



## SENTENCIA CS 218.064-2013: CORTE SUPREMA DECLARA QUE ES PROCEDENTE EL AUTODESPIDO POR NO PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES INDEPENDIENTE DE LA CANTIDAD DE MESES IMPAGOS.

Con fecha 24 de septiembre de 2024, la Corte Suprema acogió el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por la parte demandante, señalando que es procedente la acción de despido indirecto ante el no pago de cotizaciones previsionales, aun cuando se trate sólo de algunos meses dentro de una relación laboral, toda vez que esta situación es calificada como un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales.

Con fecha 24 de septiembre de 2024, la Corte Suprema resolvió recoger el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto por el recurrente, contra la sentencia de veintitrés de agosto de dos mil veintitrés dictada por la Corte de Apelaciones de Rancagua, el cual rechazaba el recurso de nulidad que se interpuso contra la sentencia Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua.

La materia del recurso fue solicitar 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.

En virtud de estos artículos, el demandante ejerció una acción de autodespido, puesto que a la fecha de este, 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. La sentencia de primera instancia resolvió que el no pago de cotizaciones previsionales en estos meses no tiene la gravedad que establece la ley para configurar la causal consagrada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Por otro lado, la sentencia impugnada rechazó el recurso de nulidad que dedujo la parte demandante, que se fundamentó en los artículos 478 letra c) y 477 del Código del Trabajo, ratificando el fallo de primera instancia, argumentando que no existía una errada calificación jurídica de los hechos, debiendo desestimarse la causal de nulidad interpuesta. Agrega que no cualquier incumplimiento deriva necesariamente en la terminación del contrato de trabajo. Señala que la gravedad del incumplimiento debe analizarse en virtud de algunos parámetros que dan luz acerca de la entidad y trascendencia de este, dado que no todo atraso o incumplimiento en el pago de las prestaciones derivadas de la relación laboral, pueden calificarse de grave.

En el caso en específico, señala que debe tenerse en cuenta el hecho público y notorio de los efectos de la Pandemia en la economía, el cual atenuaría el incumplimiento en comento, impidiendo su configuración como grave para los efectos del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

En base a esto, el recurrente acompañó los fallos dictados por la Corte Suprema en los antecedentes N° 3.668-2014 y en el rol N° 31.913-2019, así como la sentencia de la Corte de Apelaciones de Rancagua emitida bajo el rol N° 473-2022, solicitando una unificación de jurisprudencia.

Así, una vez revisados los antecedentes, la Corte Suprema consideró que *“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.”*



Por tanto, en el caso en específico, toda vez que se acreditó que el empleador no enteró 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, esta situación se configura como un incumplimiento grave, que justifica el despido indirecto planteado.

Así, la Corte Suprema acogió el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por la parte demandante, declarando nula la sentencia de instancia que desestimó la demanda de despido indirecto del demandante, ordenando dictarse acto seguido y sin nueva vista, pero separadamente, la respectiva de reemplazo.

**Scarlett Zavala Toledo**  
**Abogada Corporativa**  
**Lizama Abogados**