

Santiago, tres de enero de dos mil veinticinco.

Vistos:

Por sentencia dictada con fecha dieciocho de diciembre de dos mil veintitrés, en causa RIT M-3318-2023, seguida ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se resolvió acoger parcialmente la demanda interpuesta por doña [REDACTED] en contra de don [REDACTED] declarando la existencia de relación laboral entre las partes entre el 4 de marzo de 2022 y el 31 de marzo de 2023, declarando injustificado el despido y ordenando el pago de feriado anual 2022-2023 por \$315.000 y feriado proporcional por \$23.612, rechazando la demanda en todo lo demás.

Contra dicho fallo recurrió la parte demandante por la causal del artículo 477 del Código del Trabajo.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su conocimiento en audiencia, oportunidad en que alegó sólo el abogado de la parte recurrente.

Y considerando:

Primero: Que la parte demandante recurre de nulidad fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, infracción de ley que influye en lo dispositivo del fallo, denunciando la infracción de los incisos 5° y 7° del artículo 162 del mismo cuerpo legal.

Sostiene que la sentencia, no obstante haber establecido como hechos de la causa la existencia de contrato de trabajo entre las partes y que el demandado no pagó las cotizaciones de la demandante, rechazó la acción de nulidad del despido porque no hubo retención de fondos por parte del empleador, en circunstancias que las normas citadas de ninguna manera establecen como requisito para aplicar la sanción de nulidad del despido el que el empleador



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: CBXXXRVBXUZ

haya o no retenido fondos del trabajador destinados a pagar las cotizaciones.

Argumenta que para la aplicación de la sanción en cuestión solo basta que el empleador no haya pagado las cotizaciones de seguridad social al momento del despido, siendo irrelevante si hubo o no retención de fondos.

Agrega que también resulta irrelevante la situación migratoria irregular de la trabajadora, por cuanto el artículo 14 de la Ley N° 21.325 asegura a las personas migrantes igualdad de derechos laborales, independiente de su situación migratoria.

Expresa que la infracción denunciada habría influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por cuanto, de no haber mediado, se habría acogido la acción de nulidad del despido y ordenado el correspondiente pago de cotizaciones y remuneraciones que dan derecho las normas infringidas, solicitando específicamente que se declare que el despido no ha producido el efecto de poner término al contrato de trabajo y que el demandado debe pagar las cotizaciones adeudadas por todo el período trabajado, más las remuneraciones y prestaciones que se devenguen hasta el entero pago de las cotizaciones.

Pide, en definitiva, se acoja el presente recurso, se anule el fallo del tribunal a quo, y se dicte la respectiva sentencia de reemplazo que acceda a la declaración de la nulidad del despido.

Segundo: Que el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal invocada, asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, todo lo cual evidencia su carácter extraordinario que se manifiesta por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de



revisión por parte de los tribunales superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de aquellas que invoca, como, asimismo, de las peticiones que efectúa.

Igualmente, cabe tener presente que el recurso de nulidad no constituye una instancia, de manera que estos sentenciadores no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo su apreciación y establecimiento una facultad exclusiva y excluyente del juez que conoció del respectivo juicio. Por ello, esta Corte se ve impedida de efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, salvo en la hipótesis expresamente prevista al efecto para el caso de demostrarse la contravención de los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados en la construcción del razonamiento probatorio, y únicamente en el marco de la referida causal precisa y determinada.

El recurso de nulidad, finalmente, es un arbitrio de derecho estricto que requiere claridad y precisión en su fundamentación lo que resulta necesario toda vez que aquello da y define la competencia del Tribunal superior, el que no puede acogerlo por otros motivos, salvo la situación contemplada en el inciso final del artículo 479 del Código del Trabajo.

Tercero: Que, en consecuencia, el recurso de nulidad es un arbitrio de carácter extraordinario y de derecho estricto y solo procede por las causales que expresamente se prevé en los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo.

Cuarto: Que, es dable tener presente que, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, sobre infracción de ley, tiene como finalidad velar por una correcta aplicación del derecho a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: CBXXXRVBUXZ

palabras, su propósito esencial está en fijar el significado, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos tenidos por probados. Dicha hipótesis resulta procedente en el evento que el fallo aplique incorrectamente el derecho llamado a regir la cuestión que motiva la controversia, lo que puede tener lugar en los casos de contravención formal de la ley -aquéllos en que la sentencia prescinde de la ley o falla en oposición a su texto expreso-; en los de errónea interpretación de la ley -cuando la sentencia da al precepto legal un sentido o alcance distinto a aquel que debió haberle dado si hubiera aplicado correctamente las normas de interpretación; y si existiere una falsa aplicación de la ley -defecto que puede producirse cuando la ley se aplica a un caso no regulado por la norma o la sentencia prescinde de la aplicación de la ley para los casos en que ella se ha dictado-, siempre que cualquiera de estas hipótesis que se presente influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Quinto: Que, por lo mismo, esta causal, en su segunda hipótesis, supone la aceptación de los hechos establecidos en la sentencia, debiendo el recurrente indicar qué modalidad de infracción de ley es la que concurre en la especie: contravención formal de la norma, falta de aplicación de la misma, aplicación indebida o errada interpretación de la ley.

