

Antofagasta, a dos de junio de dos mil veintitrés.

VISTOS:

El desarrollo de la audiencia celebrada con fecha treinta de mayo del año en curso, ante la Primera Sala integrada por las Ministras Titulares Sra. Virginia Soublette Miranda y Sra. Jasna Pavlich Núñez y el Ministro Titular Sr. Juan Fernando Opazo Lagos, para conocer los recursos de nulidad deducidos por Eduardo Alfonso Reyes Cabezas, abogado, en representación de CYC SpA (antes "Contreras y Contreras Servicios a la Minería y Transporte de Responsabilidad Limitada"), demandada principal, y Camilo Felipe Rivera, abogado, por la demandada solidaria Complejo Metalúrgico Altonorte S.A., ambos en contra de la sentencia dictada con fecha veintitrés de noviembre de dos mil veintidós, en causa RIT O-488-2021, RUC 2140336203-1, del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, que en primer lugar, acogió la demanda de despido indirecto, cobro de prestaciones y nulidad del despido presentada en representación de Esteban Alexis Reinoso Aguirre, en contra de Contreras y Contreras Servicios a la Minería y Transporte Ltda. y Complejo Metalúrgico Altonorte S.A. y, en consecuencia, se declaró procedente su despido indirecto del día 5 de mayo de 2021, debiendo las demandadas pagar al actor las sumas que se indican; en segundo término, la referida sentencia declaró que se condena a las demandadas a pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, conforme la base de cálculo fijada a contar del día 5 de mayo de 2021 hasta la fecha que se comuniquen el pago de todas las cotizaciones de previsión, salud y seguro de cesantía adeudadas; en tercer término, declaró que a la parte demandada solidaria Complejo Metalúrgico Altonorte S.A., le asiste responsabilidad en régimen de subcontratación de carácter solidaria, respecto de las prestaciones señaladas en los puntos I y II de la parte resolutive de la sentencia



recurrida; y, por último, condenó a las demandadas a pagar las costas de la causa.

La demandada principal funda su recurso de nulidad en la causal del artículo 477 inciso 1° del Código del Trabajo, segunda parte, por infracción al artículo 162 incisos 5° y 7° del Código del Trabajo, en tanto el recurso de la demandada solidaria se sustenta en esa misma causal, mencionando también como infringidos los preceptos legales recién indicados, y de manera subsidiaria hace valer la causal prevista en el artículo 478 letra c) del mismo código, esto es, errónea calificación jurídica de los hechos establecidos en la sentencia.

Comparecieron a estrados mediante videoconferencia por el recurso el abogado Eduardo Reyes Cabezas, en representación de la demandada principal, y el abogado Camilo Rivera Castillo, en representación de la demandada solidaria; y en contra del recurso el abogado Sebastián Velásquez Escudero, quedando sus alegaciones registradas en el sistema de audio.

Se puso término a la audiencia, quedando la causa en estado de acuerdo.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que previo al análisis de los recursos interpuestos, es dable consignar que el recurso de nulidad tiene por objeto asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, obtener sentencias ajustadas a la ley, según cuál sea la causal invocada, tal como se desprende de las disposiciones que consagran los motivos que lo hacen procedente, vale decir, los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo. Este recurso tiene un carácter extraordinario y de derecho estricto que se evidencia, por una parte, por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales, en atención al fin perseguido por ellas, situación que determina un ámbito



restringido de revisión por los tribunales de alzada; y, además, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos que invoca y las peticiones concretas, en la medida que su observación permite señalar certeramente el error o el vicio que se reclama, lo solicitado y la competencia de esta Corte, que queda determinada por los aspectos que el recurrente acota en su libelo, haciéndolo del modo en que la ley lo ha prescrito. Cabe tener presente que a través de este recurso no se hace una revisión general de los hechos establecidos o del derecho aplicado, sino que únicamente, a la luz de las causales de nulidad invocadas, se analiza el discurso judicial para determinar si concurre o no cada vicio invocado.

