

LEY N° 20.194 QUE INTERPRETA EL INCISO SÉPTIMO DEL ARTÍCULO 162 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, PRECISANDO SU SENTIDO Y ALCANCE EN LA SITUACIÓN QUE INDICA

La Ley 20.194, publicada el 7 de julio pasado, analiza dos materias, en primer lugar interpreta el inciso séptimo del artículo 162 y en segundo lugar establece un límite al monto de las obligaciones morosas que serán exigibles al empleador para los efectos de aplicar o no la nulidad del despido.

Esta disposición interpreta la denominada “Ley Bustos-Seguel”, que dispone la nulidad del despido celebrado cuando se encuentren impagas las cotizaciones previsionales, debiendo el empleador pagar las remuneraciones y cotizaciones correspondientes al período entre el despido y la convalidación del mismo, esto es, cuando se pagan las cotizaciones adeudadas.

Interpretación del inciso Séptimo del artículo 162

La interpretación de esta norma deberá entenderse en el siguiente sentido: el pago al cual está obligado el empleador moroso en el pago de las cotizaciones previsionales *comprende la totalidad del período de tiempo que media entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación mediante la cual el empleador le comunica al trabajador que ha pagado las cotizaciones morosas, con las formalidades indicadas en el inciso sexto de dicha disposición legal, sin perjuicio del plazo de prescripción señalado en el inciso tercero del artículo 480, del mismo Código, el que sólo se considerará para los efectos de la interposición de la respectiva demanda.*

A este respecto y durante mucho tiempo primó la doctrina de la Corte Suprema en orden a acotar el período exigible entre el despido y su convalidación, resolviendo en fallo Rol 3378-02 que: *“La obligación del empleador consiste en el pago de las prestaciones laborales a favor del trabajador, con motivo de las remuneraciones que se hubieren devengado con posterioridad al despido, es sólo por el lapso máximo de seis meses, todo ello derivado de la recta interpretación del inciso 5° del artículo 162 en armonía con el artículo 480, ambos del Código del Trabajo, según el alcance fijado reiteradamente por este Tribunal. Lo*

anterior en razón de la certeza jurídica y de guardar una correcta armonía con lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 480 del mismo texto legal”.

No obstante lo anterior, con fecha 21 de abril de 2004, se presentó al Congreso Nacional un proyecto de ley con el propósito de corregir, a juicio de sus autores, la errónea interpretación que hasta ese minuto habían hecho los Tribunales respecto de esta disposición, señalaba lo siguiente:

“Artículo único: *Declárese interpretado el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo en el siguiente sentido: El inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo en cuanto señala que “Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.”, debe interpretarse y aplicarse de forma tal que el pago al cual está obligado el empleador moroso en el pago de las cotizaciones provisionales comprende la totalidad del período de tiempo que media entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación mediante la cual el empleador le comunica al trabajador que ha pagado las cotizaciones morosas, con las formalidades indicadas en el inciso sexto de dicha disposición legal, sin perjuicio del plazo de prescripción señalado en el inciso 3º del artículo 480, del mismo Código, el que sólo se considerará para los efectos de la interposición de la respectiva demanda”.*

Es del caso señalar que durante la tramitación legislativa de este proyecto de ley, la CChC presentó sus observaciones en esta materia, toda vez que consideraba perjudicial para el mundo del trabajo esta interpretación debido a que podría impulsar acciones fundadas en el abuso del derecho y propiciar incertidumbre en las relaciones laborales, perjudicando a trabajadores y empleadores.

Límite para determinar los casos en que será exigible la obligación de pago pero no se aplicará la nulidad del despido.

En este caso se incorpora un nuevo inciso al artículo 162 mediante el cual se establece una limitación a esta obligación, que consiste en la *no exigibilidad de esta obligación* al empleador moroso, *cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 UTM, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda.*

Esta norma, que fue propuesta hace tres años por la C.Ch.C, buscó evitar que se invocara la nulidad del despido y el consiguiente pago de las remuneraciones y cotizaciones provisionales del período moroso, cuando las cantidades adeudadas por cotizaciones e imposiciones impagas no excedieran de un determinado monto. De este modo se impedirá que una deuda de mínima cuantía genere grandes recargos, siempre que la deuda se pague en un plazo razonable.