

Santiago, veinticuatro de septiembre de dos mil veinticuatro.

Vistos:

En autos RIT O-343-2022, RUC 2240410559-4, del Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, por sentencia de veintisiete de abril de dos mil veintitrés, se acogió parcialmente la demanda sólo en cuanto se dispuso el pago del feriado legal y remuneración por días adeudados y, se rechazó la demanda por despido indirecto y nulidad del despido interpuesta por don Felipe Eduardo Parraguez Castro en contra de Sociedad de Ingeniería y Construcción Camino Nuevo Ltda. y, solidaria o subsidiariamente, en contra del Ministerio de Obras Públicas.

En contra de ese fallo el demandante interpuso recurso de nulidad, invocando las causales establecidas en los artículos 478 letra c), 477 y 478 letra b) del Código del Trabajo; y una sala de la Corte de Apelaciones de Rancagua, por decisión de veintitrés de agosto de dos mil veintitrés, lo rechazó.

Respecto de este último pronunciamiento, la parte demandante dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, solicitando se lo acoja y se dicte la sentencia de reemplazo que describe, con costas.

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 la unificación de jurisprudencia pretendida por el demandante dice relación con la correcta interpretación del artículo 171 en relación al artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, y con el artículo 19 N° 18 de la Constitución Política de la República, artículos 7 y 8 del Código del Trabajo y artículos 17 y 19 del D.L. N° 3.500, esto es, si el no pago de las cotizaciones previsionales reviste la gravedad necesaria para poder justificar la invocación de la causal señalada en el despido indirecto; si su no pago o retardo, constituyen un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Tercero: Que la sentencia de la instancia dio por acreditados los siguientes hechos, respecto del trabajador demandante:



Don Felipe Eduardo Parraguez Castro prestó servicios desde el 22 de noviembre de 2016 hasta el 21 de abril de 2022, en calidad de encargado de planta, con una remuneración de \$489.780; última fecha en que puso término a su contrato mediante despido indirecto que sustentó en la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, acusando la falta de pago íntegro de sus cotizaciones de seguridad social durante el tiempo que duró la relación laboral. A la fecha del auto despido el empleador adeudaba las cotizaciones de AFP de diciembre de 2021 y enero de 2022 y de AFC por los meses de febrero y marzo de 2022.

En virtud de esa base fáctica, se rechazó la acción de despido indirecto, por estimar que el no pago de cotizaciones por los meses constatados no tiene la gravedad que establece la ley para configurar la causal consagrada en el artículo 160 N° 7 del código del ramo, además, que el demandante se encontraba haciendo uso de licencia médica por los meses de febrero y marzo de 2022 y que de la multiplicidad de incumplimientos imputados, sólo se verificaron los señalados.

Cuarto: Que, por su parte, la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad que dedujo la parte demandante, que se fundamentó -en lo pertinente- en los artículos 478 letra c) y 477 del Código del Trabajo, argumentando que: *“...esta Corte, comparte la interpretación del Tribunal AQuo, en cuanto los hechos acreditados en el juicio, no configuran incumplimiento grave de las obligaciones del empleador, entendiendo que el Tribunal dio correcta aplicación a la norma citada, ya que no todo incumplimiento de obligaciones por parte del empleador configura la causal del número 7 del Artículo 160 del Código del Trabajo, como lo ha dicho la jurisprudencia: ”el concepto de gravedad contenido en la causal establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, debe analizarse en virtud de algunos parámetros que dan luz acerca de la entidad y trascendencia del incumplimiento, dado que no todo atraso o incumplimiento en el pago de las prestaciones derivadas de la relación laboral, pueden calificarse de grave.*

En este caso, la sentenciadora centró su atención en la reiteración de la infracción en el tiempo, donde sólo constató la falta de pago de dos meses de cotizaciones en la AFP del actor y sólo el aporte patronal en febrero y marzo de 2022, debido a que el actor se encontraba haciendo uso de licencia médica, en tanto no se acreditó el incumplimiento de pagar remuneraciones, debido a que el actor estaba con licencia médica en febrero y marzo de 2022 y aún no era exigible el pago de la correspondiente al mes de abril a la fecha del auto despido”.