SEGUNDO: Que la demandada principal invoca la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, sosteniendo que la sentencia se dictó con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, específicamente lo dispuesto en el artículo 162 incisos 5° y 7° de este código, solicitando se acoja el mismo, declarándose la nulidad de la sentencia y dictando una de reemplazo que en definitiva rechace la aplicabilidad de la sanción que esos preceptos contemplan.

Fundando su recurso indica que las normas citadas establecen una sanción para el empleador que despide a un trabajador sin haber efectuado el pago íntegro de las cotizaciones previsionales hasta el mes anterior al mes del despido, en lo que ha sido denominado como “nulidad del despido”, por lo que tratándose de una sanción la misma debe ser interpretada restrictivamente.

Agrega que de las normas citadas aparecen de manifiesto los presupuestos que hacen procedente esta sanción, consistentes en que el trabajador sea despedido y que el empleador no haya pagado las cotizaciones previsionales, misma normativa que determina que la sanción



se aplica precisamente desde el momento del despido hasta la convalidación de éste mediante el pago de las cotizaciones previsionales adeudadas, lo que es concordante con lo que dispone el artículo 510 del Código del Trabajo, que al establecer desde cuándo se debe contar el plazo de prescripción en esta materia señala que: *"la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 162, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios"*.

Refiere que conforme lo dispone la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, todo trabajador que debe cumplir una jornada ordinaria de trabajo debe estar remunerado con un sueldo o sueldo base equivalente al valor del ingreso mínimo mensual, salvo los trabajadores excluidos de la limitación de jornada, esto es, los que se encuentran en alguna de las situaciones señaladas en el inciso 2° y siguientes del artículo 22 del Código del Trabajo, como, por ejemplo, los gerentes, los que trabajan sin fiscalización superior inmediata o los vendedores que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento, de manera que la normativa legal exime al empleador de pagar un sueldo o sueldo base a los trabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, pero no de la obligación de remunerarlo, a lo menos, conforme al valor del ingreso mínimo mensual vigente.

Expresa que para enterar el ingreso mínimo debe tenerse presente lo dispuesto en el artículo 8 inciso 3° del Decreto Ley N° 670, de 1974, que establece que para completar el ingreso mínimo no se consideran los pagos por horas extraordinarias, la asignación familiar legal, de movilización, de colación, de desgaste de herramientas, la asignación de pérdida de caja ni los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes y los demás que proceda pagar al



extinguirse la relación contractual o que constituyan devolución de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Añade que tampoco se imputan al ingreso mínimo las cantidades que perciba el trabajador por concepto de gratificación legal, cualquiera que fuere su forma de pago, y que la Dirección del Trabajo, en Dictamen 7878/392 de 26 de diciembre de 1997, ha señalado que no resulta jurídicamente procedente enterar el ingreso mínimo mensual con la gratificación legal o convencional, sea que esta última revista o no el carácter de garantizada, pagada mes a mes, salvo que se trate de contratos de trabajo que tengan una duración de 30 días o menos, o de prórrogas de éstos, que, sumadas al período inicial, no excedan de 60 días. De esta manera -agrega- si un trabajador está exento de jornada de trabajo no tendría derecho a un sueldo, pero no puede percibir como remuneración un monto inferior al ingreso mínimo mensual, monto que en todo caso no puede ser enterado con el beneficio de la gratificación mensual.

Afirma que en el caso de marras, en las liquidaciones de remuneraciones aportadas por las partes, quedó de manifiesto que la remuneración mensual fija, excluyendo los ítems señalados, siempre superó el ingreso mínimo mensual, remuneración que estaba integrada por el sueldo base y bonos permanentes "tal como se acreditó y no se contravino".

Indica que al tratarse de una norma sancionatoria que por su propia naturaleza es de derecho estricto y, por ende, de interpretación y aplicación restrictiva, sólo puede ser aplicada en la forma, en los casos y con los alcances expresamente previstos por la ley, y no procede extenderse por analogía.

