Santiago, treinta de marzo de dos mil veinte.

Vistos:

En estos autos RIT 0-164-2018, RUC 1840013895-9, del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, por sentencia de veintiuno de marzo de dos mil diecinueve, se acogió la demanda de despido injustificado, nulidad del mismo y cobro de prestaciones laborales interpuesta por ocho demandantes en contra de la empresa Ingeniería e Integración en Construcción y Proyectos Industriales Incoproin Spa, y solidariamente en contra de la empresa Duro Felguera S.A., condenándolas al pago de las indemnizaciones derivadas de la declaración de injustificación, conjuntamente con la solución de todas aquellas remuneraciones y prestaciones derivadas del contrato de trabajo, desde la fecha del despido hasta su convalidación. Se condenó, asimismo, a la Empresa Enap Refinería S.A. en forma subsidiaria.

En contra del referido fallo la demandada Duro Felguera S.A. y la parte demandante interpusieron recurso de nulidad. Una sala de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, por sentencia de cuatro de junio de dos mil diecinueve, desestimó el primero y acogió el segundo y, en sentencia de reemplazo, condenó a la demandada Enap Refinería S.A. a responder solidariamente de las indemnizaciones, remuneraciones y prestaciones que indica.

En relación a esta última decisión la demandada Duro Felguera S.A. interpuso 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 a 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 por uno o más fallos firmes emanados de los 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, sostenida en las diversas resoluciones y que hayan sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia fidedigna del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que la materia de derecho que la recurrente solicita unificar se refiere a la *“procedencia o improcedencia de aplicar la sanción de nulidad del*

despido, regulada en el inciso quinto y séptimo del Código del Trabajo a la empresa principal, conforme el tenor de lo dispuesto por el artículo 183 B del Código del Trabajo".

Tercero: Que en el recurso se señala que lo decidido por la Corte de Apelaciones de Valparaíso, en cuanto consideró que la sanción establecida en el artículo 162 del estatuto laboral es procedente para la empresa principal, resulta contrario a lo resuelto por diversa jurisprudencia de tribunales superiores de justicia en el sentido que, por tratarse de una pretensión de contenido sancionatorio, solo debe aplicarse en la forma, en los casos y con los alcances expresamente previstos por la ley, imposibilitándose su aplicación por analogía, por cuanto la empresa principal no es el empleador de los demandantes.

Agrega que, lo anterior, se encuentra ratificado por el tenor de lo dispuesto en el artículo 183-B del estatuto laboral, que en su parte final solo hace extensiva la responsabilidad de la empresa mandante al pago de las obligaciones laborales y previsionales de dar, incluidas las indemnizaciones relativas al término de la relación laboral, pero no de las sanciones como la de nulidad del despido, las que tienen un fundamento y una naturaleza jurídica distinta a una indemnización, pues importan un mal emanado de una culpa o yerro, por lo que la empresa mandante sólo es responsable de las indemnizaciones, pero limitada al tiempo o periodo en que laboró en régimen de subcontratación, por lo que una condena respecto de un periodo adicional al laborado, implica vulnerar la disposición referida.

Para los efectos de fundar el recurso cita la sentencia dictada por esta Corte en los autos Rol N° 8.117-2010-2017, de 1 de junio de 2011, la que llamada a pronunciarse sobre la misma materia de derecho refirió que "…*resulta del todo ajeno al actual régimen de subcontratación y por ende, al ámbito de responsabilidad del dueño de la obra, la sanción o punición 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 además de lo dicho en relación a la naturaleza y aplicación de una norma sancionatoria- la propia ley de subcontratación explicitó y acotó aquellos efectos del despido que alcanzaban al dueño de la obra o faena, aludiendo expresamente a las eventuales indemnizaciones legales, y no incluyó la norma sancionatoria que ocupa este análisis".*

Asimismo, señaló que *"… no es óbice a la conclusión a que se arriba, la circunstancia 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"*