“...además, para valorar el incumplimiento acreditado, en cuanto configura o no un incumplimiento grave de las obligaciones del empleador, debe tenerse en cuenta el hecho público y notorio de los efectos de la Pandemia en la economía



nacional, que inclusive fue recogido en la legislación, como son las leyes 21.226 y 21.227, y muy especialmente en el artículo 28 de esta última norma, que a la letra dice: "Los empleadores que, durante la vigencia de las normas del título I de la presente ley, no hubieren pagado dentro del plazo legal la cotización obligatoria establecida en el artículo 17, la comisión destinada al financiamiento de la administradora que se señala en el inciso tercero del artículo 29 y la destinada al financiamiento del seguro a que se refiere el artículo 59, todos del decreto ley N° 3.500, de 1980, y las pagaren dentro de la vigencia de dicho Título o dentro de los veinticuatro meses posteriores a su término, podrán pagarlas por parcialidades que no superen el antedicho plazo de veinticuatro meses".

Para luego concluir que: *"...Así las cosas, ...estos sentenciadores concuerdan con las conclusiones de la juez a quo y, por tanto, no existe una errada calificación jurídica de los hechos, debiendo desestimarse la causal de nulidad hecha valer".*

Agregando respecto de la segunda causal de nulidad impetrada por el demandante, que: *"...no cualquier incumplimiento, deriva necesariamente en la terminación del contrato de trabajo, en el caso de marras, el proceso de subsunción de los hechos a la norma citada, aparece debidamente fundado por la sentenciadora dando las razones por las cuales estima que tales incumplimientos no revisten la gravedad suficiente para dar por terminado el contrato, tal como se lee en los considerando vigésimo segundo, vigésimo sexto y vigésimo noveno del fallo.*

En consecuencia, no ha existido vulneración a los preceptos legales que se invocan como infringidos por lo que la causal interpuesta corresponde que sea desestimada".

Quinto: Que, a fin de acreditar la existencia de distintas interpretaciones respecto de la materia de derecho objeto propuesta para su unificación, la parte recurrente acompañó el pronunciamiento dictado por esta Corte en los antecedentes N° 3.668-2014, en que luego de verificar la falta de pago íntegro de las cotizaciones de las demandantes por parte del establecimiento educacional demandado, se declaró que *"la omisión del empleador de enterar las cotizaciones previsionales ante la institución previsional respectiva, constituye un incumplimiento de la obligación que impone el contrato de trabajo, que reviste la gravedad suficiente, cuando el empleador es contumaz en su conducta, como acontece en el caso de autos",* por lo que *"se impone como aserto que el empleador incurrió en incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, al no haber pagado oportunamente cotizaciones previsionales de las actoras y al haber retrasado la solución de sus remuneraciones mensuales,*



conforme se encuentra obligado, configurándose la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código Laboral”.

En segundo lugar, se agregó la sentencia dictada por esta Corte en el rol N° 31.913-2019, en que se estableció que: “...aun cuando se trate sólo de algunos meses dentro de una relación laboral extensa, máxime si no se han argumentado razones de naturaleza extraordinaria que pudieran explicar o justificar el incumplimiento, que dadas las consecuencias que acarrea al trabajador, sólo puede ser calificado de grave, por lo que permite configurar la causal de terminación de contrato prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, que conforme al artículo 171 del mismo cuerpo legal puede ser esgrimida por el trabajador en contra del empleador y cuya consecuencia es el pago de las indemnizaciones y recargos legales consecuentes”.

“Que, por consiguiente, y entrando al mérito de la demanda planteada y sobre la base de la calificación jurídica desarrollada anteriormente, habiéndose acreditado que a la fecha del despido indirecto el empleador no había pagado las cotizaciones de seguridad social devengadas durante los meses de enero a marzo de 2018, y que con posterioridad sólo efectuó pagos parciales, que no lograron satisfacer a cabalidad la citada obligación legal, que tiene por objeto asegurar el sustento futuro de los trabajadores, una vez que se acogen a jubilación, como, asimismo, las prestaciones de salud y otros beneficios específicos, aparece que la omisión en el cumplimiento de tal deber configura un incumplimiento grave, que justifica el despido indirecto planteado.