Concluye señalando que: *"las infracciones al artículo 477 del Código del Trabajo, en que incurrió la sentenciadora en la sentencia impugnada, han influido*



sustancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez que, su falta de fundamentación, tanto por falta al principio de la razón suficiente, como por falta de al principio de causalidad jurídica, ambas dentro de los principios de la lógica formal, han causado que la demanda sea acogida, de manera que se configuran los vicios señalados”, por lo que solicita que esta Corte “conociendo del recurso proceda a anular la sentencia recurrida por la causal invocada, esto es, la contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, y se sirva dictar sentencia de reemplazo, declarando lo que en derecho corresponda”.

TERCERO: Que en relación a la causal de nulidad alegada por la demandada principal, como lo ha señalado esta Corte, la misma concierne entera y exclusivamente a la revisión del juzgamiento jurídico del caso o, lo que es lo mismo, al “juicio de derecho” contenido en la sentencia. Los errores se pueden encontrar bajo distintas premisas, a saber: contravención formal del texto de la ley, falta de aplicación, aplicación indebida por una interpretación y aplicación errónea. La misión asignada por el ordenamiento jurídico al Tribunal de nulidad está en discernir cuál de esos significados o aplicaciones susceptibles de elegir es el mejor que se ajusta a la correcta y justa solución del caso. Por lo tanto, cuando se impugna una sentencia a través de esta causal la restricción inevitable para el recurrente es la de respetar los hechos que se han tenido por probados en la sentencia, porque su único objeto es revisar el juzgamiento jurídico del caso.

CUARTO: Que en cuanto al recurso que se trata, la sentencia en estudio, en sus considerandos Noveno y Décimo, luego de analizar la prueba documental incorporada al juicio, deja asentado, como un hecho de la causa, que la demandada incurrió en incumplimiento de la obligación legal de remunerar al actor con un sueldo no inferior a un ingreso



mínimo mensual, estableciendo en este sentido que entre los meses de octubre de 2020 a abril de 2021 el sueldo base pagado al trabajador ascendió a la suma de \$310.000.- mensuales, en circunstancias que de conformidad al sueldo mínimo de la época, según Leyes N° 21.112 y N° 21.283, equivalía a la suma de \$320.500.- y \$326.500.-, respectivamente.

En base a tal presupuesto fáctico, así determinado, y sumado al hecho del no pago de horas extraordinarias, en los términos que establecen los considerandos Duodécimo y Décimo Tercero, el fallo concluye, en su considerando Décimo Quinto, que aquellos incumplimientos por parte de la empresa demandada resultan suficientes para determinar el incumplimiento en materia previsional y de salud, *"al haberse forzosamente pagado menos según la base imponible que correspondía"*, conclusión fáctica que a su vez lleva al tribunal a estimar que esta situación *"se encuentra dentro de los supuestos establecidos en el inciso quinto del artículo 162, debiendo acceder a la sanción allí dispuesta y disponer el pago de las remuneraciones y demás prestaciones laborales hasta la época en que se paguen íntegramente las cotizaciones del actor de todo el período laborado"*.

Como se aprecia de los considerandos reseñados, atendidos los hechos establecidos, esto es, que la demandada pagó menos por concepto de cotizaciones previsionales en razón de haberse considerado una base imponible distinta e inferior a la que correspondía, la aplicación de la norma decisoria litis, del artículo 162 incisos 5° y 7° del Código del Trabajo, es la correcta, y en esas circunstancias, sin modificar los hechos, ninguna modificación puede hacerse a la sentencia, por lo que no cabe sino rechazar el recurso interpuesto basado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo.



Conforme se indicó, no se puede por vía de esta causal modificar los hechos, sino que, a la luz de los antecedentes fácticos establecidos en la sentencia, debe determinarse si la norma fue aplicada en forma correcta a dicho hechos, situación muy distinta a la propuesta por el recurrente, desde que para acoger la alegación que plantea debe previamente establecerse que la base imponible en virtud de la cual la sentencia llegó a establecer el incumplimiento en materia previsional y de salud fue erróneamente determinada en el fallo, lo que sólo podría ser establecido valorando nuevamente la prueba, lo que por la causal invocada no resulta procedente, de manera que no estando establecidos en la sentencia los hechos fundantes de la alegación, esto es, "que la remuneración mensual fija siempre superó el ingreso mínimo mensual", no pudo concluirse que la sentencia adolece del vicio invocado, por lo que no cabe sino rechazar el recurso.

