

Santiago, diecisiete de diciembre de dos mil veintiuno.

Visto:

En estos autos RIT O-30-2019, RUC 1940198075-2, del Juzgado de Letras del Trabajo de Quintero, por sentencia de veintinueve de octubre de dos mil diecinueve, se rechazó la demanda por despido injustificado y nulo, y cobro de prestaciones laborales, interpuesta por don Esteban Jesús Romo Rodríguez en contra de la comunidad "Condominio Cau Cau".

Con la finalidad de invalidar esta decisión, el demandante presentó recurso de nulidad que fue desestimado por una sala de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, mediante sentencia de treinta de diciembre de ese año.

En contra de este fallo, la misma parte dedujo recurso de unificación de jurisprudencia, en el que solicita su invalidación y se dicte el de reemplazo que declare la nulidad del despido.

Se ordenó traer los 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 procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio, existen distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de los tribunales superiores de justicia. La presentación debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las divergencias jurisprudenciales y acompañar copia del o de los fallos que se invocan como criterios de referencia.

Segundo: Que, conforme se expresa en el recurso, la materia de derecho propuesta consiste en establecer que *"en ninguna parte del art. 162, se establece que, en la demanda de nulidad, el trabajador y demandante debe decirle al demandado específicamente lo que no pagó. La ley es clara en este punto, el empleador y demandado tiene la obligación de pagar íntegramente las cotizaciones previsionales del trabajador, para ello, mes a mes hace el descuento, y lo que descuenta debe enterarlo en la institución de seguridad social correspondiente. Si un mes en particular, le descuenta dineros al trabajador y no los entera o los entera sólo parcialmente o en parte, quedándose con la diferencia, hay apropiación indebida de dineros, y si además, despide al trabajador en esas condiciones hay nulidad de despido. Esa es la posición que ha mantenido la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, durante muchos años, resulta que ahora, para el tribunal recurrido, no basta con que no se hayan pagado las*



cotizaciones previsionales del trabajador, íntegramente al momento del despido, y no basta con que el empleador se haya quedado y apropiado indebidamente de esos dineros, sino que además es necesario, que en la demanda se le haya indicado o recordado cuales fueron los dineros que descontó al trabajador, y después no enteró, y que además se los guardó y apropió, y que esa suma sea superior a \$20.000.- ‘porque una suma inferior es despreciable’.

El recurrente sostiene que la exigencia planteada en el fallo impugnado, referida a la determinación en la demanda del monto adeudado por cotizaciones previsionales y del período al que corresponde, carece de respaldo normativo, puesto que el artículo 162 del Código del Trabajo no la contiene, por lo que basta para acoger la nulidad del despido que se acredite la existencia de una diferencia insoluta por este concepto, aun cuando su cuantía sea ínfima, razones por las que solicita la invalidación de la sentencia impugnada y se dicte la de reemplazo en unificación de jurisprudencia que indica.

Tercero: Que para efectuar el ejercicio de contraste propio del recurso que se analiza, se debe constatar la similitud de la materia de derecho resuelta en el fallo impugnado y en el que se ofrece para su confrontación, semejanza que es además necesaria cuando se comparan las circunstancias de contexto que motivaron la sentencia que se reprueba, con aquellas que justificaron la orientación jurisprudencial disidente.

En efecto, es requisito esencial que existan distintas interpretaciones respecto de una determinada materia de derecho, es decir, que frente a hechos, fundamentos o pretensiones sustancialmente iguales u homologables, se sostengan concepciones o planteamientos jurídicos disímiles que denoten una discrepancia que deba ser resuelta y uniformada por esta Corte.

De este modo, para que prospere un arbitrio como el de la especie, y como cuestión previa, es menester verificar si los hechos establecidos en el pronunciamiento impugnado y sus razonamientos de derecho, son susceptibles de ser comparados con aquellos que sirven de fundamento a la sentencia que se invoca para su contraste, puesto que sólo sobre la base de dicha identidad o semejanza, será posible homologar decisiones contradictorias.

