Santiago, veintinueve de abril de dos mil veintiuno.

Vistos:

En autos RIT O-1259-2019, RUC 11940206340-9, del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, por sentencia de veintiuno de agosto de dos mil veinte, se acogió la demanda de despido indirecto, nulidad del mismo y cobro de prestaciones, condenando solidariamente tanto a la empleadora principal correspondiente a la empresa Great Security Ltda, como también al dueño de la obra, correspondiente a la Dirección Regional del Trabajo del Biobío, por los capítulos que se indican, incluyendo la sanción de nulidad del despido.

Respecto de dicho fallo, la parte demandada solidaria, dedujo recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 477 del estatuto laboral, denunciando la infracción de su artículo 183-B; y una sala de la Corte de Apelaciones de Concepción, lo rechazó mediante decisión dictada el día cinco de octubre de dos mil veinte.

En relación con esta última decisión la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, para que en definitiva 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 del o de los fallos que se invocan como fundamento.

Segundo: Que por medio de su recurso, la parte demandada solidaria requiere unificación de jurisprudencia acerca del 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 quinto y séptimo del mismo cuerpo legal.

Reprocha que se le haya condenado al pago de la sanción de la nulidad del despido, soslayando la extensión de la responsabilidad en regimen de

subcontratación que contempla el artículo 183-B del estatuto laboral, contrariando, de ese modo, las tesis sostenida en los fallos de contraste que apareja.

Tercero: Que, en lo pertinente, la sentencia de base, luego de concluir la procedencia del auto despido invocado por los demandantes, como asimismo, de la sanción de nulidad del mismo, condenó a la recurrente a concurrir solidariamente a su pago, señalando que "*…responderá la Dirección del Trabajo en forma íntegra de la nulidad del despido dado que durante el tiempo que estuvo vigente la subcontratación no garantizó el cumplimiento de esta obligación, pues no se acreditó fehacientemente que se haya dado cumplimiento a los derechos de información, retención y pago por subrogación, toda vez que existen lagunas previsionales, en el período en el cual se encontraba vigente la subcontratación*".

Cuarto: Que por su parte, el fallo recurrido rechazó el recurso de nulidad que se dedujo, expresando que la sanción en comento se aplica a la empresa principal, teniendo en consideración que el hecho fundante de su procedencia se verificó durante la vigencia de la relación contractual, "*…es decir en el tiempo en que la ley le asignó a la recurrentela responsabilidad de controlar el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales, circunstancias que no cumplió*".

Quinto: Que la parte recurrente asevera que lo decidido se aparta del criterio contenido en los fallos de contraste que apareja, correspondientes a los dictados en los antecedentes Rol Nº 17-10 de la Corte de Apelaciones de la Serena y Rol Nº 1916-18 de la Corte de Apelaciones de Santiago.

En ambas decisiones, en síntesis, se sostiene que la denominada sanción de la "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 sanción, Además la responsabilidad de la empresa principal 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 de 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. El último fallo referido, añade como argumento, 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.

Sexto: Que, de este modo, se verifica el supuesto que hace procedente el recurso de unificación de jurisprudencia, al constatarse 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.

Al respecto, se debe señalar que esta Corte, de un tiempo a esta parte, viene sosteniendo de manera estable, que la sanción prevista en el artículo 162 del Código del Trabajo es aplicable a la empresa principal, conforme argumentos similares a los expuestos en el fallo de contraste, conclusión que se considera 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 ello, 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 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.

Séptimo: Que, en razón de lo expuesto, corresponde desestimar el recurso de unificación de jurisprudencia, por cuanto el fallo impugnado, coincide con el criterio que esta Corte viene señalando, como aquella postura jurisprudencial que debe prevalecer.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con 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 cinco de octubre de dos mil veinte, dictada por la Corte de Apelaciones de Concepción, que rechazó el recurso de nulidad deducido en contra de la sentencia de base de veintiuno de agosto de ese mismo año.

Regístrese y devuélvase.

N° 132.068-2020