QUINTO: Que, sin perjuicio de lo razonado en el apartado anterior, debe apuntarse que el recurso en examen adolece de otros defectos que resultan insalvables.

En efecto, de acuerdo a su tenor, se puede leer que se deduce recurso de nulidad en estudio por la única causal que se ha explicado precedentemente, la que supone, según ya se señaló, que se aceptan los hechos afianzados en el fallo tal y como vienen establecidos en él. Sin embargo, en su punto 13, el recurso cuestiona la sentencia sosteniendo que adolece de "falta fundamentación" por "falta al principio de razón suficiente" como parte de los "principios de la lógica formal", planteamiento que es propio de una causal de nulidad distinta a la impetrada en este caso, específicamente la concerniente a la infracción de las normas sobre la valoración de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, causal que apunta, precisamente, en el sentido contrario al motivo de nulidad alegado en la especie, a



saber, a cuestionar los hechos fijados en la sentencia en base a una pretendida errónea apreciación de la prueba rendida en juicio, todo lo cual torna ininteligible el recurso en cuestión.

Por último, y sólo a mayor abundamiento, si bien en el recurso se ha solicitado la invalidación de la sentencia y la dictación de una sentencia de reemplazo que "rechace la aplicabilidad de la sanción contemplada en el inciso 5° del artículo 162", ello sólo se señala al comienzo del recurso, puesto que en su petitorio no se formula petición concreta alguna a esta Corte que se pudiere resolver, limitándose a solicitar que se dicte sentencia de reemplazo "declarando lo que en derecho corresponda", lo que constituye una incoherencia más en la forma en que el recurso ha sido planteado, inaceptable al tratarse de un recurso extraordinario y de derecho estricto, en el que la competencia del Tribunal *ad quem* se circunscribe y queda restringida a las peticiones concretas que se formulan y respecto de las cuales, de comprobarse su mérito, se debe resolver, lo que supone que se formulen en términos claros, precisos y unívocos, cuestión que en la especie no sucede.

SEXTO: Que la demandada solidaria, complejo Metalúrgico Alto Norte S.A., también ha solicitado la nulidad en virtud de la segunda hipótesis del artículo 477 del Código del Trabajo y, subsidiariamente, la letra c) del artículo 478 del mismo código.

Fundando la primera causal, señala que la sentencia se dictó con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, específicamente lo dispuesto en el artículo 162 incisos 5° y 7° del Código del Trabajo, pues la sanción que dicha norma establece no resulta extensible a la empresa principal o dueña de la obra o faena, tratándose de una sanción de carácter personal aplicable sólo a quien reviste la calidad de empleador dotado



de la facultad de dirección y que en esa virtud procede al despido de un trabajador sin haber efectuado el pago íntegro de sus cotizaciones previsionales, siendo únicamente el empleador directo quien reúne esas condiciones, al ser quien despide al trabajador y quien tiene la obligación de enterar las cotizaciones previsionales al momento del despido, y en caso alguno la empresa principal, la que no participa de la calidad de empleador, no tiene facultad de despedir a trabajadores del contratista y mucho menos retiene y paga cotizaciones previsionales. Agrega que la norma del artículo 183 B del Código del Trabajo establece un límite temporal a la responsabilidad de la empresa principal por las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los empleadores, circunscribiéndola al tiempo que los trabajadores hubiesen prestado servicios para el dueño de la obra en régimen de subcontratación, esto es, a las obligaciones de esa naturaleza que surgen para el empleador como consecuencia de la vinculación laboral, no siendo posible comprender entre ellas otro tipo de obligaciones que no revistan este carácter, que es lo ocurriría en caso de obligar a la empresa principal a pagar al trabajador de la contratista hasta la convalidación, pues con ello se extiende su responsabilidad más allá del límite del trabajo efectivo de los trabajadores. Por lo anterior, y siendo los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo una norma sancionatoria o sustantiva que, por propia naturaleza, es de derecho estricto y, por tanto, de interpretación y aplicación restrictivas, se debe aplicar en la forma, casos y con los alcances expresamente previstos por el legislador, no procediendo su extensión por analogía, y dado que las normas referentes al trabajo en régimen de subcontratación no hacen referencia alguna a la sanción de nulidad de despido, se concluye que no existe razón alguna para aplicar dicha sanción a la empresa principal por actos que siempre escapan



de su control y atribuciones; error que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo porque si la sentenciadora hubiese interpretado y aplicado correctamente la norma habría concluido que la sanción de nulidad del despido no era aplicable a su representado.