En tercer lugar, adjuntó el dictamen de la Corte de Apelaciones de Rancagua emitido bajo el rol N° 473-2022, en el que se estableció que “el no pago de las cotizaciones previsionales y de salud puede ser catalogado como una circunstancia grave que autoriza poner término al contrato a través de la figura del auto despido, máxime si no se han argumentado razones de naturaleza extraordinaria que pudieran explicar o justificar el incumplimiento, dadas las consecuencias que acarrea al trabajador, por lo que permite configurar la causal de terminación de contrato prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, que conforme al artículo 171 del mismo cuerpo legal puede ser esgrimida por el trabajador en contra del empleador y cuya consecuencia es el pago de las indemnizaciones y recargos legales consecuentes”...“Que por consiguiente, en el caso concreto, habiéndose acreditado que a la fecha del despido indirecto el empleador no había pagado las cotizaciones de seguridad social devengadas en AFP Provida durante los meses de en junio 2017, marzo y mayo de 2018 y en AFC marzo de 2018 sin satisfacer a cabalidad la citada obligación legal, que tiene por objeto asegurar el sustento futuro de los trabajadores, una vez que se acogen



a jubilación, como, asimismo, las prestaciones de salud y otros beneficios específicos, es posible concluir que la omisión en el cumplimiento de tal deber configura un incumplimiento grave, que justifica el despido indirecto planteado, circunstancia que permite a su vez acoger el recurso de nulidad planteado por la parte demandante, fundado en la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo y anular la sentencia del grado en la parte que se indicara, puesto que dicho error influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo”.

También se acompañó para el intento unificador la sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Rancagua en el rol 80-2019, que no reúnen los requisitos para los efectos de servir de sentencias de contraste, toda vez que aparece que no se encuentra firme.

Sexto: Que, en consecuencia, el cotejo de las tres primeras sentencias hábiles para los fines que persigue el recurso de unificación de jurisprudencia, permiten establecer la existencia de interpretaciones diversas en relación a una cuestión jurídica proveniente de tribunales superiores de justicia, razón por la que corresponde determinar cuál postura debe prevalecer y ser considerada correcta.

Séptimo: Que tal como esta Corte ha señalado reiteradamente (Roles N° 2.405-2018 y 43.658-2020, entre otros), la figura del auto despido o despido indirecto, contemplada en el artículo 171 del Código del Trabajo, está concebida para el caso que sea el empleador el que incurre en una causal de término del contrato de trabajo por los motivos indicados por la ley, de manera que se radica en la persona del trabajador el derecho a poner término al contrato y a solicitar al tribunal que ordene el pago de las indemnizaciones que correspondan por el despido, con los incrementos legales. Si el tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entiende que el contrato ha terminado por renuncia.

Dicha institución pone de relieve la naturaleza bilateral de la relación contractual de carácter laboral, que obliga también al empleador a cumplir las obligaciones que surgen para él del contrato de trabajo, dotando al trabajador de un mecanismo de salida del contrato en caso de incumplimiento, mediante su notificación al empleador, cual si fuera un despido, y la denuncia al juzgado del trabajo, que determinará la efectividad de los hechos y, en su caso, dispondrá las mismas indemnizaciones que habrían correspondido si el empleador es quien puso término injustificadamente al contrato. Lo relevante de este “despido indirecto”, como lo ha denominado la doctrina y la jurisprudencia, es que hace responsable al empleador de la pérdida de la fuente laboral del trabajador, resguardando de alguna manera el principio de estabilidad en el empleo, en virtud del cual la legislación regula las causales de terminación del contrato de trabajo y establece los mecanismos de compensación para el caso que el empleador no las



respete. No se trata, pues, de una renuncia del trabajador –que de por sí constituye un acto libre y espontáneo– sino de una situación no voluntaria en que el empleador lo coloca, forzando su desvinculación, lo que le otorga el derecho a obtener las indemnizaciones propias del despido.

Octavo: Que por otro lado, como también ha sido resuelto por esta Corte en reiteradas ocasiones (entre ellas, en el Rol N° 29.359-2019 y más recientemente en el 31.913-2019), el Código del Trabajo, en su capítulo VI del Título I del Libro I, contiene una serie de normas destinadas a proteger las remuneraciones. Así, el artículo 58, impone, entre otras, la siguiente obligación: *“El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social...”*.

