

Santiago, ocho de febrero de dos mil veintidós.

Vistos:

En estos autos RIT M-2997-2020, RUC N° 2040297934-9, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, por sentencia de veintidós de marzo de dos mil veintiuno, el juez suplente de dicho tribunal don Francisco Veas Vera, acogió la demanda de despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones interpuesta por Erick Wladimir Cortes Espinoza en contra de Bejos SpA, como demandada principal; y en contra de TSK Chile SpA y Prime Energía Quickstart SpA, como demandadas solidarias, declarando que el despido que ha afectado al demandante con fecha 31 de agosto de 2020 resulta injustificado, por lo que condena a la demandada principal al pago de las prestaciones que indica, declarando asimismo que el trabajador ha prestado servicios bajo régimen de subcontratación en razón del cual las demandadas TSK Chile SpA y Prime Energía Quickstart SpA resultan responsable subsidiariamente respecto de las prestaciones dispuestas en el fallo atacado, rechazando en lo demás la demanda, sin costas.

Contra ese fallo la demandada TSK Chile SpA dedujo recurso de nulidad, haciendo valer la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por dictación de la sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, denunciando la vulneración del artículo 162 incisos quinto, sexto y séptimo, y artículos 183-A y siguientes del Código Laboral, por lo que pide anular parcialmente la sentencia, procediendo a dictar la correspondiente de reemplazo, en la cual se rechace la demanda en cuanto se hace extensiva a la recurrente la sanción de nulidad del despido

A su turno, la parte demandante dedujo recurso de nulidad, fundando su arbitrio en el motivo de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, por dictación de la sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, denunciando la vulneración del artículo 162 inciso quinto y sexto del Código Laboral, por lo que pide acoger el recurso, declarando lo siguiente: Que asimismo que condena a la demandada al pago de las remuneraciones y demás prestaciones que se



devenguen entre la fecha del despido 31 de agosto del año 2020 y al de su convalidación en base a una última remuneración mensual \$995.865, entendiéndose como convalidación el pago de las cotizaciones entre el 06 de mayo al 31 de agosto del año 2020; que asimismo se acoge la demanda interpuesta en contra de las demandadas TSK Chile SpA y Prime Energía Quickstart SpA, declarándose que el trabajador ha prestado servicios bajo régimen de subcontratación en razón del cual las dos demandadas antes señaladas resultan responsable solidariamente respecto de las prestaciones e indemnizaciones que se han determinado en los puntos primero, segundo y tercero de lo resolutivo del fallo. Todo en solidaridad de la responsabilidad que le cabe la demandada Bejos SPA; que se acoge la indemnización sustitutiva al aviso previo por la suma de \$ 995.865.-, con costas.

Finalmente, la parte demandada Prime Energía Quickstart SpA interpuso recurso de nulidad, invocando la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por dictación de la sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con el artículo 183-B del Código del ramo, solicitando anular la sentencia recurrida, en aquello que condena a Prime Energía Quickstart SpA al pago de las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la fecha del despido del actor y al de su convalidación en base a una última remuneración mensual \$995.865, entendiéndose como convalidación el pago de las cotizaciones entre el 6 de mayo al 31 de julio del año 2020, y en consecuencia se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, disponiendo en definitiva que Prime Energía Quickstart SpA, demandada como empresa mandante, no debe pagar las remuneraciones y demás prestaciones desde la fecha del despido hasta su convalidación como sanción, sino solo las prestaciones devengadas y adeudadas durante el período en que el actor estuvo laborando en régimen de subcontratación, esto es, hasta el 31 de julio de 2020.

Declarados admisibles los recursos se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los apoderados de las partes recurrentes.

Considerando:



I. En cuanto al recurso de nulidad de la parte demandada TSK Chile SpA.

1º) Que la parte demandada TSK Chile SpA deduce como causal de su recurso de nulidad la contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, por dictación de la sentencia con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación a las normas arriba anotadas, explicando –previo contexto de los antecedentes del proceso –que la sentencia extiende la sanción de nulidad del despido a la recurrente, contrariando el sentido de la ley y su aplicación, añadiendo que los incisos 5 y siguientes del artículo 162 del Código del Trabajo imponen una sanción al empleador que despide al trabajador existiendo una deuda previsional, la que no se encuentra expresamente contemplada en el artículo 183-B del Código del ramo y, al tratarse de una sanción aplicable al empleador, su aplicación debe interpretarse en forma restrictiva, no debiendo el estatuto de responsabilidad de la empresa principal extenderse al caso del pago de remuneraciones por efecto de la acción de nulidad del despido interpuesta por el actor en su demanda.

