente responsable del pago de ésta.

|

Cuarta Sala de la Corte Suprema, N°16703-2019

Santiago, tres de enero de dos mil veinte.

Visto:

En estos autos RIT N° O-41-2019 y RUC N° 1940164849-9, del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, por sentencia de doce de abril de dos mil diecinueve, se acogió la demanda de despido indebido intentada por doña Xiomara Valeska Roldán Ramírez, se condenó a la Empresa Constructora Alcarraz Limitada, y subsidiariamente a la Agrupación Habitacional Sol del Norte, al pago de las sumas que indica por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo y feriado proporcional. Asimismo, se condenó a la Empresa Constructora Alcarraz Limitada al pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo desde la fecha del despido hasta su convalidación. Por último, se rechazó la demanda deducida en contra del Comando de Bienestar del Ejército de Chile.

En contra del referido fallo la demandante dedujo recurso de nulidad, que se rechazó por una sala de la Corte de Apelaciones de Arica, por resolución de veintitrés de mayo de dos mil diecinueve.

Respecto de esta última decisión la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que esta Corte lo acoja y dicte la sentencia de reemplazo que describe.

Se ordenó traer estos autos en relación.

Considerando:

Primero: Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate, sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra de la cual se recurre y, por último, acompañar copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho que la recurrente solicita unificar se refiere a determinar “*si a la demandada solidaria -Agrupación Habitacional Sol del Norte-, le es extensible los efectos de la nulidad del despido y debe concurrir al pago de las remuneraciones hasta su convalidación*”.

Tercero: Que, para los efectos de fundar el recurso, cita, en primer término, una sentencia de esta Corte, Rol N° 41.062-2016, que llamada a pronunciarse sobre el mismo problema señala que “... *esta Corte, cumpliendo con la finalidad primordial del recurso de unificación, ratifica lo ya resuelto en las sentencias cuyos motivos se acaban de referir y transcribir, entendiendo que la empresa contratista no puede esgrimir el límite previsto en el artículo 183-B en el evento que su contratista haya sido objeto de la sanción dispuesta en el artículo 162 del estatuto laboral, máxime, si es un*

hecho establecido que el no pago de las respectivas cotizaciones acaeció a la época en que la empresa final debía ejercer las facultades de información y retención, y al no haberlo hecho, queda obligado al total de la deuda en términos solidarios”.

En segundo lugar, trae a colación otro fallo de esta Corte, dictado en los autos Rol N° 65.312-2016, que indicó que *“la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, sin que pueda aislarse en el límite previsto en el artículo 183 B del mismo Código”.*

Cuarto: Que de la lectura de la sentencia impugnada se observa, en cambio, que resuelve la controversia con un criterio diferente, en la medida que al pronunciarse sobre el recurso de nulidad entablado por la demandante señala, en lo que interesa, que *“... resulta del todo ajeno al actual régimen de subcontratación y por ende, al ámbito de responsabilidad del dueño de la obra, la sanción o punición que el artículo 162 –ubicado en el Título V del Libro Primero del Código del Trabajo relativo a la función del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo estableció específicamente para el empleador que procede al despido de un trabajador en las condiciones allí descritas, toda vez que –además de lo dicho en relación a la naturaleza y aplicación de una norma sancionatoria– la propia ley de subcontratación explicitó y acotó aquellos efectos del despido que alcanzaban al dueño de la obra o faena, aludiendo expresamente a las eventuales indemnizaciones legales, y no incluyó la norma sancionatoria que ocupa este análisis”.*

Quinto: Que, en consecuencia, existiendo distintas interpretaciones sobre una misma materia de derecho, cual es determinar si la sanción establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable al dueño de la obra o faena, corresponde que esta Corte se pronuncie acerca de cuál es la acertada.