Cuarto: Que según lo expuesto, se deben considerar, en primer lugar, los hechos establecidos en la instancia:

1.- Entre las partes existió una relación laboral que se inició el 14 de septiembre de 2013, obligándose el demandante a trabajar como conserje y



rondín en la comunidad “Condominio Cau Cau”, cumpliendo una jornada de 45 horas semanales, percibiendo como contraprestación mensual una remuneración de \$447.975, más asignaciones de colación y movilización.

2.- El 5 de marzo de 2019, el demandante fue despedido por la causal del artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, por incurrir en conductas prohibidas en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, por cuanto, el 2 de marzo de 2019, luego de su turno, se mantuvo en el inmueble en un asado, ingiriendo alcohol, junto al encargado del quiosco, utilizando las instalaciones del condominio, originándose más tarde una riña entre aquél y su conviviente, por lo que fueron detenidos por violencia intrafamiliar con resultado de lesiones leves.

3.- Al comunicar el despido, la demandada cumplió con la obligación de informar al trabajador el estado de sus cotizaciones previsionales, según la documentación de respaldo que adjuntó, que puso a su disposición en la audiencia realizada ante la Inspección del Trabajo.

4.- El trabajador no especificó en la demanda el monto de la deuda previsional y el período al que correspondía, ofreciendo prueba documental en la audiencia de juicio, consistente en la liquidación de sueldo de septiembre de 2017, con la que se pudo advertir una diferencia entre la remuneración pagada, de \$473.402, y la que sirvió de base de cálculo de las respectivas cotizaciones, de \$367.972, ya que en ésta no se consideró la cantidad de \$105.430, correspondiente a asignaciones por horas extraordinarias y aguinaldo, manteniendo impaga la suma aproximada de \$20.000 por dicho concepto.

5.- El actor actuó de mala fe y abusando de sus derechos

Quinto: Que, sobre la base de estos hechos, la judicatura del fondo declaró justificado el despido y, en cuanto a su nulidad, consideró plausible la alegación de la demandada, relacionada con la imprecisión del contenido de la pretensión y la diferencia entre los montos consignados en la liquidación de la remuneración pagada y la que sirvió de base de cálculo para enterar las cotizaciones previsionales, que produjo una deuda aún impaga por este concepto, vaguedad que le impidió consignarla dentro de los quince días siguientes a su notificación, en los términos previstos en el artículo 162 incisos quinto y séptimo del Código del Trabajo, que además contempla para hacer procedente esta sanción, criterios de gravedad del incumplimiento, que, al no concurrir, morigeran su aplicación, por cuanto su objetivo es que estas prestaciones estén al día y no la obtención de ventajas económicas por meras diferencias cuantitativas, comunicacionales o



administrativas, por lo que no se configura en forma mecánica con sólo comprobar una diferencia previsional, defecto que imposibilitó el pago oportuno de este exiguo valor, sin que se advierta desidia del empleador, aludiendo, por último, a una conducta del dependiente de mala fe y de abuso del derecho al ejercer esta acción en los términos que se contienen en los artículos 425 y 430 del citado cuerpo legal, razones por las que rechazó la demanda.

