

Santiago, quince de abril de dos mil diecinueve.

Visto:

En estos autos RIT O-123-2017, RUC 1740002600-5, del Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia, en procedimiento de aplicación general, caratulado “Mancilla con Frontera Sur Ltda y otro”, por sentencia de nueve de abril de dos mil dieciocho, se acogió la demanda de despido indirecto, condenando a las demandadas al pago solidario de las indemnizaciones consecuentes, pero aplicó la denominada sanción de “nulidad del despido”, sólo a la demandada principal, eximiendo a la empresa principal.

En contra del referido fallo, la parte demandante interpuso recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, denunciando la infracción de los artículos 162, 183-C y 183-D del mismo cuerpo legal, que fue rechazado por sentencia de uno de junio de dos mil dieciocho.

En relación a esta última decisión, el demandante interpuso recurso de unificación de jurisprudencia solicitando que esta Corte lo acoja y dicte sentencia de reemplazo que haga lugar a la demanda por nulidad de despido en relación con la demandada solidaria.

Se ordenó traer estos 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 existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de 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 sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia autorizada del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho que el recurrente solicita unificar se refiere al sentido y alcance de los artículos 162, 183-B, 183-C y 183-D del Código del Trabajo, en cuanto a si procede aplicar la sanción de la “nulidad del despido” a la empresa contratista, cuando los incumplimientos que le dan lugar ocurren durante la vigencia de la relación contractual que da origen al régimen de subcontratación.



Tercero: Que, en su arbitrio, el recurrente expone que la judicatura de mérito, acogió la demanda de despido indirecto, condenando tanto al empleador directo como al dueño de la obra a responder solidariamente por las indemnizaciones que dicha declaración da lugar, sin embargo, limitó la aplicación de la punición que contempla el artículo 162 del estatuto laboral, sólo al empleador directo, eximiendo a la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), por cuanto entendió que conforme dispone la segunda parte del inciso primero del artículo 183-B del código en comento, la responsabilidad solidaria se encuentra limitada al tiempo o periodo durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal, razón por la cual debe ser excluida de la responsabilidad de pagar los montos por concepto de nulidad del despido.

Por su parte, la sentencia impugnada desestimó el recurso de nulidad, concluyendo que, del estudio de la normativa pertinente, fluye que la empresa principal es responsable solidaria o subsidiariamente del pago de las remuneraciones de los trabajadores y el entero de las cotizaciones previsionales retenidas de dicha remuneración, 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, según haga o no valer los derechos que la misma ley le otorga, esto es, el de información y de retención, además del pago por subrogación.

Señala que, de este modo, si la empresa principal ejerció tales derechos, su responsabilidad se transforma en subsidiaria, por lo que la ley la sanciona con la solidaridad ante la negligencia en el cumplimiento de los deberes. Pero, añade, por otro lado, la sanción adicional que establece el artículo 162 del estatuto del trabajo, *“(...) no puede entenderse extendida a la empresa principal, en la regulación que del régimen de subcontratación hizo la Ley N° 20.123, de 2006, en la medida en que, en primer lugar, como se dijo, allí se prevé el castigo que se impone a la empresa principal por el incumplimiento pertinente es ampliar su responsabilidad de subsidiaria a solidaria y, además, porque el transcrito artículo 183 B del Código del Trabajo, limita esa responsabilidad a una época -tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal- que no coincide con aquélla por la cual*



se sanciona al empleador con el pago de las remuneraciones al trabajador, en conformidad con la Ley N° 19.631 esto es, desde la fecha del despido a la convalidación.”

Cuarto: Que dicha interpretación, afirma el recurrente, se opone a lo sostenido por las sentencias de contraste con que funda su arbitrio impugnatorio. En efecto, indica que contradicen lo expresado por este tribunal en los antecedentes N° 65.312-16 y por la Corte de Apelaciones de Valdivia, en los autos rol 168-17.

