

Santiago, once de junio de dos mil veintiséis.

Vistos:

En autos Rit T-1897-2022, RUC 2240437415-3, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por sentencia de veintinueve de diciembre de dos mil veintitrés, se acogió denuncia de tutela laboral con ocasión del despido deducida por [REDACTED]

[REDACTED] y [REDACTED]
[REDACTED], condenando a la empleadora Buildtek SpA al pago de las indemnizaciones legales, y declarando además la existencia de un régimen de subcontratación con Codelco, se acogió excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por esta segunda demandada, condenándola al pago en forma subsidiaria sólo de las indemnizaciones sustitutiva de aviso previo y proporcional por años de servicio, eximiéndola del pago de la indemnización especial prevista en el artículo 489 del Código del Trabajo.

Los demandantes y la demandada Codelco interpusieron recurso de nulidad, y una sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, por decisión de veintiséis de julio de dos mil veinticuatro, rechazó el deducido por la empresa mandante, y acogió el interpuesto por los trabajadores invalidando la sentencia del grado en cuanto acogió la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la demandada subsidiaria, y en sentencia de reemplazo la condenó además al pago de la indemnización especial contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo.

En contra de esta última decisión la empresa principal dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando que esta Corte lo acoja y dicte la de reemplazo que describe.

Se ordenó traer los 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 en cuestión debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones recaídas en el asunto de que se trate, sostenidas en las mencionadas resoluciones y que hayan



sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna de la o de las que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho que la recurrente solicita unificar es el correcto sentido y alcance del artículo 183-B en relación con el artículo 489, ambos del Código del Trabajo, en específico, la improcedencia de hacer responsable solidaria o subsidiariamente a la empresa principal por vulneración a los derechos fundamentales cometida por las empresas contratistas, toda vez que no hay norma que establezca dicha sanción en el procedimiento de tutela de derechos fundamentales.

Argumenta que de las disposiciones citadas fluye de modo expreso que la responsabilidad solidaria o subsidiaria de la empresa principal queda específicamente acotada a las obligaciones laborales y previsionales de dar que pudieran afectar a los trabajadores, y que el artículo 485 del Código del Trabajo señala expresamente que el procedimiento de tutela laboral es aplicable respecto del ejercicio de las facultades del empleador, refiriéndose a obligaciones de hacer, y siendo la causa una denuncia de vulneración de derechos con ocasión del despido, esfera de la relación laboral entre empleador y trabajador que excluye la responsabilidad de la empresa mandante en régimen de subcontratación, al ser la causa de la tutela de “*derechos laborales*” (sic) la infracción de obligaciones de no hacer, imputables única y exclusivamente al empleador.

Agrega que la indemnización especial contenida en el artículo 489 del Código del Trabajo tiene naturaleza jurídica de sanción, no correspondiendo que se extienda a ella la responsabilidad de la empresa principal, al no ser una obligación laboral o previsional como tampoco una indemnización legal al emanar de los artículos 489 y 495 del Código del Trabajo, disposiciones contenidas en el párrafo que regula el procedimiento de tutela laboral, que no contempla norma alguna que obligue su pago en forma solidaria o subsidiaria a la empresa principal.

Tercero: Que, para resolver, se deben considerar en forma previa los siguientes hechos establecidos en la instancia.

1. Existencia de una relación laboral entre los demandantes y la demandada Buildtek SpA, según fecha de inicio y funciones señaladas en la demanda.

2. Los demandantes se afiliaron al sindicato SINAMIND durante el año 2022 y debían prestar sus servicios en virtud de un contrato suscrito por la empleadora con Codelco, respecto de faenas ubicadas en Chuquicamata subterránea.



3. Los actores prestaron sus servicios durante toda la vigencia de sus relaciones laborales en una obra de Codelco, empresa mandante que hizo oportuno uso de sus derechos de información y retención.

4. Los demandantes fueron despedidos el 14 de septiembre de 2022 por aplicación de la causal contemplada en el artículo 160 N° 4 letra b) del Código del Trabajo.