El fallo recurrido, para rechazar el recurso de nulidad deducido por el demandante fundado en la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a lo dispuesto en su artículo 162, consideró, tal como se acreditó en la instancia, que *“es efectivo que al momento del despido, luego de más de 5 años de relación laboral se adeudaban a la demandante cotizaciones previsionales correspondientes a una suma cercana a los \$20.000; y que a pesar de esta deuda se rechazó la demanda de nulidad del despido. En la sentencia se justifica el rechazo en que en la demanda no se señaló qué cotizaciones se adeudaban ni se pretendió su cobro, lo que sólo se hizo en la audiencia de juicio, impidiendo al demandado hacer uso del derecho a pagarlas dentro de los 15 días contados desde la notificación de la demanda, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo; que el demandado acompañó a la Inspección del Trabajo comprobante de pago de cotizaciones por todo el período trabajado incluyendo el mes de septiembre de 2017, en la creencia de haber pagado todas las cotizaciones de que se trata; que la cuantía de lo adeudado no significa un daño previsional relevante; y que acoger la demanda en este aspecto implicaría otorgar al actor ventajas económicas en base a un ocultamiento de información, de mala fe y mediando abuso del derecho”*; resolviendo, a continuación, que *“se estableció como hecho inamovible en la sentencia que el actor actuó de mala fe y abusando de sus derechos, contrariando lo dispuesto en los artículos 425 y 430 del Código del Trabajo; y que el demandado al momento de notificársele la demanda, de manera plausible estimaba pagadas las cotizaciones de seguridad social, esta Corte estima que no procede dar aplicación a la sanción de nulidad del despido establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo, toda vez que resultando aplicable en la especie, por la escasa entidad de la deuda, lo dispuesto en el inciso séptimo de la última norma citada, el empleador se vio privado del derecho a enervar la acción pagando las cotizaciones que adeudaba luego de notificada la demanda, lo que*



determina que en la especie no se reúnen los requisitos exigidos por la ley para hacer la declaración pretendida por el actor”.

Sexto: Que, para efectos de contraste, el demandante ofreció dos sentencias, la primera dictada por la Corte de Apelaciones de Valparaíso, en los autos Rol N°484-2018, de 29 de agosto de 2018, de la que se ignora su estado procesal, por cuanto no se presentó junto al respectivo certificado de encontrarse firme y ejecutoriada, inobservancia que constituye un obstáculo insalvable para el propósito unificador, por cuanto se desconoce el resultado definitivo de la decisión que contiene, al ser susceptible de un recurso excepcional que pudo alterarla, razón que impide su empleo como eficiente criterio de referencia.

Séptimo: Que en el segundo fallo de contraste, dictado por esta Corte en los autos Rol N°17.884-2019, de 18 de diciembre de 2019, se indicó en forma previa, que en el de la instancia, *“se acogió parcialmente la demanda, declarándose injustificado el despido y ordenándose el pago de las indemnizaciones consecuenciales y prestaciones que indica, pero se desestimó en la parte que solicita la aplicación de la sanción de la nulidad del despido, contenida en los incisos quinto y séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo”*, en tanto que la sentencia de nulidad rechazó el respectivo recurso fundado en la causal de su artículo 477, por infracción a lo dispuesto en los incisos quinto y siguientes de aquella disposición, precisándose que en el de unificación de jurisprudencia, el demandante consideró *“erróneo lo decidido por la Corte de Apelaciones, al estimar, al igual que el tribunal de la instancia, que no es procedente la aplicación de la sanción de nulidad del despido, no obstante se acreditó que el empleador no enteró de manera íntegra las cotizaciones previsionales que correspondían, pues la fracción impaga corresponde a diferencias que no obedecen a un acto deliberado de elusión de pago”*, refiriendo, a continuación, que *“la sentencia de base tuvo por establecida la existencia de saldos en el pago de cotizaciones que no fueron enteradas, con cargo a fracciones impagas de remuneraciones variables; no obstante ello, y considerando que sólo se tratan de diferencias de las mismas, surgidas como consecuencia de un cálculo erróneo, consideró que no procedía la sanción de la nulidad del despido”*, en tanto que la impugnada, *“al pronunciarse respecto el arbitrio de invalidación, concluyó también la improcedencia de aplicar la sanción del artículo 162 del Código del Trabajo, señalando al respecto, que si bien se comprobó en la instancia la existencia de diferencias en el pago de cotizaciones, en perjuicio del*



trabajador, también se estableció que no fue producto de un acto deliberado del empleador para eludir su pago, por lo cual tampoco significa que estuviese constituido en mora, estimando, que, por ello, el recurso se estrella contra el fundamento fáctico referido” y que “no obstante no haberse pagado de manera íntegra las cotizaciones previsionales del actor, cuestión establecida en el grado, no procede la nulidad del despido, pues tal omisión es consecuencia de un error de cálculo, por lo que no tuvo la intención de eludir la referida obligación”.