Concluye que el magistrado del tribunal de instancia interpretó la norma de forma incorrecta, atribuyéndole responsabilidad a la recurrente por una sanción a la que sólo debiera ser responsable la demandada principal, sosteniendo que de no haberse incurrido en la infracción de ley expuesta precedentemente, el sentenciador no habría extendido los efectos de la aplicación de la sanción de la nulidad del despido establecida en el artículo 162 inciso 5º y siguientes del Código del Trabajo a la empresa mandante, para finalmente indicar que de haberse aplicado correctamente la ley, la recurrente no habría sido condenada a la sanción contenida en los incisos 5º y siguientes del artículo 162 del Código del Trabajo.

2º) Que como reiteradamente se ha sostenido por esta Corte, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, sobre infracción de ley, tiene como finalidad velar porque el derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras palabras, su propósito esencial está en fijar el sentido, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos que se han tenido por probados.



3º) Que, desde este punto de vista lo que se hace a través de la infracción de ley como causal de nulidad, es la confrontación de la sentencia con la ley llamada a regular el caso, lo que supone la fidelidad a los hechos probados en la sentencia, pues lo que se ha de examinar es si las conclusiones fácticas encuadran en el supuesto legal respectivo. En definitiva, para poder examinar el juzgamiento jurídico del caso resulta menester que los hechos a partir de los que se estructura la impugnación se encuentren fijados en la sentencia – los que son inamovibles – pues sólo de cumplirse tal exigencia se podrá generar el debate sobre la infracción de ley que se denuncia.

4º) Que son hechos establecidos en la sentencia, en lo que atañe al recurso, los siguientes:

a) Que entre el demandante y la demandada principal existió una relación laboral, que se inició el 6 de mayo de 2020 y concluyó el 31 de agosto de 2020;

b) Que el término de los servicios fue por el despido de la demandada principal, que invocó la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa;

c) Que al momento de la fecha del despido, no estaban pagadas las cotizaciones de junio y julio de 2020, y el monto de su pago fue enterado recién en enero de 2021;

d) Que respecto de la responsabilidad solidaria o subsidiaria que le cabe a la demandada TSK Chile SpA en las prestaciones cobradas por el demandante, se dio cumplimiento a la exigencia del ejercicio de los derechos de información y retención, lo que beneficia también a su mandante Prime Energía Quickstart SpA.

5º) Que la controversia jurídica pasa por determinar si, a la demandada solidaria, esto es, la empresa principal, se le extiende la obligación de pagar las remuneraciones y demás prestaciones, desde la fecha del despido a la de la convalidación, como consecuencia de la declaración del despido nulo del actor, porque según se alega por el recurrente, al tratarse de una sanción no está comprendida en el artículo 183 del Código del Trabajo.



6º) Que al efecto debe señalarse que las reformas introducidas por la Ley N° 20.123, en vigencia desde el 16 de enero de 2007, mantuvieron la responsabilidad del dueño de la obra en carácter de subsidiaria, esto es, para responder en subsidio, o en defecto del empleador, ello por un hecho de omisión de este último traducido en el incumplimiento de sus obligaciones laborales y o previsionales. Esta responsabilidad de la empresa principal se agrava a la de solidaria pero en razón de una omisión, consistente en no haber usado las facultades-deberes que le asignan los incisos primero y tercero del artículo 183-C del Código del Trabajo. La misma nueva normativa antes aludida y reproducida, acotó y delimitó la responsabilidad del tercero a las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los empleadores y la limitó además al tiempo en que los trabajadores hayan prestado servicios para el dueño de la obra en régimen de subcontratación.

7º) Que entendiéndose por obligaciones laborales y previsionales de dar las que naturalmente surgen para el empleador como consecuencia de la vinculación laboral, para que proceda a su cumplimiento, no es posible comprender entre ellas otro tipo de obligaciones que no revisten ese carácter. Corrobora lo anterior que el artículo 183-D, del Código del ramo hizo mención expresa de las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término del contrato de trabajo para así incluirlas en el ámbito de la responsabilidad de la empresa principal.

8º) Que, de acuerdo con lo antes razonado, no se divisa fundamento jurídico alguno para sostener que una norma sancionatoria o sustantiva como lo es el artículo 162 del Código del Trabajo, en sus incisos quinto y séptimo -que por propia naturaleza es de derecho estricto y, por ende, de interpretación y aplicación restrictivos- pueda resultar aplicable al dueño de la obra o faena, cuyo régimen de responsabilidad quedó regulado expresamente en el Título VII Párrafo 1º del Libro I del citado Código, relativo al trabajo en régimen de subcontratación. En consecuencia, si las sanciones son de derecho estricto, sólo pueden ser aplicadas en la forma, en los casos y con los alcances expresamente previstos por la ley y no procede extenderse por analogía.