Luego, en subsidio, sostiene que es necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, por cuanto, en lo razonado y establecido en los considerandos Noveno y Décimo Séptimo de la sentencia, se advierte el error al considerar que la acreditación del derecho a información fue insuficiente para declarar la responsabilidad de su representada como subsidiaria, por cuanto no se incorporó la totalidad de certificados que acrediten su ejercicio durante toda la vigencia de la relación laboral, en circunstancias que el incumplimiento que sirvió de fundamento para la aplicación de dicha sanción se dio a partir de marzo de 2020, por lo que el periodo en el cual se verificó el hecho base de la aplicación de dicha sanción, esto es, la falta de reajuste del sueldo base del actor conforme al ingreso mínimo mensual, se encuentra cubierto y comprendido por la acreditación efectuada por Altonorte, lo cual se probó mediante los certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales acompañados, ya que estos cubren un periodo que va desde febrero de 2020 a mayo de 2021, según se da por acreditado en la misma sentencia, por lo que debió haberse calificado la suficiencia del ejercicio del derecho de información para efectos de declarar la subsidiariedad de la responsabilidad de Altonorte para el pago de los montos que eventualmente se declaren por aplicación de la sanción denominada como "nulidad del despido".

En razón de lo anterior, pide la invalidación de la sentencia y se dicte la correspondiente de reemplazo que rechace la aplicabilidad de la sanción o, en subsidio,



declare que tiene responsabilidad subsidiaria respecto únicamente a lo que se devengue por nulidad del despido.

SÉPTIMO: Que respecto de la nulidad solicitada por la demandada solidaria, ha existido reiterado pronunciamiento en esta Corte, que incluso se ha generado una unificación por la Excma. Corte Suprema. A saber:

"QUINTO: Que al respecto también la Excma. Corte Suprema ha sostenido a propósito de una unificación de jurisprudencia en donde se analiza la sentencia dictada el 26 de abril del año 2010 por esta Corte de Apelaciones en la causa Rol 84-2009, en la correspondiente sentencia de reemplazo:

"Segundo: Que, conforme a la controversia planteada corresponde determinar la extensión de la responsabilidad solidaria que recae sobre la empresa principal, al tenor de lo dispuesto por el artículo 183 B del Código del Trabajo, en lo relativo al pago de las remuneraciones y demás prestaciones devengadas desde la fecha del despido hasta su convalidación, en virtud de lo previsto en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del citado texto legal.

Tercero: Que el artículo 183 B del Código Laboral, dispone: "La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

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



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

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

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

Cuarto: Que de la norma legal citada se infiere, en lo que interesa al recurso, que la referida responsabilidad se encuentra limitada o circunscrita al período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal (límite temporal), como también que esta última deberá hacerse cargo de las mismas obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad de su empleador directo.

Quinto: Que, al efecto, debe tenerse presente que antes de la entrada en vigencia de la Ley N°20.123, ante la falta de una definición legal, fue la jurisprudencia la que desarrolló la extensión de la responsabilidad subsidiaria del dueño de la empresa obra o faena, encontrándose las mayores discrepancias, en relación con las indemnizaciones legales a pagar al término de contrato, de acuerdo a lo que prescribían los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo.

Sexto: Que fue la citada ley N° 20.123, la que aclaró la discusión existente, precisando que las obligaciones, respecto de las que ha de responder solidaria o subsidiariamente la empresa principal, son las de



naturaleza laboral, incluidas las indemnizaciones legales por el término de la relación laboral y las obligaciones previsionales, en ambos casos a las obligaciones de dar pertinentes, al tiempo que hubiere durado el trabajo en régimen de subcontratación.

