

Santiago, seis de junio de dos mil veintidós.

VISTO:

En estos autos RIT O-1248-2020, seguidos ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, caratulados “Figueroa con Ilustre Municipalidad de Maipú”, por sentencia de treinta y uno de mayo del año dos mil veintiuno, se acogió la demanda de declaración de relación laboral, despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones.

En contra de este fallo la demandada dedujo recurso de nulidad, invocando dos causales, una en subsidio de la otra. La primera, del artículo 477 del Código del Trabajo, en su vertiente de infracción de ley, por vulneración de los artículos 3º, letra b), 7º y 8º, inciso 1º, todos del código citado, en relación con los artículos 1º, 3º y 4º de la Ley 18.883. En subsidio, alegó la misma, pero por errónea aplicación del artículo 162 inciso 5º del código laboral.

Declarado admisible el arbitrio, se escuchó a los abogados que, en su oportunidad, concurrieron a la vista de la causa.

CONSIDERANDO:

1º.- Que en la causal principal, alude el demandado a que en la relación funcionaria que lo ligó con la demandante no resulta aplicable el Código del Trabajo, y al estimarlo así se infringe la ley, por cuanto el contrato suscrito por las partes, no se encuentra regulado por las normas de ese estatuto, por expresa disposición del artículo 1º de dicho cuerpo legal, en relación con lo dispuesto en el artículo 4º de la ley 18.883, que aprobó el Estatuto para Funcionarios Municipales.

Explica que según dispone expresamente el inciso 2º del artículo 1º del Código del Trabajo, las normas de dicho Código "*no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial*" y, en el caso de autos, dicho estatuto especial a diferencia de lo que se sostiene en el fallo objeto de este recurso, es el contemplado en el artículo 4º de la ley 18.883 y no el del Código del Trabajo, como estableció la sentencia recurrida. En efecto, la Corporación Municipal integra la Administración del Estado y sus



relaciones con el personal que presta servicios en ella se sujetan a las disposiciones del Estatuto Municipal, en virtud de lo ordenado por el artículo 1° de este mismo cuerpo de leyes. Estas disposiciones recogen, a su turno, la declaración formulada por el artículo 15 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y que reitera el artículo 43 del mismo cuerpo legal.

En virtud de lo anterior, es posible concluir que la labor que desempeñó la demandante de autos no se encuadra en una relación laboral propia del contrato definido por el artículo 7° del Código del Trabajo, porque sus normas no rigen en las municipalidades, ni en otros organismos de la Administración del Estado, sino en las materias o aspectos no previstos en los estatutos administrativos aplicables a los funcionarios municipales, y siempre que no sean contrarias a aquellos.

A mayor abundamiento, el hecho que los servicios ejecutados por la actora tengan notas de laboralidad no pueden configurar una relación laboral sometida al Código del Trabajo, porque las referidas condiciones de igual modo pueden pactarse para el cumplimiento de un contrato a honorarios de prestación de servicios en la Administración del Estado para la ejecución de cometidos específicos, en virtud de lo que establece el citado 4° de la Ley 18.883 que reconoce expresamente que se podrá contratar sobre la base de honorarios la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las reglas generales, situación en la que se encontró la actora desde el inicio de sus funciones dentro de esta Corporación. Lo anterior, queda de manifiesto en la Circular N° 78 emitida por el Ministerio de Hacienda, la que establece las modalidades a que deberá ajustarse las contrataciones a honorarios.

Seguidamente asevera que de la sola lectura de los documentos incorporados en audiencia se puede concluir que la actora fue contratada para dar cumplimiento a cometidos específicos, razón por la que solo cabe rechazar este atentado producido a ley del contrato al extrapolar consideraciones propias de los trabajadores del sector privado a personas que se vincularon con el municipio conforme a normas aceptadas por ambas partes.



2º.- Que como reiteradamente ha sostenido esta Corte, la infracción de ley como causal de nulidad persigue la confrontación de la sentencia con la ley llamada a regular el caso, lo que supone fidelidad a los hechos probados en la misma, pues lo que se ha de examinar -en casos como el de autos- es si ellos encuadran en el supuesto legal respectivo. En definitiva, para poder rever el juzgamiento jurídico del caso resulta menester que los antecedentes fácticos a partir de los que se estructura la impugnación se encuentren fijados en el fallo, pues solo de cumplirse tal exigencia se podrá generar el debate sobre la infracción de ley que se denuncia.