En el primer pronunciamiento, explica que la Corte Suprema, frente a la misma controversia jurídica, expresó que procede extender la responsabilidad solidaria de la empresa principal por la sanción de nulidad de despido, no obstante que la normativa que la regula la limite al tiempo o periodo 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 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 el mismo pronunciamiento, que *“...la referida conclusión está 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”*. Finalizando, que en este orden de cosas *“la empresa contratista no puede esgrimir el límite previsto en el artículo 183-B en el evento que su contratista haya sido objeto de la sanción dispuesta en el artículo 162 del estatuto laboral, máxime, si es un hecho establecido que el no pago de las respectivas cotizaciones acaeció en la época en que la empresa final debía ejercer las facultades de información y retención, y al no haberlo hecho, queda obligado al total de la deuda en términos solidarios”*. *“Noveno: Que, por consiguiente, la correcta interpretación de la materia de*



derecho es aquella que determina que la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, sin que pueda asilarse en el límite previsto en el artículo 183 B del mismo Código.”

En el mismo sentido se expresa la segunda sentencia de comparación aparejada al recurso, que en el contexto de un recurso de nulidad se reprodujo el razonamiento anterior, en orden a 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.*

Quinto: Que con lo dicho, se hace evidente la existencia de criterios disimiles al resolver la controversia propuesta, por lo que constatándose distintas interpretaciones sobre una misma materia de derecho, esto es, determinar si la sanción establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable al dueño de la obra o faena, corresponde que esta Corte unifique jurisprudencia pronunciándose acerca de cuál es la acertada.

Séptimo: Que esta Corte, además de lo expresado en el fallo de contraste referido, en otras oportunidades ya se manifestó respecto a la materia de derecho planteada en el recurso, existiendo, por lo tanto, un criterio estable y asentado. A modo de ejemplo, es posible citar las sentencias dictadas en los antecedentes Rol 1.618-2014, y 20.400-15, dictados con fecha 30 de julio de 2014, y 28 de junio de 2016, respectivamente, en lo que se estableció 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, en el mismo sentido expresado en la sentencia de comparación.

Octavo: Que esta Corte mantiene su convicción respecto al sentido jurisprudencial en que debe ser unificada la cuestión en disputa, ratificando lo ya resuelto en las sentencias mencionadas, por consiguiente, la correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, sin que pueda asilarse en el límite previsto en el artículo 183 B del mismo Código.

Noveno: Que, sobre esta premisa, el recurso de nulidad planteado por la parte demandante, fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo en relación con los artículos 162, 183-B, 183-C y 183-D del mismo cuerpo legal, debe



ser acogido e invalidada la sentencia del grado, procediendo a dictar sentencia de reemplazo, toda vez que, conforme lo ya señalado, se configura la infracción de ley denunciada; concurriendo, además, la hipótesis prevista por el legislador para que esta Corte unifique la jurisprudencia alterando lo resuelto sobre la cuestión objeto de la controversia, por ir en contra de la línea de razonamiento señalada, de tal forma que el recurso intentado debe ser acogido.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge el recurso de unificación de jurisprudencia** interpuesto por la parte demandante respecto de la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Valdivia con fecha uno de junio de dos mil dieciocho, en cuanto no hizo lugar al recurso de nulidad interpuesto en contra de la sentencia de base de nueve de abril de dos mil dieciocho, por la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación a los artículos 162, 183-B, 183-C y 183-D del mismo cuerpo legal, y, en consecuencia, **se acoge** la referida causal, y se declara que la sentencia de base **es nula, en la parte** que rechazó la demanda de nulidad del despido deducida en contra de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), y que no dio lugar a decretar su responsabilidad solidaria en el pago de los conceptos consecuenciales a dicha punición; debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva sentencia de reemplazo.

Regístrese.

Rol N° 15.156-2018.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., señor Mauricio Silva C., y la Abogada Integrante señora Leonor Etcheberry C. No firma la Ministra señora Muñoz, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar en comisión de servicios. Santiago, quince de abril de dos mil diecinueve.





LLXKXPVCY

En Santiago, a quince de abril de dos mil diecinueve, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

