

Santiago, catorce de enero de dos mil veintidós.

Vistos:

En autos RIT O-76-2019, RUC 1940227459-2, del Segundo Juzgado de Letras de Quillota, por sentencia de doce de marzo de dos mil veinte, se acogió la demanda de despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones, por lo que se condenó a las demandadas, en sus calidades de empleador y de empresa principal o mandante, al pago solidario de lo estipendios otorgados, incluidas las remuneraciones que se devenguen hasta la convalidación del despido.

El demandado solidario dedujo recurso de nulidad; y una sala de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, por decisión de treinta de junio de dos mil veinte, lo acogió, por lo que invalidó el fallo de mérito y pronunció el de reemplazo, en que limitó el período respecto del cual debía responder la mandante, lo que afectó a los montos de indemnizaciones y feriados a los cuales se extendió su obligación solidaria, pero la mantuvo intacta en lo referido a la nulidad del despido.

Respecto de este último pronunciamiento, la misma parte interpuso recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe.

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 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 haya 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 el recurrente propone para su unificación, consiste en determinar el sentido y alcance que debe darse a la parte final del inciso 1º del artículo 183-B del Código del Trabajo, en orden a determinar si la limitación temporal de la responsabilidad solidaria que se reconoce en favor de la empresa principal, la exime de los efectos de la nulidad del despido, que consagra el artículo 162 del citado código.



Reprocha que no se haya aplicado la doctrina sostenida en las decisiones que apareja para efectos de su cotejo, pronunciadas por la Corte de Apelaciones de Santiago en los antecedentes Rol N°2.505-2018 y 794-2019. La primera, declaró que la interpretación armónica de los artículos 183-B y 162, incisos quinto y séptimo, del Código del Trabajo, lleva a inferir que los efectos de la nulidad del despido no pueden extenderse más allá de la fecha en que se puso término al régimen de subcontratación, pues hacer responsable a la mandante hasta la época en que se convalide el despido, una fecha incierta, trasgrede el claro sentido y alcance de norma, que limita su responsabilidad al tiempo que haya durado dicho régimen; y la segunda, sostuvo que no se divisa sustento jurídico alguno para afirmar que una norma sancionatoria, como 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, dado que las sanciones son de derecho estricto y sólo pueden ser aplicadas en la forma, en los casos y con los alcances expresamente previstos.

Tercero: Que la sentencia impugnada, acogió el recurso de nulidad que la demandada solidaria dedujo, sobre la base del motivo consagrado en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo.

Como fundamento de su resolución, sostuvo que el fallo recurrido incurrió en una falta de fundamentación, por cuanto se establecen una serie de hechos y se da por acreditado que la relación laboral se inició el 5 de abril de 2015, según el encabezamiento del contrato de trabajo, sin considerar que el mismo documento consigna que la actora ingresó a los servicios el 5 de septiembre de 2017, así como tampoco se ponderó la circunstancia que la relación contractual entre las empresas deriva de contratos suscritos los días 1 y 23 de agosto de 2017, aprobados por sendas resoluciones exentas de 7 de septiembre de 2017, ni se hace cargo de la limitación de responsabilidad alegada, en conformidad a lo previsto en el artículo 183 letra B del Código del Trabajo.

En consecuencia, se invalidó el fallo de mérito y se emitió el de reemplazo, que determinó que el trabajo en régimen de subcontratación se desarrolló entre el 5 de septiembre de 2017 y el 7 de septiembre de 2019, por lo que el recurrente Hospital San Martín de Quillota, solo puede ser considerado solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales del período ya referido,



lo que condujo a limitar los montos de las indemnizaciones por despido y feriados a los que se extendió su obligación. Sin embargo, no se aplicó la misma reducción a su carga en materia de nulidad del despido, por cuanto se comparte el criterio seguido en la sentencia de unificación de jurisprudencia dictada en causa rol 16932-2019, de acuerdo al cual *“El hecho que genera la sanción de nulidad del despido que establece el artículo 162 del Código del Trabajo se presenta durante la vigencia del régimen de subcontratación. En consecuencia, la causa que provoca su aplicación, esto es, el no pago de las cotizaciones previsionales se ha originado en el ámbito que debe controlar y en el que la ley le asigna responsabilidad al recurrente, en su calidad de empresa principal. Lo dicho, se justifica por la utilidad que éste obtiene del trabajo realizado por los dependientes de un tercero y por la necesidad de cautelar el fiel y debido cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales”*, por lo que se mantuvo la condena solidaria al pago de las remuneraciones y demás prestaciones que procedan hasta la convalidación del despido.

Cuarto: Que, no obstante constatarse la existencia de pronunciamientos diversos emanados de tribunales superiores de justicia respecto de dicha materia de derecho, habida cuenta, en particular, de lo resuelto en los ofrecidos por el recurrente para su cotejo y en el que se impugna, lo cierto es que esta Corte considera que no procede unificar jurisprudencia, por cuanto, coincide en la decisión que estimó que la responsabilidad, sea solidaria o subsidiaria, de la empresa principal o mandante, alcanza a los efectos de la sanción correspondiente a la nulidad del despido, como lo ha declarado en decisiones previas.

Quinto: Que, en efecto, esta Corte posee un criterio asentado que ha sido expresado en las sentencias pronunciadas en los antecedentes 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 la causa rol N°20.678-2020 y 69.896-2020, 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 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.

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.

Sexto: Que, en estas condiciones, no yerra la Corte de Apelaciones de Valparaíso al estimar que, en el caso, la responsabilidad del demandado solidario se extiende a las prestaciones derivadas de la sanción en análisis, por lo que corresponde desestimar el recurso en examen.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandada solidaria en contra de la sentencia de treinta de junio de dos mil veinte.

Regístrese y devuélvase.

N°90.699-20.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por la Ministra señora Andrea Muñoz S., Ministros Suplentes señores Raúl Mera M., Roberto Contreras O., y los Abogados Integrantes señora Leonor Etcheberry C. y señor Raúl Fuentes M. Santiago, catorce de enero de dos mil veintidós.





HFENXTKQNX

En Santiago, a catorce de enero de dos mil veintidós, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