5. Los despidos de los denunciante fueron motivados por su sindicación.

Cuarto: Que, en cuanto a lo discutido, la Corte de Apelaciones tuvo presente, para resolver el recurso de nulidad interpuesto por los demandantes fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, que el correcto sentido y alcance del artículo 183-B del Código del Trabajo, previsto en materia de subcontratación, comprende todo tipo de obligaciones de dar o indemnizaciones legales, incluidas las indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral, y atendido que la ley no distingue no resulta lícito al intérprete distinguir y menos restringir su ámbito de aplicación, sumado a que el estatuto de la subcontratación cobija como principal finalidad servir de garantía a la ejecución de un crédito que favorece al trabajador y disponer así de un patrimonio diverso para hacer exigible la obligación laboral, sin perjuicio de la acción de repetición que corresponda.

Por consiguiente, se anuló la sentencia impugnada en lo relativo a la decisión de acoger la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la empresa principal en relación a la denuncia de tutela laboral, y en sentencia de reemplazo hizo presente que en materia de subcontratación la responsabilidad del mandante comprende la indemnización especial del artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, en base lo cual condenó a Codelco Chile a su pago en forma subsidiaria de la empleadora.

Quinto: Que, con relación al tema jurídico planteado para ser uniformado, se ofreció a modo de contraste, las sentencias dictadas por esta Corte en causa Rol 25.387-2021 y por las Cortes de Apelaciones de Santiago y Chillán en causas Rol 1.567-2022 y 101-2016, respectivamente. En la primera se razonó que el empleador tiene una obligación de no hacer, abstenerse de conductas lesivas de los derechos fundamentales del trabajador, contemplando el Libro V del Código del Trabajo un procedimiento especial, de naturaleza cautelar, y el artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo una indemnización de carácter sancionatoria, a la que no se extiende la responsabilidad solidaria que tiene la empresa principal en



un régimen de subcontratación establecida en el artículo 183-B del Código del Trabajo, porque tratándose de una vulneración de derechos fundamentales cometida por el empleador directo a la empresa principal no le caben deberes de control y/o fiscalización, al ser un ámbito en el que no le está permitido intervenir por disposición expresa del artículo 183-A inciso 2 del Código del Trabajo, sumado a que el modelo de certificación de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del empleador previsto en el artículo 183-C del mismo Código, no considera la acreditación del cumplimiento de la referida obligación de no hacer, al ser materialmente imposible.

En la segunda sentencia se sostuvo que las indemnizaciones a las que se refiere el artículo 489 del Código del Trabajo tienen un carácter eminentemente sancionatorio frente a una conducta atentatoria de derechos fundamentales, que sólo puede afectar a quien ha incurrido en tal conducta, y que no se encuentra incluida dentro de las obligaciones que el artículo 183-B del mismo Código establece para la empresa principal en un trabajo en régimen de subcontratación, porque se trataría de una responsabilidad objetiva que nacería a todo evento por el solo hecho de existir un trabajo subcontratado, siendo que la responsabilidad objetiva es excepcional y sólo tiene cabida cuando el legislador la ha establecido expresamente.

Finalmente, en la tercera sentencia se argumentó que la indemnización a que se refiere el artículo 489 del Código del Trabajo es una sanción por vulneración de garantías fundamentales, en la que solo puede incurrir el empleador porque sólo entre éste y el trabajador se desarrolla el vínculo laboral, de modo que no cabe atribuir responsabilidad en dicho pago a la empresa principal, por no ser admisible interpretar la norma del artículo 183 letra b) del Código del Trabajo de modo que incluya la referida indemnización.

Sexto: Que, en consecuencia, al cotejar el fallo impugnado con los acompañados por la recurrente, se desprende que concurre el supuesto de disparidad jurisprudencial que exigen los artículos 483 y 483-A del Código del Trabajo, por lo que se debe determinar cuál de las doctrinas divergentes es la correcta.