9º) Que, en consecuencia, de acuerdo con la actual normativa sobre subcontratación, la empresa principal es responsable solidaria o subsidiariamente del pago de las remuneraciones de los trabajadores y entero, en el organismo pertinente, de las cotizaciones previsionales retenidas de dicha remuneración, entre otras, 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 y ello por expresa disposición de la ley, sin perjuicio de cualquiera otra prestación que pueda ser calificada como obligación laboral y/o previsional de dar o como indemnización legal por término de relación laboral.

10º) Que constituye entonces un ámbito ajeno a la responsabilidad del dueño de la obra, empresa o faena, la sanción 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 la propia ley de subcontratación no incluyó la norma sancionatoria en análisis.

11º) Que, no obsta a la conclusión anterior, que el hecho generador de la sanción al empleador se haya producido o pueda producirse durante la vigencia del régimen de subcontratación, en la medida en que ello no altera el carácter especial de esa norma ni los márgenes con que fue acotada. Sin perjuicio de ello, la omisión de la diligencia que se exige a la empresa principal resulta de algún modo "sancionada" con el agravamiento de su responsabilidad a la de solidaria, efecto éste en el que no puede perderse de vista el hecho de que se hace responsable a un tercero de obligaciones que emanan de una vinculación en la que no ha participado, como es el contrato de trabajo celebrado entre el dependiente y su empleador directo, lo que a todas luces aparece como una situación excepcional en la legislación y, por ello, no es posible extenderla más allá de lo que lo que la propia ley ha determinado.

12º) Que de acuerdo con lo que se viene razonando es posible concluir que se incurrió en el yerro denunciado, toda vez que se realizó una



errónea interpretación y aplicación de la ley, al extenderse la responsabilidad de la empresa principal también a las consecuencias de la declaración de nulidad del despido, lo que produjo un perjuicio a la recurrente solo subsanable o reparable con la declaración de invalidación de la sentencia.

II. En cuanto al recurso de nulidad de la parte demandante.

13º) Que la parte demandante hace valer la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por dictación de la sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, denunciando como infringidos el artículo 162 incisos quinto y sexto del Código Laboral, explicando que del fallo se desprende que el sentenciador yerra en la interpretación de la norma, expresando *“entendiendo como convalidación el pago de las cotizaciones entre el 06 de mayo al 31 de julio del año 2020”*, sosteniendo que este plazo no corresponde, pues las cotizaciones morosas son las que corresponde pagarle al trabajador durante sus servicios y éstos concluyeron el 31 de agosto, por lo que para convalidar el despido, es pago de las cotizaciones morosas deben comprender todo el tiempo trabajado, errando en la interpretación con el inciso 5º del artículo 162 del Código del ramo.

Añade que de los veintitrés documentos acompañados en el juicio, no hay ningún certificado o formulario de la Inspección del Trabajo, o algún *“medio idóneo”* para acreditar las obligaciones de los artículos 183-C y 183-D del Código Laboral, por lo que no se cumple la norma, por lo que debió de sentenciarse el carácter de solidario de las empresas mandantes y no subsidiario.

Finalmente, refiere que al no tener efecto la carta de despido, tampoco puede liberar al ex empleador de la indemnización sustitutiva la aviso previo, pues la misma norma del artículo 162 inciso quinto del código precitado da cabida a ambas situaciones, y ante ello, la indemnización sustitutiva al aviso previo no puede ser rechazada, sino que acogida.

14º) Que la sentencia, establece: “que el trabajador no tenía al momento del término de la relación laboral, un año de servicio, por lo tanto, no procedía la condena a años de servicio y tampoco la condena a



recargo legal de la indemnización por años de servicios, que es el principal efecto de la declaración de injustificación del despido, sin perjuicio de que, la declaración en sí misma también es una petición pedida en la demanda, que pide que se declare injustificado el despido, por lo tanto, se accederá a dicha petición.

Luego, se pide en la demanda la condena de indemnización sustitutiva del aviso previo porque no se habría entregado la carta de despido con la anticipación correspondiente, sino que, se habría entregado, para hacerse efectivo el 31 de agosto del año 2020, sólo el día diez de agosto. Sobre eso no hay prueba que acredite la fecha de entrega diferente a la que aparece en la carta de despido 31 de julio del año 2020, carta de despido que está firmada por el demandante, por lo tanto, no queda duda de que la carta le fue entregada al actor, de manera personal, como señala en la demanda, sin que, a diferencia de lo que se señala en la demanda, se establezca en la carta de despido ninguna fecha diferente al 31 de julio del año 2020, por lo tanto, la versión de la demanda respecto de que habría quedado registro de que la fecha de entrega es distinta no es cierta. En razón de lo anterior, el Tribunal contando con una carta de despido que está fechada y que está firmada por el trabajador, que no ha sido objetada, que la firma no ha sido discutida en cuanto a su veracidad, no le cabe sino concluir que el trabajador fue despedido por carta entregada el 31 de julio del año 2020 para hacerse efectiva el día 31 de agosto del año 2020. Por lo tanto, se dio cumplimiento a los 30 días que establece la ley, la carta fue entregada con la anticipación correspondiente y, por lo tanto, no procede a la indemnización sustitutiva del aviso previo”.