3º.- Que, en consecuencia, resultan ser hechos de la causa conforme a los cuales cabe resolver la errónea aplicación de ley que se enarbola, los siguientes:

a) Entre las partes se celebraron seis contratos a honorarios con fechas 14 de mayo de 2014, 02 de enero de 2015, 02 de enero de 2016, 31 de diciembre de 2016, 02 de enero de 2018 y 02 de enero de 2019; constando los convenios respectivos y los decretos que los autorizaron;

b) Los servicios se desarrollaron entre el 21 de abril de 2014 y el 31 de diciembre de 2019;

c) Las labores fueron prestadas en el Servicio Municipal de Agua Potable y Alcantarillado (SMAPA), en el caso de los cinco primeros contratos a honorarios, y respecto del sexto, sin perjuicio de que también se consignó que la demandante debería desempeñarse en dicha institución, fue destinada a trabajar en el jardín infantil y sala cuna “Mis pequeños Angelitos”, al que asistían los hijos de los empleados de la Municipalidad de Maipú;

d) Respecto de SMAPA las funciones de la actora consistieron en la atención personalizada o a distancia de los clientes que usan las plataformas de contacto de SMAPA, generando respuestas oportunas e informadas a los usuarios, con todos los antecedentes del caso; además debía registrar en el sistema de gestión comercial toda la información de los trabajos realizados por personal externo, tanto de Obras Hidráulicas como Civiles;

e) A contar del año 2019, la demandante efectuó tareas en la sala cuna y jardín infantil “Mis pequeños Angelitos”, consistentes en el manejo de



material de aseo, gestiones administrativas, responder y gestionar correos electrónicos, requerimientos de apoderados y en el sistema de documentos, apoyando, además, las actividades como la expedición de boletas e informes de los funcionarios;

f) Los servicios descritos se desarrollaron bajo la supervisión de una jefatura, que se encontraba a cargo del control, supervisión y evaluación de las tareas de la actora, a través de un supervisor, a quien debía entregarle mensualmente un informe de cumplimiento;

g) La demandante se encontraba sujeta al cumplimiento de horarios, desempeñándose por turnos, salvo en el primer periodo de la contratación;

h) Aquella tenía derecho a feriado, previo aviso y autorización; a permisos administrativos con goce de remuneraciones, que eran autorizados por el jefe directo, y a licencias;

i) La demandante emitía mensualmente boletas de honorarios por los servicios que prestaba, percibiendo de manera mensual la suma de \$602.153;

j) Para poner término a los servicios, la municipalidad le entregó un “acta de notificación”, comunicando que aquellos ya no serán requeridos con posterioridad a la fecha de término del contrato -31 de diciembre de 2019-, “*por razones propias del servicios y en virtud del requerimiento realizado por su Dirección (...)*”;

k) Las cotizaciones de seguridad social de la demandante, pagaderas a AFP Modelo, FONASA y AFC contemplaban periodos impagos.

4°.- Que conforme al mérito de la controversia suscitada en autos, la resolución del caso propuesto supone dilucidar previamente si la contratación a honorarios de la actora se enmarca en las prescripciones del artículo 4° de la ley 18.883, ya que si ello no fuera así, tiene cabida en aquellas del Código del Trabajo.

En este examen debe tenerse presente la circunstancia de que la sola consideración de “indicios de laboralidad”, desconectados de su contexto y del marco normativo que autoriza este tipo de contrataciones (a honorarios), puede conducir a equívocos. En efecto, la existencia de algún tipo de horario, la necesidad de rendir cuenta de las labores ejecutadas o el hecho



de recibir instrucciones, no es de suyo un camino necesariamente seguro, porque responden a exigencias que resultan inherentes cuando se trata de velar por el recto uso y destino de los recursos públicos, como es deber de todo órgano o autoridad que los administra.

5º.- Que a los efectos de asentar la recta exégesis en el negocio, es menester traer a colación el artículo 1º del Código del Trabajo, que señala “*Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.*”

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código”.

Por su lado, el artículo 4º de la ley 18.883 prescribe “*Podrán contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.*”

Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto”.