Por último, es necesario tener presente también que las normas que se denuncian como infringidas deben tener influencia en lo dispositivo del fallo, esto es, deben revestir el carácter de ser decisoria *litis*.

Sexto: Que en primer término es dable señalar que en el considerando décimo se señala como presupuesto fáctico tenido por cierto que el demandado no retuvo, ni enteró en las instituciones de seguridad social cotizaciones respecto de la actora y que aquélla no se encuentra afiliada a ninguna de las instituciones de seguridad social, atendida su situación migratoria irregular.



Séptimo: En consecuencia, el presupuesto fáctico tenido por cierto por la sentenciadora, el que ha sido reproducido con antelación resulta inamovible para el conocimiento de un recurso de nulidad fundado en el artículo 477 del Código del Trabajo, y sobre esa base el tribunal razonó que: *“habiéndose efectuado retención alguna por conceptos de seguridad social respecto de la actora, no ha nacido la obligación de enterar monto alguno a ninguna de las instituciones respectivas, en cuyo mérito no resulta procedente, en la especie, aplicar la sanción contemplada en el artículo 162 incisos 5to y 7mo. del Código del Trabajo debiendo rechazarse dicha pretensión”*.

Octavo: Que, analizado el inciso quinto a séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, se desprende que la ley impone al empleador la obligación que, al momento del despido, se encuentren pagadas las cotizaciones previsionales correspondientes al mes anterior a aquél en que se produjo la desvinculación.

Noveno: Que sobre lo anterior es importante tener presente que el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo señala: *“Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.”*

Además, el artículo 2° del DL 3500 dispone que: *“El inicio de la labor del trabajador no afiliado genera la afiliación automática al Sistema y la obligación de cotizar en una Administradora de Fondos de Pensiones, sin perjuicio de lo dispuesto para los afiliados voluntarios.*



La afiliación es la relación jurídica entre un trabajador y el Sistema de Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia que origina los derechos y obligaciones que la ley establece, en especial, el derecho a las prestaciones y la obligación de cotización.

La afiliación al Sistema es única y permanente. Subsiste durante toda la vida del afiliado, ya sea que se mantenga o no en actividad, que ejerza una o varias actividades simultáneas o sucesivas, o que cambie de Institución dentro del Sistema.

Cada trabajador, aunque preste servicios a más de un empleador, sólo podrá cotizar en una Administradora.

El empleador deberá comunicar la iniciación o la cesación de los servicios de sus trabajadores, a la Administradora de Fondos de Pensiones en que éstos se encuentren afiliados, dentro del plazo de treinta días contados desde dicha iniciación o término. La infracción a esta norma será sancionada con una multa a beneficio fiscal equivalente a 0,2 unidades de fomento, cuya aplicación se sujetará a lo dispuesto en el inciso octavo del artículo 19.

El trabajador deberá comunicar a su empleador la Administradora en que se encuentre afiliado, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación de sus servicios. Si no lo hiciere, el empleador cumplirá la obligación a que se refiere el artículo 19, enterando las cotizaciones en la Administradora que determine en conformidad al reglamento. En el caso de los afiliados nuevos, el empleador deberá enterar las cotizaciones en la Administradora que se determine de acuerdo a lo señalado en el Título XV.

Las Administradoras no podrán rechazar la solicitud de afiliación de un trabajador formulada conforme a esta ley”.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: CBXXXRVBXUZ

Por otra parte, el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, establece que las cotizaciones previsionales deben ser declaradas por el empleador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente aquel en que se devenga la remuneración del actor y en el caso que esta declaración y pago de las cotizaciones previsionales se realice por un medio electrónico, este plazo se extiende hasta el día 13 de cada mes.

Décimo: Que la sentenciadora acogió la demanda de declaración de relación laboral y despido injustificado rechazando, en definitiva, la acción por nulidad del despido, razonamiento que se encuentra en el citado considerando décimo de la sentencia.