15°) Que como tantas veces se ha resuelto por esta Corte el presente arbitrio es de derecho estricto y extraordinario, lo que implica que la parte recurrente debe cumplir ciertos requisitos en su interposición como asimismo en su argumentación y también en lo que se pide a esta Corte, exigencias que miran a mantener la coherencia de la impugnación.

16°) Que en ese orden de ideas de la sola lectura del recurso se advierte que este pretende alterar los hechos establecidos en la sentencia, lo que está vedado para quien interpone esta causal de nulidad. Además se



limita a citar y transcribir las normas en que se funda y fragmentos de la sentencia, sin explicar ni menos desarrollar porque la sentencia ha vulnerado las normas jurídicas en las que se sustenta su impugnación, ni menos como esto influye en lo dispositivo del fallo.

17º) Que las deficiencias anotadas resultan por si solas suficientes para el rechazo del recurso de la parte demandante.

III. En cuanto al recurso de nulidad de la parte demandada Prime Energía Quickstart SpA.

18º) Que la demandada Prime Energía Quickstart SpA invoca el motivo de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, por dictación de la sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con el artículo 183-B del Estatuto Laboral, indicando que no procede condenar a la recurrente con las sanciones del artículo 162 del Código del Trabajo, sino solo respecto del período en el cual el demandante prestó sus servicios bajo un régimen de subcontratación y hasta el momento del despido, pero no por prestaciones que se devenguen como sanción, con posterioridad al término de la relación laboral, de forma tal que se incurre en un error de derecho en la sentencia del grado al condenar a Prime Energía Quickstart SpA., al pago de la sanción de nulidad del despido.

Refiere que las normas que invoca sólo hacen responsable a la empresa mandante al pago de obligaciones laborales y previsionales de dar, incluidas las indemnizaciones relativas al término de la relación laboral, pero no de las sanciones, las que tienen un fundamento y por ende una naturaleza jurídica distinta a una indemnización y no están reconocidas en el artículo 183 -B del Código del Trabajo, agregando que no existe disposición legal que haga extensible esta sanción a la empresa principal, estimando que toda interpretación en sentido contrario vulnera el principio de tipicidad y legalidad del artículo 7 de la Constitución Política de la República, principios que no pueden subsumirse al de protección del trabajador sino que deben ser concordantes lo que no sucede con el articulado reprochado.



Finalmente sostiene que si el juez a quo hubiese aplicado correctamente el derecho, esto es, haber limitado la responsabilidad de Prime Energía Quickstart SpA, hasta la fecha en que se extendió el trabajo en régimen de subcontratación por parte del actor, la sentencia recurrida habría determinado que la recurrente no sería responsable al pago de remuneraciones devengadas como sanción desde la fecha del despido hasta la convalidación del mismo, acrecentando su responsabilidad erróneamente, obligando a pagar una sanción no prevista por la ley respecto de las empresas mandantes.

19º) Que, en atención que el recurso de esta parte aborda los mismos argumentos que el de la demandada TSK Chile SpA, básicamente porque no corresponde condenar a su parte a la sanción de la nulidad del despido, se reproducen los mismos argumentos vertidos precedentemente.

20º) Que en estas circunstancias, la sentencia ha realizado una incorrecta aplicación de la sanción contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, al extenderla a la recurrente, yerro que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, y que por lo mismo debe enmendarse acogiendo el recurso de nulidad deducido por esta parte.

Y visto, además, lo dispuesto en el artículo 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la parte demandante; **y se acogen** los recursos de nulidad deducidos por las demandadas TSK Chile SpA y Prime Energía Quickstart SpA, dirigidos todos en contra de la sentencia de veintidós de marzo de dos mil veintiuno, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, procediendo a dictarse a continuación, la sentencia de reemplazo correspondiente, sin nueva vista.

Regístrese y comuníquese.

Redacción de la Ministra Sra. Book.

Nº 1177-2021.





MTRFYXCPSX

Pronunciado por la Décima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Jenny Book R., Ministra Suplente Andrea Diaz-Muñoz B. y Abogado Integrante Patricio Ignacio Carvajal R. Santiago, ocho de febrero de dos mil veintidós.

En Santiago, a ocho de febrero de dos mil veintidós, 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 05 de septiembre de 2021, 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>.