

Santiago, veinticinco de octubre de dos mil veintidós.

Vistos:

En estos autos RIT 0-5-2020, RUC 2040252376-0, el Juzgado de Letras de Río Bueno, por sentencia de cinco de mayo de dos mil veintiuno, acogió la demanda de despido injustificado, nulidad de despido y cobro de prestaciones laborales interpuesta por don Juan de Dios Rodrigo Álvarez Concha, don Manuel Alonso Reyes Meza y don Gabriel Isaac Valenzuela Nomel en contra de la empresa Constructora Carlos René García Gross Limitada, y, solidariamente, en contra del Ministerio de Obras Públicas, en su calidad de empresa mandante, condenándolas al pago de las remuneraciones adeudadas que indica; a la solución de las cotizaciones previsionales adeudadas, así como de todas aquellas remuneraciones y prestaciones derivadas del contrato de trabajo, desde la fecha del despido hasta su convalidación, sobre la base de las remuneraciones mensuales que indica, con los reajustes e intereses contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

El Fisco de Chile interpuso recurso de nulidad en contra del referido fallo y una sala de la Corte de Apelaciones de esta Valdivia, por sentencia de veintinueve de junio de dos mil veintiuno, lo acogió y, en sentencia de reemplazo, rechazó la demanda de nulidad de despido respecto de la demandada solidaria, Ministerio de Obras Públicas, manteniendo en lo demás las decisiones contenidas en el fallo de primer grado.

En relación a esta última decisión, los actores interpusieron recursos de unificación de jurisprudencia, solicitando que esta Corte los acoja y dicte la de reemplazo que describe.

Se ordenó traer los autos en relación.

Considerando:

Primero: Que, de conformidad a 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 por uno o más fallos firmes emanados de los 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, sostenida en las diversas resoluciones y que hayan sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe



acompañar copia fidedigna del o de los fallos ejecutoriados que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho que los recurrentes solicitan unificar se refiere a la procedencia de aplicar la sanción de nulidad del despido, regulada en el inciso quinto y séptimo del artículo 162 Código del Trabajo, a la empresa principal, conforme el tenor de lo dispuesto por el artículo 183 B del mismo cuerpo legal, refiriendo, en síntesis, que la sanción de nulidad de despido 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 Estatuto laboral, porque como el hecho que genera la sanción se presenta durante la vigencia del régimen de subcontratación, se debe concluir que la causa que provoca su aplicación, esto es, el no pago de cotizaciones previsionales, se originó en el ámbito que debe controlar y en el que la ley le asignó responsabilidad, tal como ha sido resuelto en las sentencias de contraste que cita y acompaña.

Para los efectos de fundar el recurso citan las sentencias dictadas por esta Corte en los autos roles N° 102.864-2020, N° 41.62-2016, N° 8.513-2018, N° 21.226-2019, N° 16.703-2019 y N° 23.135-2020, las que llamadas a pronunciarse sobre la misma materia de derecho refieren, en síntesis, que el artículo 183-B del estatuto laboral, imputa responsabilidad solidaria a la empresa principal de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a sus contratistas y subcontratistas, en su caso, en favor de sus trabajadores, la que incluye a las eventuales indemnizaciones legales que corresponda, de manera que, como consecuencia de lo anterior, la empresa principal debe responder, ya sea de manera solidaria o subsidiaria, del pago de las remuneraciones de los trabajadores, y también del entero, en el órgano pertinente, de las cotizaciones previsionales, además de las indemnizaciones que proceda.

Esta responsabilidad tendrá el carácter de solidaria en la medida que no haya ejercido el derecho de información y retención, pues de otro modo se torna subsidiaria.

Agregan que, además, y conforme se previene en el artículo 162 del Código del Trabajo, el despido de un trabajador respecto del cual el empleador no está al día en el pago de las cotizaciones previsionales, no produce el efecto de extinguir la relación laboral, contemplando nuestro sistema una sanción, coloquialmente conocida como “Ley Bustos”, consistente en la obligación de hacer pago de las remuneraciones y demás prestaciones desde la fecha del despido y hasta su



convalidación, lo que se incluye dentro del concepto de “obligaciones laborales y previsionales” que señala el artículo 183-B del cuerpo legal en comento, de lo que debe responder la empresa principal.

Finalmente, concluyen que, no obsta a lo anterior, la circunstancia que la responsabilidad solidaria de la empresa principal esté limitada al tiempo o período 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 aquélla debe controlar.

En efecto, 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. Ello resulta acorde con los objetivos de la ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, en la medida que establece un sistema de protección para 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 al cumplimiento de 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.