6º.- Que acorde con la normativa transcrita, la premisa base está constituida por la aplicación del Código del Trabajo a todas las vinculaciones de orden laboral habidas entre empleadores y trabajadores, entendiéndose por laboral, en general, aquellas que reúnan las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7º del Código citado, es decir, aquella relación en la que concurren la prestación de servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y el pago de una remuneración por dicha prestación, siendo la existencia de la subordinación y dependencia el



elemento esencial y mayormente determinante y caracterizador de una relación de este tipo.

7°.- Que el artículo 1° del Código del Trabajo consigna, además de la referida regla general, una excepción y una contraexcepción. En efecto, la excepción a la aplicación del Código del Trabajo la constituyen los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que tenga aportes, participación o representación, pero esta situación excepcional tiene cabida únicamente en el evento que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. Por su parte, la contraexcepción se formula abarcando a todos los trabajadores de las entidades señaladas, para los cuales se vuelve a la regencia y al imperio de las normas contenidas en el Código del Trabajo, solo en aquellos aspectos o materias no regulados especialmente en sus respectivos estatutos, siempre que estas disposiciones no fueren contrarias a estos últimos. En otros términos, se someten al Código del Trabajo y leyes complementarias los funcionarios de la Administración del Estado que no se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial y, aun contando con dicho estatuto, si éste no regula el aspecto o materia de que se trate; en este último caso, en el evento que no se oponga a su marco jurídico.

8°.- Que, por otra parte, es importante tener en consideración que el contrato a honorarios se ha erigido como un mecanismo de prestación de servicios a través del cual la Administración del Estado puede contar con la asesoría de expertos en determinadas materias, cuando necesita llevar a cabo labores propias y que muestran el carácter de ocasional, específico, puntual y no habitual.

9°.- Que los trabajos que se efectúan conforme a esta última calidad jurídica constituye una modalidad de prestación de servicios particulares, que no confiere al que los desarrolla el carácter de funcionario público, y los derechos que le asisten son los que establece el respectivo contrato; siendo labores accidentales y no habituales del órgano respectivo aquellas que, no obstante ser propias de dicho ente, son ocasionales, esto es, circunstanciales,



accidentales y distintas de las que realiza el personal de planta o a contrata; y por cometidos específicos, aquellas que están claramente determinadas en el tiempo y perfectamente individualizadas, y que, excepcionalmente, pueden consistir en funciones propias y habituales del ente administrativo, pero, bajo ningún concepto, se pueden desarrollar de manera permanente conforme dicha modalidad.

10º.- Que, por consiguiente, si una persona se incorpora a la dotación de un órgano de la Administración del Estado bajo la modalidad contemplada en el artículo 4 de la ley 18.883, pero, no obstante ello, en la práctica presta un determinado servicio que no tiene la característica específica y particular que expresa dicha norma, o que tampoco se desarrolla en las condiciones de temporalidad que indica, corresponde aplicar el Código del Trabajo si los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos que importan un concepto, para este caso, de subordinación clásico, esto es, a través de la verificación de indicios materiales que dan cuenta del cumplimiento de las órdenes, condiciones y fines que el empleador establece, y que conducen necesariamente a la conclusión que es de carácter laboral. Lo anterior, porque, como se dijo, el Código del Trabajo constituye la regla general en el ámbito de las relaciones laborales, y, además, porque una conclusión en sentido contrario significaría admitir que, no obstante concurrir todos los elementos de un contrato de trabajo, el trabajador queda al margen del Estatuto Laboral, en una situación de precariedad que no tiene justificación alguna.

11º.- Que, entonces, la acertada interpretación del artículo 1 del Código del Trabajo, en armonía con el artículo 4 de la ley 18.883, está dada por la vigencia de dicho Código para las personas naturales contratadas por la Administración del Estado, que aun habiendo suscrito sucesivos contratos de prestación de servicios a honorarios, por permitírsele el estatuto especial que regula a la entidad contratante, se desempeñan en las condiciones previstas por el Código del ramo.