Séptimo: Que, en todo contrato individual de trabajo, el empleador asume obligaciones de dar, hacer, y no hacer, comprendiendo entre estas últimas el respeto de las garantías constitucionales de los trabajadores, limitación al ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador establecida en el artículo 5



inciso 1 del Código del Trabajo, que en caso de incumplimiento podrá aplicarse el procedimiento de tutela laboral regulado en el Libro V Capítulo II Párrafo 6° del mismo Código, que contempla una indemnización especial cuando la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador se produce con ocasión de su despido, regulada en el artículo 489 inciso 3 del Citado Código en un monto que fijará el juez de la causa entre seis a once remuneraciones mensuales.

Si la vulneración se produce en un régimen de subcontratación, debe definirse si la empresa principal y mandante tiene responsabilidad en el cumplimiento de la indemnización especial que debe pagar el empleador, que en este caso ha sido regulada en siete remuneraciones mensuales para cada uno de los denunciantes.

Octavo: Que la materia de derecho planteada debe ser abordada necesariamente desde una perspectiva de los derechos fundamentales, que son los que llevaron al legislador a regular un procedimiento de tutela para su protección ante eventuales vulneraciones.

En este orden de ideas, la integración al contrato de trabajo del respeto y protección de los derechos fundamentales, consagrado en el inciso 2° del artículo 2 del Código del ramo, bajo la fórmula de que *“las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”*, y artículo 5 que prescribe que *“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”*, no puede resultar ajeno al trabajo en régimen de subcontratación, desconociéndose la fisonomía propia compleja e interdependiente que tienen las relaciones laborales que se desarrollan bajo este régimen. Precisamente, la introducción, en el Libro V del Código del Trabajo, de un Párrafo 6° denominado *“Del Procedimiento de Tutela Laboral”* permitió consagrar real y efectivamente el respeto y protección de los derechos y libertades fundamentales a que se refiere su artículo 485, cuando estos derechos del trabajador resultaren lesionados *“en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador”*, expresión esta última que no fija un marco restrictivo con relación a los efectos de un trabajo en régimen de subcontratación, pues de otro modo, habría de concluirse que allí la eficacia real del respeto y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores no se aplicaría, o se aplicaría sin alcanzar a quien se beneficia finalmente del trabajo subcontratado.



Noveno: Que los artículos 183-B y 183-D del Código del Trabajo señalan, en términos imperativos, que la empresa principal será solidaria o subsidiariamente 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, permitiéndoles a estos contar tanto con el patrimonio de su empleador directo como con el del dueño de la obra, para ejercer sus derechos y exigir el cumplimiento efectivo de sus créditos.

Esta responsabilidad de la empresa principal encuentra su fuente en la ley, al organizar su actividad económica para optimizar sus beneficios, pudiendo elegir a uno o varios contratistas para dicho fin, y, en esa organización que despliega, debe soportar los riesgos que implica incorporar en su organización a un contratista que ejerce impropriamente las facultades que la ley le reconoce como empleador en relación al trabajador subcontratado, entre los cuales está la obligación de indemnizar a un trabajador dañado por el incumplimiento de alguna obligación de origen laboral por parte del contratista, en forma solidaria o subsidiaria. Se trata entonces, para la empresa principal, de una responsabilidad propia y directa que encuentra su fuente en la ley, y para el trabajador, de una verdadera garantía de indemnización.

Décimo: Que la obligación de indemnizar perjuicios que tiene la empleadora y contratista de indemnizar a los demandantes al haber vulnerado sus derechos fundamentales con ocasión de sus despidos, es claramente una obligación de dar, como lo es, por lo demás, toda obligación de indemnizar perjuicios, que es una obligación dineraria, donde se transfiere, en este caso, una cantidad de dinero que compensa el daño causado, por lo que la empresa principal Codelco se encuentra en la obligación de pagar la misma indemnización, en este caso en forma subsidiaria como se ha establecido en la sentencia del grado, lo que no la convierte en infractor de los derechos fundamentales vulnerados por la empleadora, sino que sólo deberá satisfacer la deuda discutiendo después si debe o no contribuir a la misma.