En el mismo sentido se pronuncian los otros dos fallos acompañados como contrastes, dictados por la Corte de Apelaciones de Santiago, en los autos Rol N° 2505-2018, de 22 de marzo de 2019 y el dictado por esta Corte en el Rol N° 2.823-2010, de 12 de diciembre de 2011. Esta última sentencia, concluyó que *"…en el contexto antes descrito, no se divisa sustento jurídico alguno para pretender que una norma sancionatoria como lo es, indiscutidamente, el artículo 162 especialmente en sus incisos quinto y séptimo, del Código del Trabajo, pueda entenderse incorporada – en su contenido relativo al castigo-, en los conceptos de obligaciones laborales o previsionales de que deba responder, en forma subsidiaria, el dueño de la obra, empresa o faena. En efecto, una disposición de esta naturaleza, esto es, sancionatoria, es de derecho estricto y por ende de aplicación restringida, está sujeta rigurosamente al principio de legalidad y sólo puede ser aplicada, a los sujetos allí aludidos, en la forma, en los casos y con los alcances especialmente previstos por la ley y no procede extender en modo alguno este ámbito, por analogía"*.

Cuarto: Que de la lectura de la sentencia impugnada se observa, en cambio, que resuelve la controversia con un criterio diferente, desde que al pronunciarse sobre el recurso de nulidad entablado por la demandada Duro Felguera S.A. señala, en lo pertinente, que *"…de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, el despido de un trabajador no surte efecto si el empleador no está al día en el pago de las cotizaciones previsionales, sancionándolo con el pago de las remuneraciones y demás prestaciones a contar*

de la data del despido y hasta su convalidación, lo que queda comprendido en los términos de "obligaciones laborales y previsionales" que utiliza el artículo 183-B del mismo cuerpo legal, y de lo que debe responder la empresa principal, según se señaló en el motivo precedente; razón por la que corresponde imputarle las consecuencias de la ineficacia del despido por la existencia de una deuda previsional y, en su caso, al contratista, siempre que los presupuestos fácticos de dicha institución se configuren durante la vigencia del contrato o subcontrato".

Continúa señalando que *"…no obsta a la conclusión anterior la circunstancia que la responsabilidad solidaria de la empresa principal esté limitada 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".*

Finaliza expresando 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"* para terminar razonando que *"…por último, se debe tener 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 de 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, lo que se puede apreciar del examen de la discusión parlamentaria llevada a cabo."*

Quinto: Que, como se observa, concurren dos interpretaciones sobre una idéntica materia de derecho, presupuesto necesario del recurso de unificación de jurisprudencia de conformidad con lo dispuesto en el artículo 483 del Código del Trabajo, por lo que se debe establecer cuál es la correcta.

Sexto: Que esta Corte, a partir de la sentencia dictada en el ingreso número 1.618-2014, de 30 de julio de 2014, y seguida posteriormente por la emitida Rol N° 20.400-2015, de 28 de junio de 2016, ha sostenido 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.

Tal como se ha señalado, la referida 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 respecto de 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, lo que se puede apreciar del examen de la discusión parlamentaria llevada a cabo.

El criterio jurisprudencial aludido ha sido ratificado, además, en las sentencias dictadas por esta Corte en los Roles N° 15.516-2018, 31.633-2018 y últimamente en el Rol N° 16.703-2019.

Séptimo: Que, de esta manera, si bien se constata la disconformidad denunciada en la interpretación y aplicación dada al precepto analizado en el fallo atacado en relación a aquella de que dan cuenta las copias de las sentencias citadas como contraste, no constituye la hipótesis prevista por el legislador para que esta Corte, por la vía del recurso, invalide el fallo de nulidad y altere lo decidido en el fondo, por cuanto los razonamientos esgrimidos en lo sustantivo por

la Corte de Apelaciones de Valparaíso para fundamentar su decisión constituyen la tesis correcta, de tal forma que el arbitrio intentado deberá ser desestimado.

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, empresa Duro Felguera S.A., respecto de la sentencia de cuatro de junio de dos mil diecinueve, dictada por la Corte de Apelaciones de Valparaíso.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 18.668-2019.-

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 señora María Angélica Cecilia Repetto G. No firma la Ministra señora Repetto, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con licencia médica. Santiago, treinta de marzo de dos mil veinte.