12º.- Que las disquisiciones que preceden alumbra el análisis que propone el recurso, pues se acusa la transgresión de normas sobre la base de postular que las labores de que dan cuenta los contratos de prestación de



servicios no desbordan los límites que contempla el artículo 4° de la Ley 18.883, lo que desplaza la aplicación de los artículo 7° y 8° del Código del Trabajo, y en general la regulación de esta última codificación.

13°.- Que de acuerdo con los hechos asentados, es dable concluir que la prestación de servicios del actor, básicamente por su carácter continuo y prolongado en el tiempo, no reviste la cualidad de “accidental” y por semejante razón tampoco cabe calificarla como de servicios “específicos” porque abarcaron labores de índole general o de polifuncionalidad, lo que evidentemente escapa de la órbita del citado artículo 4°, por cuanto las actividades se alejaban de la accidentalidad y especificidad requerida por tal disposición, al haberse desempeñado en labores propias y permanentes del servicio, sin que estas fueran temporales o dijera relación con tareas puntuales, individualizadas en forma precisa, determinadas y circunscritas a un objetivo especial, como lo sería un reemplazo o asesoría, pues por el contrario abarcó funciones propias de la demandada, de manera tal que no obstante denominarse contratos a honorarios, lo cierto es que en los hechos se trata de una modalidad a través de la cual la municipalidad cumple sus fines normativos, no empleando personal propio en ello, sino que a aquellos que sirven a tal finalidad y que resultan esenciales para su propia labor institucional, lo que se evidencia además con la ejecución permanente y habitual de los servicios, de ordinario cumplimiento. Estos antecedentes desplazan la conclusión que persigue introducir el demandado, esto es que la relación existente entre las partes se enmarcó dentro de la hipótesis excepcional contenida en el artículo 4° y que define la naturaleza de la contratación.

14°.- Que, en consecuencia, por ser funciones propias, habituales y permanentes de la demandada, y en ningún caso accidentales o ajenas a ella, mal puede sostenerse que la de autos, se trata de una relación contractual amparada por la norma aludida, sino, más bien, una sujeta a las disposiciones del Código del Trabajo, por desmarcarse del ámbito propio de su regulación estatutaria y que, así, encuentra amplio cobijo en la hipótesis de contraexcepción del artículo 1° de dicho Código.



15°.- Que, por último debe anotarse que desentrañada la naturaleza de los servicios prestados, los restantes indicios de laboralidad que consignan las convenciones no hacen más que reforzar la conclusión a la que se arribó, y que en su conjunto permiten aplicar el criterio protector que la doctrina laboral de “primacía de la realidad”, y que en la legislación del ramo recoge el inciso primero del artículo 8 del Código del Trabajo, que señala que toda prestación de servicios en los términos del artículo 7° del mismo, hace presumir la existencia de un contrato laboral, como ha ocurrido en la especie.

16°.- Que, en consecuencia, no se divisa la errónea aplicación del derecho alegado, en tanto la sentenciadora resolvió el asunto conforme a la normativa llamada a regir la materia, por lo que solo resta desestimar este primer apartado del arbitrio en cuestión.

17°.- Que, respecto de la causal subsidiaria, refiere que la municipalidad es una persona jurídica de derecho público que solo puede efectuar lo que le está expresamente permitido, por lo que, concurriendo los requisitos para ello, contrató a la demandante sobre la base de honorarios, conforme se lo permite el artículo 4° de la ley 18.883. En ese orden de ideas, jamás pudo enterar cotizaciones de seguridad social, motivo por el cual constituye un evidente contrasentido que en virtud de una sentencia se le imponga una obligación que jamás pudo cumplir.

Refiere que en el ámbito privado, para el que fue pensada la ley 19.631, que modificó el artículo 162 del Código del Trabajo, resulta natural y obvio que el empleador que distrae cotizaciones de sus trabajadores sea sancionado por ello, porque existe un acto claramente ilícito. Sin embargo eso no ocurre en el ámbito público, porque el alcalde no puede, sin infringir la ley y exponerse a graves sanciones, vulnerar el estatuto que rige al personal contratado a honorarios, declarando y pagando cotizaciones de seguridad social. Por lo demás, como sanción que es, la nulidad debe ser entendida de aplicación restrictiva.