Así debe concluirse que la decisión impugnada es producto de una correcta aplicación de las normas sustantivas que regulan la materia de que se trata, pues se hizo lugar a la demanda en cuanto a condenar a la empresa principal al pago, en forma subsidiaria a la empleadora, de la indemnización especial contemplada



en el artículo 489 del Código del Trabajo por haberse vulnerado sus derechos fundamentales con ocasión del despido.

Por estas consideraciones y disposiciones citadas, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la demandada Codelco contra la sentencia de veintiséis de julio de dos mil veinticuatro, dictada por la Corte de Apelaciones de Santiago.

Acordada con el **voto en contra** de la ministra señora López, quien estuvo por acoger el recurso de unificación de jurisprudencia, por las siguientes razones:

1.- Que del análisis de la historia fidedigna del establecimiento de la Ley 20.123 de Subcontratación Laboral, puede establecerse que el contenido de las obligaciones que se extienden a la empresa principal, fue analizado en al menos tres oportunidades:

1° *“... se ha afirmado que, en el régimen normativo vigente, tal responsabilidad – de la empresa principal - alcanza únicamente a las obligaciones de dar y que, en el nuevo régimen propuesto, ello sería extensible a las obligaciones de hacer o a las obligaciones de dar derivadas del cumplimiento por equivalencia de las obligaciones de hacer. A lo anterior, se ha agregado que en este último tipo de obligaciones, como aquellas resultante de la aplicación de los artículos 2° y 5° del Código del Trabajo, el dueño de la obra o faena o mandante no se encuentra en situación de controlar las actividades del contratista o subcontratista...No es efectivo que, en el régimen propuesto, la responsabilidad del dueño de la obra o faena se extienda a las obligaciones de hacer. Se arriba a esta conclusión luego de analizar tanto las normas vigentes como las propuestas sobre la materia... “Cuando el legislador ha querido que una obligación de hacer se encuentre comprendida en la responsabilidad del dueño de la obra o faena, o mandante, lo ha señalado explícitamente. Así es como el artículo 183-E del texto aprobado por la Honorable Cámara de Diputados impone al dueño de la obra o faena, o mandante, responsabilidad en la obligación de hacer, consistente en la adopción de las medidas necesarias para la protección eficaz de la vida y salud de todos los trabajadores que laboren en su obra, empresa o faena, cualesquiera sea su dependencia, entre los cuales evidentemente encontraremos a los que lo hacen en régimen de subcontratación. “De esta manera, el texto propuesto, cuando ha querido establecer responsabilidad del dueño de la obra o faena, o mandante, por una obligación de hacer, lo ha hecho explícitamente a través de una norma que debe entenderse excepcional y que se refiere a la única obligación*



de hacer que en el régimen vigente también alcanza al dueño de la empresa, obra o faena, o mandante, esto es, la obligación de protección prevista en el artículo 184 del Código del Trabajo” (Tercer Trámite Constitucional. Informe de Comisión de Trabajo Senado, de 16 de mayo de 2006. BCN Historia de la Ley N° 20.123, Pág. 340).

2° “Con el objeto de zanjar cualquier duda en ... se precisa, en el artículo 183 B, que la empresa principal que no hace efectivo su derecho de información y de retención respecto a las obligaciones laborales y previsionales que afectan a los contratistas y subcontratistas, será solidariamente responsable únicamente respecto de las obligaciones laborales y previsionales “de dar” a favor de los trabajadores de éstos, incluidas solamente las indemnizaciones legales” (Veto de la Presidenta de la República. Oficio de 05 de junio, 2006, donde el Ejecutivo formula observaciones al proyecto de ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. BCN Historia de la Ley N° 20.123, Pág.427).

