

Santiago, veinticinco de marzo de dos mil veintidós.

Vistos:

En estos autos RIT 0-1933-2019, RUC 1940233159-6, del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, por sentencia de seis de octubre de dos mil veinte, se acogió la demanda de despido injustificado, nulidad del mismo y cobro de prestaciones laborales interpuesta por Rodolfo Esteban Vega Rivera en contra de la empresa Seguridad Integral, Recursos Humanos, Guardias de Seguridad Limitada, y solidariamente en contra de la Dirección del Trabajo del Bío Bío, condenándolas al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio, recargo legal, remuneraciones, feriado legal y proporcional conjuntamente con la solución de todas aquellas remuneraciones y prestaciones derivadas del contrato de trabajo y que se devenguen desde la fecha del despido hasta su convalidación, incrementadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 y 173 del estatuto laboral.

En contra del referido fallo la demandada solidaria dedujo recurso de nulidad y una sala de la Corte de Apelaciones de Concepción, por sentencia de veintiuno de diciembre de dos mil veinte, lo desestimó.

En relación a esta última decisión la Dirección del Trabajo del Bío Bío 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 es determinar cuál es el exacto sentido y alcance de lo establecido en el artículo 183-B del Código del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 162 incisos 5° y 7° del mismo cuerpo legal.

Refiere que, sin perjuicio de que la Dirección del Trabajo, tiene la calidad de empresa mandante o dueña de la obra, ella se rige por el estatuto especial de la sub contratación, artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, motivo por el cual, no se le deben aplicar otras sanciones que están concebidos para el empleador directo y que en el presente caso corresponde a Seguridad Integral, Recurso Humano, Guardias de Seguridad Limitada, en relación con sus trabajadores, como es el caso de la extensión de la sanción de la nulidad del despido.

Explica que aquello no debe ser ejercido en su contra por cuanto, una vez que ha finalizado la relación civil que la ligaba con la empresa contratista, no se le puede seguir persiguiendo por hechos de terceros que no tuvieron un vínculo contractual con ella y que, como el caso en comento, incluso, dejó de prestar servicios para la empresa con la cual, mantenía contrato de trabajo, todo lo cual, dice relación con que no existe norma para ello, tampoco aparece en la historia de la ley 20.123 y menos aún se trata de una situación de justicia.

Concluye que, de esta forma, se equivoca la Corte de Apelaciones de Concepción al desestimar el recurso de nulidad deducido fundado en la causal del artículo 477 del estatuto laboral en relación con el artículo 162 del mismo cuerpo legal, considerando que la nulidad del despido establecida en esa norma del Código del Trabajo es procedente para la empresa principal, pues 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.

Para los efectos de fundar el recurso cita las sentencias dictadas por la Corte de Apelaciones de La Serena, Rol N°17-2010, Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°1.916-2018 y 794-2019 y de esta Corte en los N°9.669-2011 y N°22.408-2019, todas las que se pronuncian en dicho sentido.

Solicita, en definitiva, se deje sin efecto la sentencia impugnada y que, acto continuo y sin nueva vista, se dicte una en unificación de jurisprudencia que acoja el recurso de nulidad promovido, y se deseche la demanda deducida en contra de la Dirección del Trabajo del Bío Bío en cuanto se le condena a las remuneraciones y prestaciones derivadas de la sanción de nulidad de despido.

Tercero: Que de la lectura de la sentencia impugnada se observa, que al pronunciarse sobre el recurso de nulidad entablado por la demandada solidaria indica que ésta *“...se encuentra obligada a responder de las mismas obligaciones a que lo está la demandada principal, incluidas las derivadas de la sanción por nulidad de despido, en forma directa y en calidad de responsable solidario.”* Afianza su decisión en que reiteradamente la Corte Suprema ha sostenido respecto de trabajadores del sector privado ese criterio, de manera que por aplicación de los artículos 19 N°21 y N°2 de la Constitución Política de la República, resulta una incoherencia que un trabajador que se desempeña en régimen de subcontratación en un servicio público quede menos protegido que aquél que presta servicios en igual régimen, pero para una empresa privada. *Señala, en lo pertinente, que “...No obsta a la conclusión anterior la circunstancia que la responsabilidad solidaria de la empresa principal está limitada al tiempo o período 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. Ello no podía ser de otro modo si se considera que la ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación 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.”.*

Continúa señalando que *“...Resulta una incongruencia aún mayor cuando el dueño de la obra o faena que se ha beneficiado del trabajo en régimen de subcontratación, es el organismo que debe supervigilar el cumplimiento de la normativa laboral, como ocurre en el caso examinado, en que los servicios se prestaron en dependencias de la Dirección del Trabajo.”*

Cuarto: Que, como se observa, sobre este punto también concurren cinco 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, las que en síntesis refieren que la denominada “nulidad del despido”, tiene naturaleza sancionatoria, por lo tanto, para efectos de su aplicación, la normativa que la regula debe interpretarse restrictivamente, y como aquella que establece el régimen de subcontratación no regula expresamente esta materia, no puede extenderse dicha responsabilidad hasta la convalidación del despido, pues no se trata de una obligación laboral, sino de una penalidad, además, la responsabilidad del mandante está determinada por la mayor o menor diligencia en su deber de fiscalización, por eso responde solidaria o subsidiariamente por el monto de las cotizaciones, lo que es diferente a sostener que pueda ser sujeto de la sanción referida, la cual, está prevista para quien no hizo el íntegro pago de las cotizaciones, que corresponde al empleador directo. A su vez, hacen presente, la circunstancia de que la responsabilidad solidaria en este ámbito posee un límite temporal que lo marca el cese de los servicios en régimen de subcontratación.

Quinto: Que, de este modo, se verifica el supuesto que hace procedente el recurso de unificación de jurisprudencia, al constatar que el fallo impugnado resolvió una cuestión concreta de derecho de forma disímil a la manera en que lo hizo el fallo de contraste, por lo que procede definir la postura jurídica que debe prevalecer.

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, entre otros, 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 con 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 los Roles N° 16.703-2019 y N° 18.668-2019.

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 sentencia impugnada 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 solidaria, respecto de la sentencia de veintiuno de diciembre de dos mil veinte, dictada por la Corte de Apelaciones de Concepción.

Acordada con el **voto en contra** del Ministro **Sr. Blanco**, quien estuvo por acoger el recurso de unificación de jurisprudencia sobre la base de las siguientes razones justificativas:

1.- Que, tal como lo ha señalado esta Corte en las sentencias dictadas en las causas roles números 4.1500-2017; 37.339-2017; 36.601-2017 y últimamente en los roles 28.229-2018, 4.440-2019, 4.611-2019 y 29.237-2018, entre otras, tratándose de relaciones laborales con órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1° de la ley 18.575-, concurre un elemento

que autoriza a diferenciar la aplicación de la punición de la nulidad del despido, esto es, que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgó una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para la que se previó la figura de la nulidad del despido.

2.- Que, en otra línea argumentativa, la aplicación -en estos casos-, de la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido.

3.- Que, atendido lo razonado, a juicio del disidente, la pretensión de condenar a la Dirección del Trabajo por la sanción contemplada en los incisos quinto y séptimo del artículo 162, debe ser desestimada.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 4.374-2021.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Andrea Muñoz S., María Cristina Gajardo H., señor Diego Simpertigue L., y la abogada integrante señora Leonor Etcheberry C. Santiago, veinticinco de marzo de dos mil veintidós.