Pfeffer & Asociados
Abogados

¿Qué ha decidido la Excma. Corte Suprema sobre la procedencia del despido indirecto por el no pago de cotizaciones previsionales?

En días recientes, la Corte Suprema acogió un recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en contra de la sentencia dictada por la Corte de Rancagua, que desestimó el recurso de nulidad interpuesto por la demandante respecto de la decisión del Juzgado de Letras del Trabajo de esa ciudad, que no hizo lugar a la demanda de despido indirecto y nulidad del despido.

La unificación de jurisprudencia pretendida por la recurrente dice relación con la correcta interpretación del artículo 171 en relación al artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, específicamente, 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 en él, constituyen un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

La sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad que se fundamentó en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, sosteniendo que, "en la medida que el auto despido se fundamentó en varios supuestos incumplimientos de las obligaciones del empleador, que no fueron acreditados en este juicio, salvo el no pago de las imposiciones de dos meses, se estima que los hechos descritos no configuran el incumplimiento grave de las obligaciones del empleador, y resultó acorde al mérito de autos, el rechazo de la demanda de auto despido. Por el contrario, se acreditó el cumplimiento de las demás obligaciones del empleador, que habían sido cuestionadas con el mismo auto despido".

Al respecto, el máximo Tribunal refiere que el despido indirecto 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 hubieren correspondido si fuese el empleador quien hubiese puesto término injustificadamente al contrato.

De otra parte, sostiene que 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.

En virtud de lo expuesto, estima que procede la acción de despido indirecto ante el no pago de las 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.

En tal sentido, la sentencia del máximo Tribunal concluye que, habiéndose acreditado que a la fecha del fallo de la instancia el empleador no había pagado las cotizaciones de seguridad social devengadas durante los meses de diciembre de 2021 y enero de 2022, como 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 mérito de lo expuesto, acogió el recurso de unificación de jurisprudencia y, en sentencia de reemplazo, acogió la demanda de despido indirecto y nulidad del despido.

Vea sentencias Corte Suprema N°80.723-2023, Corte de Rancagua Rol N°918-2022 y Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua RIT O-148-2022.