3° “... Su Excelencia la Presidenta de la República expresa que, con el objeto de zanjar cualquier duda en la aplicación jurisprudencial, se precisa que la empresa principal que no hace efectivo su derecho de información y de retención respecto a las obligaciones laborales y previsionales que afectan a los contratistas y subcontratistas, será solidariamente responsable únicamente respecto de las obligaciones laborales y previsionales “de dar” a favor de los trabajadores de éstos, incluidas solamente las indemnizaciones legales. Se excluyen, en consecuencia, las de naturaleza contractual. Esta observación se aprobó, por unanimidad, votando los Honorables Senadores señora Alvear y señores Allamand, Letelier, Longueira, Muñoz y Aburto” (Informe de Comisión de Trabajo del Senado, de 28 de junio de 2006. BCN Historia de la Ley N° 20.123, Pág. 431).

De lo transcrito se observa que el criterio del legislador fue consagrar la responsabilidad solidaria o subsidiaria de la empresa principal, en relación con las obligaciones de una empresa contratista o subcontratista, únicamente respecto de obligaciones de dar, excepcionalmente, respecto de las obligaciones de hacer, y en ningún caso en relación con las obligaciones de no hacer.

2.- Que, siendo la indemnización contemplada en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo de naturaleza jurídica punitiva o sancionatoria no puede considerarse comprendida en el artículo 183-B del mismo Código, al expresar que



“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”, al no ser propiamente una prestación patrimonial que sea la contrapartida a los servicios prestados o que se dejan de prestar o la compensación de un daño, a que esté obligado el empleador respecto del trabajador, y del que sea responsable solidaria o subsidiariamente la empresa principal, en caso que se declare judicialmente una vulneración a sus derechos fundamentales dentro del procedimiento tutelar respectivo, sino que constituye una sanción que da cuenta de una infracción a una obligación de no hacer por parte del empleador.

3.- Que, esta diferenciación entre obligaciones originarias patrimoniales de dar y aquellas de no hacer que permite la aplicación de una indemnización sancionatoria como la que se analiza, es trascendente, porque tratándose de una vulneración de derechos fundamentales cometida por el empleador directo, a la empresa principal no le caben deberes de control y/o fiscalización, dado que es un ámbito en el que no le está permitido intervenir por disposición expresa del artículo 183-A, inciso segundo, del Código del Trabajo. Por el contrario, de existir dicha intervención, haría presumir que la empresa principal o dueña de la obra es en realidad el empleador directo, tal y como señala el artículo 183-A, haciendo procedentes además las sanciones contempladas en el artículo 506 del Código del Trabajo.

4.- Que las reflexiones anteriores permiten establecer que la doctrina correcta es aquella que suscriben los fallos de contraste traídos a esta sede, en el sentido de que la responsabilidad de la empresa principal en un trabajo en régimen de subcontratación no puede extenderse a la indemnización especial de naturaleza sancionatoria prevista en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, por tener su origen en un hecho sólo imputable a la empleadora que materializó un despido vulnerando los derechos fundamentales del trabajador desvinculado, razón por la que debió acogerse el presente recurso de unificación.

Redacción a cargo de la abogada integrante señora Fabiola Lathrop G.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 51.431-2024

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los ministros señor Ricardo Blanco H., señora Mireya López M., el Fiscal Judicial Sr. Jorge



Pizarro A., y las abogadas integrantes señoras Leonor Etcheberry C. y Fabiola Lathrop G. Santiago, once de junio de dos mil veintiséis.

RICARDO LUIS HERNÁN BLANCO
HERRERA
MINISTRO
Fecha: 11/06/2026 15:13:45

MIREYA EUGENIA LÓPEZ MIRANDA
MINISTRA
Fecha: 11/06/2026 15:53:39

JORGE BENITO PIZARRO ASTUDILLO
FISCAL JUDICIAL
Fecha: 11/06/2026 15:13:45

ROSA MARIA LEONOR ETCHEBERRY
COURT
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 11/06/2026 15:13:46

FABIOLA ESTHER LATHROP GOMEZ
ABOGADO INTEGRANTE
Fecha: 11/06/2026 15:20:22



En Santiago, a once de junio de dos mil veintiséis, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