Resalta que la municipalidad está habilitada por mandato legal a contratar bajo el Código del Trabajo solo en las situaciones que la norma prescribe, quedando prohibido en todos los demás casos (principio de



legalidad), entonces, el municipio se encuentra privado por falta de una adecuación legal de poder retener y pagar cotizaciones, por ello no se trata de un mero arbitrio o negligencia de su parte.

18°.- Que como se observa de lo expuesto en los considerandos que preceden, más allá de lo planteado en los instrumentos escritos, en especial de los celebrados a título de contrato por las partes, los respectivos decretos administrativos que los autorizan y demás documentación aparejada, fluye de la aplicación del derecho objetivo correspondiente a los restantes antecedentes de esta causa -es decir, el devenir material, práctico y concreto de la vinculación referida-, que, de acuerdo al principio de calificación de tipicidad contractual denominado “primacía de la realidad”, en este caso se configuró una relación convencional de naturaleza laboral, conforme el artículo 7° del Código del Trabajo.

19°.- Que así asentada la calificación del contrato y las normas de carácter laboral que, por tanto, rigen la relación entre las partes, del mérito de autos también se desprende que el empleador no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo. Y, por tanto, que corresponde aplicarle la sanción que la misma disposición contempla en su inciso séptimo.

Esto, en tanto el fallo del grado que constató la existencia de una relación de naturaleza laboral entre las partes, solo vino a reconocer una situación que, en los hechos, ya existía. Lo que, por consiguiente, impide entender que solo a partir de la decisión jurisdiccional nazcan los derechos y obligaciones de índole laboral. Pues, ellas han existido desde el origen del vínculo, cualquiera sea la denominación que las partes le hubieran conferido.

20°.- Que por otra parte, a este respecto ni siquiera hace falta recurrir al principio protector del trabajador para llegar a la conclusión que se viene razonando; por cuanto ella es consecuencia directa de la correcta e indubitada calificación hermenéutica de la relación laboral. Y, en tal entendido, no puede perderse de vista que la norma del artículo 162 del Código del Trabajo, para que proceda la sanción de su inciso séptimo, no hace distinción entre una relación laboral declarada o no; ni tampoco si el



empleador retuvo o no el monto de las cotizaciones correspondientes. De manera que basta como supuesto de hecho para la norma sancionatoria, que en la relación laboral el empleador no entere las cotizaciones de seguridad social, para que haya lugar a la aplicación de la llamada Ley Bustos. Lo que evidentemente resulta procedente en la especie, en tanto que —como ya se expresó—, es un hecho de la causa que dichas cotizaciones no fueron enteradas por quien debía hacerlo.

21º.- Que, además, una interpretación como la propuesta en el recurso implica entender que existen distintas categorías de trabajadores y, por ello, una desigualdad ante la ley entre estos. Pues, esta distinción equivale a sostener que a aquellos trabajadores que se vinculen con el Estado les resulta más gravosa la contratación que a los otros que lo hagan con un empleador particular; pues, a los órganos de la Administración, aun cuando incumplan normas de orden público precarizando en extremo el trabajo, les sería admitido desde ya, bajo el pretexto de carecer de normativa especial que les hubiera permitido hacer los pagos de cotizaciones durante la vigencia de la relación laboral, tener vinculados a sus trabajadores bajo subordinación y dependencia, pero sin cumplir con las obligaciones y cargas que corresponden a todo empleador según el Código del Trabajo.

22º.- Que finalmente y en este mismo orden de ideas, el razonamiento rebatido en el basamento anterior, según el cual al órgano administrativo le habría sido imposible, por falta de ley que lo permita, haber ido pagando las correspondientes cotizaciones durante la vigencia de la relación laboral, implica una contradicción insalvable en el intérprete que lo sostenga. Por cuanto, se habría afirmado, por un lado, que la relación con el trabajador puede ser calificada lícitamente como laboral, pero que un aspecto fundamental de su cumplimiento sería inexigible al empleador cuando este sea un órgano administrativo, porque correspondería a una conducta que la ley no permite; es decir, a una conducta ilegal, bajo el principio de que en derecho público solo se puede hacer aquello que está expresamente autorizado por la ley. Pero lo cierto es que, si esto último fuera así, como se afirma al pretender justificar y no sancionar el no pago de cotizaciones, entonces ello no podría querer decir sino que tampoco habría sido posible



sostener previamente que la relación de prestación de servicios podía calificarse como un contrato de trabajo: tanto una cosa como la otra adolecerían del mismo supuesto problema de nulidad de derecho público; lo que, habida cuenta de que ya se había afirmado que la relación sí era de carácter laboral, haría incurrir en decisiones irreductiblemente contradictorias, al negar dicho carácter para esta segunda cuestión, que no es sino una consecuencia de la primera.