En contra de dicha resolución el demandante interpone recurso de nulidad, fundado en la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, al haber sido dictada la sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo. La norma infringida es precisamente los incisos 5° al 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, solicitando, en definitiva, que acoja el recurso de nulidad interpuesto y que con su mérito se dicte sentencia de reemplazo en la cual se acoja la demanda, condenando a la empresa a la sanción establecida en el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo.

Undécimo: Por su parte el carácter obligatorio del descuento de las cotizaciones de seguridad social a las remuneraciones del trabajador, se encuentra en el D.L N° 3.500, en sus artículos 17 y 19. De este modo, la naturaleza imponible de los haberes los determina la ley, de modo que las remuneraciones siempre revistieron dicho carácter, lo que conlleva que el empleador deba hacer las deducciones pertinentes y enterarlas en los organismos previsionales respectivos y al no cumplir con esta exigencia se hace acreedor de la sanción contemplada en el artículo 162 incisos 5, 6 y 7 del Código del Trabajo, no eximiéndose de dicha carga la circunstancia de no haber



efectuado la retención correspondiente, ya que los presupuestos que la norma prevé para que proceda la sanción de nulidad del despido son la existencia de la relación laboral y la ausencia de declaración y pago de las cotizaciones durante ese periodo.

Por su parte, con respecto a la Ley de Extranjería que cita el recurrente y que señala como quebrantada, se debe tener presente que desde el punto de vista jurídico laboral los trabajadores extranjeros que laboran en Chile se encuentran afectos a las normas comunes y generales sobre la materia no existiendo diferencias, por lo cual, los empleadores en conocimiento de ello, deben dar cumplimiento a las leyes laborales, previsionales, y de seguridad, correspondientes al periodo en que se ejerza la prestación de servicios, con independencia a la situación migratoria en que se encuentren, cuestión de orden administrativo que no es materia de estos antecedentes.

Lo anterior, entonces, hace también irrelevante determinar si la situación de una trabajadora migrante es o no regular -circunstancia que explica por qué la actora no estaba inscrita en instituciones de seguridad social y de ahí la no retención de fondos-, por una parte, porque el artículo 14 de la Ley N° 21.325 asegura a dichas personas igualdad de derechos laborales, independiente de su situación migratoria y, por la otra, se ha acreditado que las cotizaciones previsionales no estaban pagadas al momento del término del contrato laboral.

En efecto, si el empleador durante la relación laboral infringió la normativa previsional y no dio cumplimiento a la obligación establecida en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, corresponde imponerle la sanción que el mismo contempla en el inciso séptimo, hubiera efectuado o no la correlativa retención, y al no decidirse así en la sentencia impugnada se ha hecho una errada interpretación y aplicación de la normativa en estudio.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: CBXXXRVBUXZ

Duodécimo: Que, en consecuencia, establecida la existencia de la relación laboral entre las partes, le asiste al demandante el derecho al pago de las cotizaciones previsionales por el tiempo que prestó servicios a la demandada, considerando al efecto una remuneración de \$450.000, por el período que medió entre el 4 de marzo de 2022 y el 31 de marzo de 2023.

De esta forma, deberá accederse a lo solicitado y condenarse a la demandada a pagar las prestaciones consignadas en el contrato de trabajo desde la fecha del despido y hasta la convalidación del mismo con el pago de las cotizaciones previsionales adeudadas, considerando al efecto la remuneración consignada precedentemente.

Décimo tercero: Que, en este orden de ideas, se acogerá la causal impetrada por la parte recurrente fundada en la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo en relación con lo previsto en el artículo 162 incisos quinto y séptimo del signado cuerpo normativo, dictándose al efecto la correspondiente sentencia de reemplazo.

Por las razones anteriores, y lo dispuesto en los artículos 477, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se acoge, sin costas** el recurso de nulidad deducido por la parte demandante contra la sentencia de fecha dieciocho de diciembre de dos mil veintitrés dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT M-3318-2023, caratulados [REDACTED] la que en consecuencia, es nula sólo en lo que dice relación a que se desestimó la nulidad del despido por no pago de las cotizaciones previsionales durante la vigencia de la relación laboral, dictándose a continuación, y sin previa vista, la correspondiente sentencia de reemplazo.

Regístrese y comuníquese.

Redactada por la ministra Verónica Sabaj Escudero.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: CBXXXRVBXUZ

No firma el ministro (s) señor Padilla, no obstante concurrir a la vista de la causa y del acuerdo, por encontrarse ausente.

Rol Laboral-Cobranza N° 23-2024.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: CBXXXRVBXUZ

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros (as) Graciela Gomez Q., Veronica Cecilia Sabaj E. Santiago, tres de enero de dos mil veinticinco.

En Santiago, a tres de enero de dos mil veinticinco, 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>

Código: CBXXXRVBXUZ