Al decidir esta Corte la correcta interpretación de la materia de derecho propuesta, relacionada con *“la procedencia y aplicación de la sanción de nulidad del despido que contempla el artículo 162 del Código del Trabajo, en el caso en que el empleador omitió efectuar el entero de las cotizaciones previsionales respecto de las diferencias de remuneraciones adeudadas, obligación cuya existencia fue establecida en la sentencia del grado”, resolvió “la procedencia de la sanción de nulidad del despido por el sólo evento de acreditarse la falta total o parcial del pago de las cotizaciones pertinentes, sin ser relevante otro elemento, pues la naturaleza imponible de los haberes que deben ser considerados para los efectos del entero de las obligaciones previsionales y de salud, los determina la ley y ésta se presume por todos conocida, conforme lo dispone el artículo 8° del Código Civil, de modo que las remuneraciones siempre revistieron dicho carácter, lo que lleva a que el empleador debe hacer las deducciones pertinentes y enterarlas en los organismos previsionales respectivos y al no cumplir con esta exigencia se hace acreedor de la sanción establecida en el artículo 162, incisos 5°, 6° y 7°, del Código del Trabajo”, por lo que, “acreditado el presupuesto fáctico contemplado en el artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde su aplicación, desde que fluye de los hechos establecidos en el fallo de instancia que el empleador no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso 5° de dicha norma, esto es, efectuar el entero de las cotizaciones pertinentes del trabajador, no eximiéndose de dicha carga, por el hecho de no haber retenido, o haberse omitido parcialmente su entero, debido a una deficiencia en su cálculo”.*

Octavo: Que del análisis de los hechos y razonamientos desarrollados en el fallo que se revisa y en el de contraste antes referido, se advierte una particularidad concurrente que impide considerar cumplida la exigencia requerida en el artículo 483 del Código del Trabajo, por cuanto la sentencia recurrida producto del contexto en que se desarrollaron los hechos latamente explicados, concluyó que el empleador se vio privado del derecho a enervar la acción,



pagando las cotizaciones que debía una vez notificada la demanda, dado que por la escasa cantidad adeudada se encontraba en la situación descrita en el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, lo que determina que no se den los presupuestos de procedencia de la nulidad del despido, situación fáctica que no concurre en la sentencia de contraste. En efecto, en dicho fallo, esta Corte, al unificar la jurisprudencia, corrigió el criterio plasmado en la sentencia impugnada, que no había dado lugar a la nulidad del despido por considerar que las diferencias impagas eran producto de un simple error de cálculo y no un acto deliberado, estableciendo que aquello no exime de la procedencia de la nulidad del despido.

Como se puede advertir, no son situación susceptibles de ser contrastadas, desde que la sentencia recurrida razona sobre la base de un hecho que no podía modificar y que determinó que no se aplicara el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, que resultaba del todo aplicable en la especie; en la de contraste, en cambio, no estuvo presente el hecho de la eventual procedencia de esta disposición, ni la imposibilidad del empleador de haber ejercido el derecho a enervar la acción que dicha disposición le franquea en situaciones excepcionales.

Noveno: Que, en consecuencia, queda de manifiesto que los fallos acompañados no cumplen los presupuestos contenidos en el artículo 483 del Código del Trabajo, motivo que conduce a desestimar el arbitrio intentado.

Por estas consideraciones y en 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 el demandante en contra de la sentencia dictada el treinta de diciembre de dos mil diecinueve por la Corte de Apelaciones de Valparaíso.

Regístrese y devuélvase.

Rol N°9.883-2020.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., María Angélica Cecilia Repetto G., ministro suplente señor Mario Gómez M., y el Abogado Integrante señor Gonzalo Ruz L. No firma la Ministra señora Muñoz y el abogado integrante señor Ruz, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, por estar con permiso la primera y por estar ausente el segundo. Santiago, diecisiete de diciembre de dos mil veintiuno.





XXJKXLWLX

En Santiago, a diecisiete de diciembre de dos mil veintiuno, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