23º.- Que en consonancia con lo razonado, acierta la sentenciadora al acoger la acción de nulidad del despido, precisamente porque concurren los supuestos para la aplicación al caso del artículo 162 del Código del Trabajo en sus incisos 5, 6 y 7.

Por estas razones y de conformidad, además, con lo previsto en los artículos 477 a 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la demandada contra la sentencia definitiva de treinta y uno de mayo de dos mil veintiuno, recaída en la causa RIT O-1248-2020, del 1º Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad.

Acordada en aquella parte en que deniega el recurso de nulidad referida a la condena derivada de la pretensión de nulidad del despido, con el voto en contra de la Fiscal Judicial señora Carrasco, quien fue del parecer de acoger en esa parte la impugnación, de acuerdo a los argumentos que siguen:

1.- Aun cuando quien disiente ha compartido con anterioridad los argumentos que la mayoría expresa en esta resolución, debe dejar constancia ahora de su cambio de parecer, producto de nuevo estudio de los antecedentes;

2.- Si se atiende al tenor del artículo 162 del Código del Trabajo es dable concluir que el mismo no reguló la situación que fuera objeto de este proceso, esto es, aquellas situaciones en que el trabajador o trabajadora se ha desempeñado a honorarios en la Administración Pública, lo que hace pertinente acudir a los antecedentes disponibles sobre el establecimiento de la ley 19.631, de 28 de septiembre de 1999. En el Mensaje que le diera origen se dejó consignada su finalidad:



“Tal como puede inferirse de la normativa que se propone, la finalidad del proyecto consiste en que el empleador, quien ha descontado de las remuneraciones de sus trabajadores las cotizaciones correspondientes, cumpla con la subsecuente obligación de pago, a la que lo obliga la ley, antes de dar por terminada la relación de trabajo”. Posteriormente se repite el mismo propósito en el Informe de la Comisión Trabajo, en cuyo seno se señaló lo siguiente: “los señores Diputados integrantes de la Comisión acordaron, unánimemente, con el espíritu que anima el proyecto en Informe, aun cuando alguno de ellos manifestó su preocupación en el sentido de que estas modificaciones pudieran significar, en los hechos, un cambio en las causales de terminación del contrato de trabajo. No obstante, expresaron que constituye una irresponsabilidad de parte del empleador no pagar las imposiciones que ha descontado al trabajador de sus propias remuneraciones y que son dineros que le pertenecen, respecto de las cuales es un mero recaudador”;

3.- Consecuentemente, la idea fundamental que subyace en la consecuencia de mantener vigente el contrato de trabajo, que implica que el empleador siga obligado a pagar las remuneraciones, pese a la terminación del contrato de trabajo, está dada por el hecho de que éste ha retenido dineros que son del trabajador y que no los ha enterado o depositado en la cuenta individual de capitalización, provocando el subsecuente daño previsional. Esa es la razón que sostiene y justifica la regla del artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo. Por consiguiente, si el empleador nada retuvo por dicho concepto no es procedente imponerle una obligación que el legislador previó para aquellos casos en que se hizo tal retención;

4.- Por otro lado, contribuye a fundamentar esta disidencia considerar que una persona contratada a honorarios ha dispuesto y dispone actualmente de la posibilidad de destinar mensualmente un porcentaje de sus ingresos al pago de sus cotizaciones previsionales, en lugar de obtener la devolución del 10% del impuesto respectivo, como aconteciera.

Redactó la ministra Lilian Leyton Varela.

No firma el ministro señor Fernando Carreño, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo, por estar con feriado legal.



Regístrese y comuníquese.

Rol N° 2034-2021.-



VCLVZTLTJB

Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por Ministra Lilian A. Leyton V. y Fiscal Judicial Clara Isabel Carrasco A. Santiago, seis de junio de dos mil veintidós.

En Santiago, a seis de junio de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 02 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>