Séptimo: Que, en consecuencia, en conformidad con las disposiciones de dicha ley, la empresa principal es responsable solidaria o subsidiariamente, del pago de las remuneraciones de los trabajadores y el entero, en el organismo pertinente, de las cotizaciones previsionales retenidas de dicha remuneración, entre otras, y además de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, con su incremento y la compensación de feriados, las que surgen con motivo de la terminación de la relación laboral, sin perjuicio de cualquier otra a la que pueda calificarse como obligación laboral y previsional de dar o como indemnización legal por término de relación laboral.

Octavo: Que la normativa citada le atribuye a la empresa principal responsabilidad de naturaleza solidaria en el pago de las obligaciones laborales y previsionales de dar, de que la hace responsable en el evento que no haga valer los derechos que la misma ley le otorga, esto es, el derecho de información y de retención, aparte del pago por subrogación. Si, en su oportunidad, ella ha ejercido los derechos indicados, su responsabilidad se transforma en subsidiaria, es decir, la propia ley le impone la solidaridad por la negligencia en el cumplimiento de los deberes que se le afecten.

Noveno: Que el artículo 162 del Código del Trabajo, en la redacción que le introdujo la Ley N° 19.631, enerva los efectos del despido de un trabajador en el evento que éste se produzca sin haber solucionado sus cotizaciones previsionales, sancionando al empleador con el pago de las



remuneraciones y demás prestaciones, desde que éste se verifica y hasta su convalidación. Al respecto, cabe señalar que esta Corte, bajo la vigencia de los antiguos artículos 64 y 64 bis del Código Laboral, había resuelto el punto haciendo responsable subsidiario de las remuneraciones devengadas con posterioridad al despido, por aplicación del citado artículo 162 del Código del Ramo, considerando que tal carga impuesta naturalmente sobre el empleador, pesaba también, subsidiariamente, sobre quien lo secundaba y podía controlar el cumplimiento oportuno de los deberes de este tipo, constituyendo un riesgo previsible, por emanar de la ley, que corre la empresa que suscribió un contrato con un tercero para que dependientes de éste laboren en sus faenas.

Décimo: Que bajo el nuevo marco regulatorio de la subcontratación, la posibilidad de imputar las consecuencias de la ineficacia del despido por deuda previsional al empresario principal y, en su caso, al contratista, no presenta dificultades desde la perspectiva de lo que es el alcance objetivo de la responsabilidad que se analiza, al estar comprendidos en los términos "obligaciones laborales y previsionales de dar", como ya se ha señalado, los efectos de la aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo, siempre y cuando los supuestos fácticos de la nulidad - laguna previsional y despido- se produzcan durante la vigencia del contrato o subcontrato de obra o servicio, en atención al alcance temporal que la ley le asigna.

Undécimo: Que la existencia de este límite temporal que contempla la ley N°20.123, al disponer que la responsabilidad solidaria "estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal", no impide aplicar y extender los efectos de sanción del artículo 162 del Código Laboral, a la empresa principal en el ámbito de la responsabilidad solidaria que



se le asigna, si el incumplimiento o hecho generador de la sanción ocurren durante el período de la subcontratación, ya que en este caso la causa que genera la incorporación al objeto de la responsabilidad del empresario principal o del contratista, de las remuneraciones y demás prestaciones legales se originó en el ámbito controlado por la empresa principal y dentro del cual la ley le ha asignado dicha responsabilidad, precisamente por el provecho que le reporta el trabajo prestado en su interés por los dependientes de un tercero y por la necesidad de cautelar el cumplimiento de las obligaciones legales y previsionales que los favorecen.

Duodécimo: Que tal conclusión condice con los objetivos de la Ley sobre Subcontratación, en cuanto ella establece un sistema de protección a los trabajadores que se desempeñan en este régimen, al configurar una responsabilidad más exigente, como la solidaridad, para la empresa principal respecto de las obligaciones del contratista con el trabajador subcontratado, en caso de incurrir en su incumplimiento, que deviene en una más favorable, como la subsidiaria- en la medida que se solucionen por ésta ciertas obligaciones, todo en el imperativo de incentivar y cautelar el debido cumplimiento de las referidas obligaciones laborales y previsionales.

