Pfeffer & Asociados
Abogados

# ¿Qué ha decidido la Excma. Corte Suprema sobre la sanción de nulidad del despido aplicable a la empresa principal bajo régimen de subcontratación?

En días recientes, la Corte Suprema acogió un recurso de unificación de jurisprudencia contra la sentencia dictada por la Corte de Santiago, que no hizo lugar al recurso de nulidad interpuesto por el demandante en contra de la sentencia de base que limitó temporalmente los efectos de la nulidad del despido por el tiempo en que estuvo vigente la prestación de servicios bajo régimen de subcontratación.

En su libelo, el recurrente señala que la materia de derecho que propone para su unificación consiste en determinar si la empresa principal en régimen de subcontratación se encuentra obligada al pago de la sanción de nulidad del despido en los mismos términos que la empresa contratista, o si su responsabilidad se encuentra limitada al tiempo durante el cual los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación.

Expone que la sentencia impugnada desestimó el recurso de nulidad que dedujo, argumentando que el límite temporal a que aluden los artículos que regulan el régimen de subcontratación, debe entenderse en el contexto de una garantía de origen legal y de naturaleza laboral, buscando la legislación hacerse cargo de la posibilidad de que el trabajador haya prestado sus servicios en distintas obras, empresas o faenas, precisamente, porque la empresa principal o la contratista no son empleadoras. Por ello, estima que resultaría desproporcionado hacerlas responsables de obligaciones laborales y previsionales devengadas en un lapso diferente al de la prestación de servicios que les beneficiara.

Al efecto, el máximo Tribunal sostiene 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.

Añade que 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 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 estimular y velar por el cumplimiento efectivo y oportuno de dichas obligaciones, teniendo presente que 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 N°20.123.

En mérito de lo expuesto, acogió el recurso de unificación de jurisprudencia y, en sentencia de reemplazo, hizo lugar a la demanda de nulidad del despido, declarando que la empresa principal queda obligada

a responder solidariamente de las remuneraciones que se devenguen desde el día del despido.

Vea sentencias Corte Suprema Rol N°104.853-3023, Corte de Santiago Rol N°715-2022 y Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago RIT O-7337-2020.