Tal descuento a la remuneración de un trabajador para los efectos de la seguridad social, es obligatorio según lo estipula el artículo 17 del Decreto Ley N° 3.500, al indicar: *“Los trabajadores afiliados al Sistema, menores de sesenta y cinco años de edad si son hombres, y menores de sesenta años de edad si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el diez por ciento de sus remuneraciones y rentas imposables...”*.

Además, el mismo cuerpo legal al establecer el nuevo sistema de pensiones, el de las Administradoras de Fondos de Pensiones o de capitalización individual, en su artículo 19 estipula: *“Las cotizaciones establecidas en este Título deberán ser declaradas y pagadas por el empleador [...] en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas...”*. El inciso segundo de la misma disposición agrega: *“Para este efecto, el empleador deducirá las cotizaciones de las remuneraciones del trabajador y pagará las que sean de su cargo...”*.

Como se puede advertir, la cotización previsional es un gravamen que pesa sobre las remuneraciones de los trabajadores, el cual es descontado por el empleador con la finalidad de ser enterado ante el órgano previsional al que se encuentren afiliados sus dependientes, junto al aporte para el seguro de cesantía que le corresponde a él mismo sufragar, dentro del plazo que la ley fija.

Noveno: Que, entonces, conforme a lo razonado en los considerandos anteriores y en las decisiones ofrecidas para su cotejo con la impugnada, se yergue como conclusión irredarguible la procedencia de la acción de despido indirecto ante el no pago, por parte del empleador, de la cotizaciones de seguridad social, aun cuando se trate sólo de algunos meses dentro de una relación laboral, máxime si no se han argumentado razones de naturaleza extraordinaria que pudieran explicar o justificar el incumplimiento, que dadas las consecuencias que



acarrea al trabajador, sólo puede ser calificado de grave, por lo que permite configurar la causal de terminación del contrato prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, que conforme al artículo 171 del mismo cuerpo legal puede ser esgrimida por el trabajador en contra del empleador y cuya consecuencia es el pago de las indemnizaciones y recargos legales consecuentes.

Décimo: Que, por consiguiente, y entrando al mérito de la demanda planteada y sobre la base de la calificación jurídica desarrollada anteriormente, habiéndose acreditado que a la fecha del auto despido el empleador no había pagado las cotizaciones de seguridad social devengadas durante los meses de diciembre de 2021 y enero de 2022, y de AFC por los meses de febrero y marzo de 2022, que no cumple con satisfacer la citada obligación legal, que tiene por objeto asegurar el sustento futuro de los trabajadores una vez que se acogen a jubilación, como, asimismo, las prestaciones de salud y otros beneficios específicos, aparece que la omisión en el cumplimiento de tal deber configura un incumplimiento grave que justifica el despido indirecto planteado.

Sobre esta premisa, el recurso de nulidad interpuesto por el demandante, fundado en la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, debió ser acogido y anulada la sentencia del grado en la parte que se indicará, puesto que dicho error influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Undécimo: Que, conforme a lo razonado, y habiéndose determinado la interpretación acertada respecto de la referida materia de derecho objeto del juicio, el presente recurso de unificación de jurisprudencia deberá ser acogido.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 483 y siguientes del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la parte demandante contra la sentencia de veintitrés de agosto de dos mil veintitrés dictada por la Corte de Apelaciones de Rancagua, en cuanto rechazó el recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, que interpuso contra la sentencia de la instancia de veintisiete de abril de dos mil veintitrés, emanada del Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, en autos RIT O-343-2022, RUC 2240410559-4, y se declara que es nula, en cuanto desestimó la demanda de despido indirecto del demandante, debiendo dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva de reemplazo.

Regístrese.

N° 218.064-2013.

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., Ministro Suplente señor Jorge Zepeda A., y las abogadas integrantes señoras Leonor Etcheberry C., y



Fabiola Lathrop G. No firma el ministro suplente señor Zepeda y la abogada integrante señora Etcheberry, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por haber terminado su periodo de suplencia el primero y por estar ausente la segunda. Santiago, veinticuatro de septiembre de dos mil veinticuatro.



UXTXXQJHYKC

En Santiago, a veinticuatro de septiembre de dos mil veinticuatro, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