Tercero: Que de la lectura de la sentencia impugnada en la presente causa se observa, en cambio, que resuelve la controversia con un criterio diferente, desde que al pronunciarse sobre el recurso de nulidad entablado por la demandada solidaria, Ministerio de Obras Públicas, señala, en lo pertinente, que *“...las normas citadas deben interpretarse a la luz de la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo y de las normas legales de derecho público al amparo de las cuales opera el Fisco de Chile en la vida jurídica, pues no pueden perderse de vista las particulares condiciones a las que se encuentra sujeto el Fisco en el desarrollo de actividades económicas. Sobre el particular la Excm. Corte Suprema ha sostenido que los Órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que para ello requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que*



incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido, de manera que no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado. (Rol N° 1.090-2018 de 18 de octubre de 2018)”.

Agrega que “...así las cosas, imputándose responsabilidad por subcontratación, los deberes de la empresa principal se extienden sólo hasta el momento de permanencia de su condición de mandante o empresa principal, la que cesa al terminar el contrato adjudicado a la empleadora, o de facto cuando el contratista pone término al contrato de trabajo del trabajador, como sucede en la especie, por lo que una extensión temporal de responsabilidad requeriría igualmente una declaración judicial condenatoria. En efecto, tal como ha señalado anteriormente esta Corte, la particularidad del Fisco de Chile, a diferencia de otros terceros, está en que su actuación queda sometida estrictamente a leyes de orden público, pudiendo hacer solo lo que esas normas le permiten, y , por lo mismo, no puede pagar por mera voluntad. Ni aún la mejor interpretación pro operario puede construirse sobre la base de transgredir el derecho, y obligar a un ente público a actuar fuera del principio constitucional de legalidad. (Rol N° 176-2018, de 22 de noviembre de 2018; Rol N° 199-2018, de 12 de diciembre de 2018”.

Finalmente, concluye que “...al tenor de los razonamientos esgrimidos...el Fisco de Chile carece de facultades y , por ende, de responsabilidad, en lo relativo a la convalidación de los despidos, por lo que al establecer y declarar la sanción de nulidad del despido con la consecuente responsabilidad solidaria declarada en el numeral IV de la parte resolutive del fallo impugnado para efectos de la convalidación de los despidos, se incurrió en infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, no siéndole aplicable la sanción de nulidad de los despidos, de la cual se le exime, y la consecuente responsabilidad solidaria en la convalidación de los mismos, manteniéndose la referida responsabilidad en lo demás”.

Cuarto: Que, como se observa, concurren dos interpretaciones sobre una idéntica materia de derecho, presupuesto necesario del recurso de unificación de jurisprudencia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 483 del Código del Trabajo, por lo que se debe establecer cuál es la correcta.

Quinto: Que esta Corte, a partir de la sentencia dictada en el ingreso número 1.618-2014, de 30 de julio de 2014, y seguida posteriormente por la emitida Rol N° 20.400-2015 de 28 de junio de 2016, hasta la actualidad, ha



sostenido 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, pues como el hecho que genera la sanción que establece el referido artículo 162 se presenta durante la vigencia del régimen de subcontratación, se debe concluir que la causa que provoca su aplicación, esto es, el no pago de las cotizaciones previsionales, se originó en el ámbito que debe controlar y en el que la ley le asignó responsabilidad, debido a la utilidad que obtiene del trabajo prestado por los dependientes de un tercero y por la necesidad de cautelar el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.

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

El criterio jurisprudencial aludido ha sido ratificado, además, en las sentencias dictadas por esta Corte en los roles N° 15.516-2018, 31.633-2018, N° 16.703-2019, N° 18.668-2019, y últimamente en los fallos dictados en autos roles N° 149-2021 y N° 39.080-2021.

Sexto: Que, en consecuencia, yerra la Corte de Apelaciones de Valdivia al decidir excluir de los efectos de la nulidad del despido a la empresa mandante, esto es, al Ministerio de Obras Públicas.

En efecto, sobre la premisa de lo que se ha venido razonando, el recurso de nulidad interpuesto, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción los artículos 162 y 183-B del Estatuto Laboral, debió ser desestimado.



Séptimo: Que, por las consideraciones antes dichas, y habiendo determinado la interpretación que esta Corte estima acertada respecto de la materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia será acogido en los términos que se indicarán.

Por lo reflexionado, disposiciones legales citadas y lo preceptuado en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la parte demandante, en relación a la sentencia de veintinueve de junio de dos mil veintiuno, dictada por la Corte de Apelaciones de Valdivia, que hizo lugar al recurso de nulidad interpuesto por la demandada solidaria, Ministerio de Obras Públicas, contra la sentencia de cinco de mayo de dos mil veintiuno, emanada del Juzgado de Letras de Río Bueno en los autos RIT 0-5-2020, RUC 2040252376-0 y, en su lugar, se declara que se **rechaza** el referido recurso de nulidad, manteniéndose la decisión adoptada por la sentencia del Juzgado de Letras de Río Bueno.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 49.533-2021.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich R., María Cristina Gajardo H., y los abogados integrantes señores Diego Munita L., y Eduardo Morales R. No firman los Abogados Integrantes señor Munita y Morales, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar ambos ausentes. Santiago, veinticinco de octubre de dos mil veintidós.



En Santiago, a veinticinco de octubre de dos mil veintidós, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