Sexto: Que este tribunal en varias oportunidades se manifestó al respecto, por lo tanto, existe un criterio estable y asentado de unificación de jurisprudencia en relación a la materia de derecho. En efecto, en causa Rol 1.618-2014, caratulada “Díaz Maldonado, Danilo Sebastián con Ingeniería y Construcción Atlante S.P.A. y otro”, y en la N° 20.400-15, caratulada “Alvial con Constructora y otro”, dictadas con fecha 30 de julio de 2014, y 28 de junio de 2016, respectivamente, entre otras, se estableció que la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, sin que sea óbice el límite previsto a favor de las empresas contratistas en el artículo 183-B del mismo Código. El razonamiento establecido en el primer fallo de unificación mencionado, en su motivo sexto, es el siguiente: *“Que, no obsta a la conclusión anterior, la circunstancia que la responsabilidad solidaria de la empresa principal esté limitada al tiempo o periodo durante el cual los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación, porque como el hecho que genera la sanción que establece el artículo 162 del Código del Trabajo se presenta durante la vigencia de dicho régimen, se debe concluir que la causa que provoca su aplicación -no pago de las cotizaciones previsionales- se originó en el ámbito que debe controlar y en el que la ley le asignó responsabilidad, debido a la utilidad que obtiene del trabajo prestado por los dependientes de un tercero y por la necesidad de cautelar el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales”.* Esta conclusión es refrendada por lo dispuesto en su motivo séptimo, al indicar: *“Que la referida conclusión está acorde con los objetivos de la ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, en la medida que establece un sistema de protección a los trabajadores que se desempeñan en dichas condiciones, ya que, como se indicó, instituyó respecto de la empresa principal*

una responsabilidad solidaria y subsidiaria en lo concerniente a las obligaciones laborales y previsionales que debe asumir el contratista respecto de su dependiente, para, en definitiva, estimular y velar por el cumplimiento efectivo y oportuno de dichas obligaciones”. Y el último fundamento plasmado en el considerando octavo es “Que, por último, se debe tener presente que la nueva normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación no excluye a la empresa principal de la aplicación de la ineficacia del despido de que trata el artículo 162 del Código del Trabajo, y tampoco fue materia de discusión o indicación durante la tramitación de la ley que la contiene, N° 20.123, lo que se puede apreciar del examen de la discusión parlamentaria llevada a cabo”.

En el mismo sentido, decide el segundo fallo mencionado en su motivo decimocuarto, al indicar que el artículo 183-B del Código del Trabajo hace solidariamente responsable a la empresa principal y al contratista de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a sus contratistas y subcontratistas, en su caso, en favor de sus trabajadores, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que corresponda pagar al término de la relación laboral, de modo que la empresa principal debe responder, solidaria o subsidiariamente, del pago de las remuneraciones de los trabajadores, del entero, en el órgano pertinente, de las cotizaciones previsionales, de las indemnizaciones sustitutiva por falta de oportuno aviso previo y por años de servicio, con su incremento, y de la compensación de feriados, que deben solucionarse con motivo del término de la relación laboral; sin perjuicio de otra que pueda calificarse como obligación laboral y previsional de dar o a título de indemnización legal por el evento señalado; y la responsabilidad solidaria de aquélla surge cuando no ejerce el derecho de información y de retención, pues si se ejercitan torna a subsidiaria, por lo tanto, la primera se hace efectiva por su propia negligencia.

Séptimo: Que, esta Corte, cumpliendo con la finalidad primordial del recurso de unificación, ratifica lo ya resuelto en las sentencias cuyos motivos se acaban de transcribir, entendiendo que la empresa principal o dueña de la obra no puede esgrimir el límite previsto en el artículo 183-B en el evento que su contratista haya sido objeto de la sanción dispuesta en el artículo 162 del estatuto laboral, máxime, si no se ha controvertido que el no pago de las respectivas cotizaciones acaeció en la época en que la empresa principal debía ejercer las facultades de información y retención, y al no haberlo hecho, queda obligado al total de la deuda en términos solidarios.

Octavo: Que, por consiguiente, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, sin que pueda asilarse en el límite previsto en el artículo 183 B del mismo Código.

Noveno: Que, sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo en relación con los artículos 162 y 183-D del mismo cuerpo legal, debió ser acogido, modificando la sentencia de base, toda vez que, conforme lo ya señalado, se configura la infracción de ley denunciada.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante respecto de la sentencia de veintitrés de mayo de dos mil diecinueve, dictada por una sala de la Corte de Apelaciones de Arica, que rechazó el recurso de nulidad que dedujo en contra de la dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de esa ciudad, en autos RIT O- 41-2019 y RUC 194064849-9, se

declara que ésta **es nula**, y acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, se dicta la correspondiente sentencia de reemplazo en unificación de jurisprudencia.

Regístrese.

Rol N° 16.703-19.