Décimo tercero: Que la nueva normativa no ha excluido la aplicación de la ineficacia del despido prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo, respecto de la empresa principal, apareciendo de la historia fidedigna de su establecimiento que tal materia no fue objeto de discusión o indicación alguna en su tramitación. Lo anterior lleva a concluir que dicho instituto no ha sido objeto de modificación alguna por la ley N°20.123, atendido el carácter especial de la disposición que lo regula, la que prevalece sobre la normativa de la subcontratación.



Décimo cuarto: Que en el caso sub-lite es un hecho establecido que las cotizaciones de seguridad social que han originado la aplicación de la sanción contemplada en el inciso séptimo artículo 162 del Código del Trabajo, corresponden al período en que se desarrolló el régimen de subcontratación de manera que corresponde que de la sanción se haga responsable a la empresa principal.” (También rol 475-2019).

OCTAVO: Que, además, corrobora este razonamiento la historia fidedigna de la Ley N° 19.631 cuando se explica su finalidad:

“Tal como puede inferirse de la normativa que se propone, la finalidad del proyecto consiste en que el empleador, quien ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes, cumpla con la subsecuente obligación de pago, a la que lo obliga la ley, antes de dar por terminada la relación de trabajo. Se estima, pues, que el término del contrato no debe surtir sus plenos efectos jurídicos, mientras el empleador se encuentre en mora en el pago de los compromisos previsionales relativos a los descuentos que para el efecto hizo al trabajador.

Más si se expuso por el H. Senador Sr. Novoa (página 85 de la historia de la ley), que este proyecto envolvía “dos principios básicos; primero el que las imposiciones previsionales, así como cualquier otra obligación, deben ser pagadas; y segundo, el término de la relación laboral supone que el empleador ha cumplido con todas las prestaciones que adeuda, el despido debe firmar un finiquito para cesar bien el vínculo contractual y se pagan las remuneraciones, las vacaciones y, lógicamente las imposiciones o aportes previsionales” y por lo tanto este mismo H. Senador estimó que “la discusión apuntó a descubrir cómo hacer más efectiva la protección de estas dos



obligaciones" el pago de las cotizaciones previsionales y asegurar al empleado despedido que reciba lo que legalmente le corresponda, por lo que consideró legítimo plantear que era una forma de asegurar el cumplimiento de tales obligaciones, establecer la **imposibilidad** de poner fin al contrato de trabajo, de lo que puede concluirse que no es sólo una sanción sino es el efecto jurídico de no provocar la terminación del contrato de trabajo e impedir la validez del despido y, en consecuencia, se trata de pagar remuneraciones adeudadas. Por lo mismo, es tan responsable el sub contratista como el empleador principal a la luz de las nuevas normas que regulan a los trabajadores que se desempeñan subcontractados respecto de una empresa principal."

NOVENO: Que, finalmente, en jurisprudencia de unificación recientemente se sostuvo: "Quinto: Que, para dilucidar lo anterior, se debe tener presente el criterio permanente expuesto por esta Corte, reflejado en las sentencias ofrecidas para su cotejo y en las dictadas en las causas Rol N°1.618-2014, 20.400-2015, 15.516- 2018, 31.633-2018, 16.703-2019 y 18.668-2019, y más recientemente, en las N° 20.678-2020, 69.896-20, 149-2021 y 35.632-2021, entre otras, en las que se ha declarado 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 subcontractación, 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. Además, tal 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 en relación a 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 tampoco fue materia de discusión o indicación durante la tramitación de la ley que la contiene, N°20.123, como se puede apreciar del examen de la discusión parlamentaria llevada a cabo" (rol Excma. Corte Suprema 120.414-2022, sentencia del 26 de Abril de 2023).

DÉCIMO: Que, por último, en lo que respecta al cumplimiento del derecho de información por el periodo que prestó el trabajador los servicios subcontratados, y más específicamente en aquél que la sentencia ha establecido para aplicar la sanción de nulidad de despido por la falta de reajuste del sueldo base del actor conforme al ingreso mínimo mensual -hecho base para determinar el incumplimiento en materia previsional que motivó dicha sanción- y que se extiende a partir de marzo de 2020, cabe señalar sobre este punto que si bien es efectivo que el lapso en cuestión se encuentra cubierto por los certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales acompañados, desde que según la misma sentencia estos abarcan el lapso que se



extiende de febrero de 2020 a mayo de 2021, de ello no se sigue que en la especie corresponda mutar la responsabilidad de la empresa principal por los montos que eventualmente se declaren por aplicación de la sanción denominada como "nulidad del despido", como tampoco respecto de ninguna de las restantes prestaciones señaladas en los puntos I y II de la parte resolutive de la sentencia recurrida, desde un régimen de responsabilidad solidario al de responsabilidad subsidiaria, puesto que el artículo 183 D del Código del Trabajo es claro en su tenor literal al disponer que para que dicha variación en el régimen de responsabilidad opere en favor de la empresa principal se requiere que ésta haga "efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero" del artículo 183 C del mismo código, por lo que ninguna duda puede caber en cuanto a que el solo ejercicio del derecho-deber de información no basta para tales efectos si no va acompañado del ejercicio oportuno del derecho de retención que esta normativa reglamenta, lo que en la especie no ha sido alegado y menos justificado, exigencia que es coherente con la finalidad protectora del trabajador que inspira la regulación legal del trabajo en régimen de subcontratación y que determina su aplicación en este punto, esto es, el no pago de las cotizaciones previsionales, propósito que se cumple de manera más eficaz imponiendo a la empresa principal un mayor deber de diligencia en el control que le corresponde ejercer en esta materia, por 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, según ya se indicó.

Es necesario tener presente que en este caso resultaba aún más patente la exigibilidad de la obligación de retención porque, siendo la infracción principal el no pagar el sueldo mínimo, aquello era fácilmente detectable para la



empresa principal, pudiendo oportunamente ejercer la retención, por lo que el incumplimiento que genera su responsabilidad, en este caso es aún más reprochable.

UNDÉCIMO: Que en virtud de todo lo expuesto, considerando que la sentencia impugnada no incurre en errores de derecho ni de calificación como los alegados, se rechazará el recurso de la parte demandada solidaria en todas sus partes.

DUODÉCIMO: Que atendida la complejidad de las causales, manifiestamente infundadas, puede concluirse que se trata de recursos dilatorios, porque además de presentar asuntos resueltos con regularidad, contradicen jurisprudencia latamente establecida estos últimos años en unificaciones de sentencias de la Excelentísima Corte Suprema, por lo que corresponde condenar al pago de las costas del recurso en una suma que refleje esta conducta, esto es, una cantidad equivalente a cuatro Ingresos Mínimos Mensuales incrementados para efectos remuneraciones, que deberá pagar cada recurrente.

Por estas consideraciones y teniendo presente, además, lo dispuesto en los artículos 474 y siguientes del Código del Trabajo, **SE RECHAZAN, con costas,** los recursos de nulidad interpuestos por Eduardo Alfonso Reyes Cabezas, abogado, en representación de CYC SpA (antes "Contreras y Contreras Servicios a la Minería y Transporte Limitada" o "CYC LTDA"), demandada principal, y Camilo Felipe Rivera Castillo, abogado, por la demandada solidaria Complejo Metalúrgico Altonorte S.A., ambos en contra de la sentencia dictada con fecha veintitrés de noviembre de dos mil veintitrés, en causa RIT O-488-2021, RUC 21-4-0336203-1, del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

Se regula en cuatro (4) Ingresos Mínimos Mensuales incrementados las costas personales causadas en esta instancia, cantidad que deberá pagar cada recurrente.



Regístrese y comuníquese.

Rol 619-2022 (Laboral)

Redacción del Ministro Titular don Juan Fernando
Opazo Lagos.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: YRLXFNRZGQ

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por los Ministros (as) Virginia Elena Soubllette M., Jasna Katy Pavlich N., Juan Opazo L. Antofagasta, dos de junio de dos mil veintitres.

En Antofagasta, a dos de junio de dos mil veintitres, 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>

Código: YRLXFNRZGQ