

Legal |
Opinión | Artículo 1 de 1

La nulidad del despido en el contexto de un proceso de cobranza laboral inactivo

"...A propósito de esta institución se ha manifestado la necesidad de perfeccionar el diseño legislativo en uno que proteja los derechos de los trabajadores, pero que, a la vez, entregue herramientas a los distintos actores para el caso del ejercicio abusivo de las normas del proceso laboral, y para resguardar la certeza jurídica..."

Jueves, 14 de diciembre de 2023 a las 13:06



Cristóbal Horwitz

Nicolás Daniels



A⁻ A⁺ Imprimir Enviar

Cristóbal Horwitz y Nicolás Daniels

El 28 de septiembre de 1999 se publicó la Ley N° 19.631 (o "Ley Bustos"), que modificó, entre otras disposiciones, el artículo 162 del Código del Trabajo.

Esta normativa agregó ciertos requisitos para la validez del despido de un trabajador, estableciendo que, para estos efectos, el empleador debe informar por escrito al trabajador el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes y, además, que si este no hubiese efectuado el íntegro de dichas cotizaciones al momento del despido, este no tendrá validez. Lo anterior, sin perjuicio de ser posible su convalidación mediante el pago de las imposiciones morosas, y comunicando el hecho al trabajador por carta certificada, adjuntando los recibos de pago emitidos por las respectivas instituciones previsionales.

En definitiva, cuando no se haya cumplido con los requisitos de validez, y mientras no exista convalidación, se devengan en beneficio del (ex) trabajador, las remuneraciones y demás prestaciones laborales de su contrato de trabajo, por cada mes que pase, como si por todo ese período efectivamente hubiese prestado servicios.

En efecto, la Ley Bustos estableció esta institución con el objeto de detener el abuso de ciertos empleadores que, pese a realizar los descuentos previsionales en las liquidaciones, no enteraban dichas sumas a los respectivos organismos de seguridad social.

Sin embargo, pese a las buenas intenciones detrás de esta ley, en determinados casos se producen situaciones cuyos efectos son desproporcionados. Uno de los casos más problemáticos es el que tratamos en esta columna, esto es, la nulidad del despido en el contexto de un proceso de cobranza laboral inactivo.

De acuerdo con la interpretación usual de la parte final del artículo 429 del Código del Trabajo, no solo en los juicios declarativos laborales sería improcedente el abandono del procedimiento, sino que también en sede de cobranza.

Lo anterior, en aquellos casos en que se pretende ejecutar una sentencia que declaró la nulidad del despido, ha implicado la generación de efectos particularmente gravosos: es posible que un procedimiento de cobranza se encuentre inactivo por años, sin que el tribunal realice gestiones de oficio —probablemente por el volumen de causas conocidas—, pero lo que es más grave, sin que el demandante realice gestión alguna destinada a obtener el cumplimiento, permitiendo la generación de un crédito en su favor que solo irá aumentando (por los conceptos señalados), y sin que su negligencia tenga aparejada la sanción de tener por abandonado el procedimiento.

A modo de ejemplo, si en el marco de un juicio laboral se declara la nulidad de un despido que tuvo lugar el 1° de enero de 2010, sobre la base de una remuneración de \$400.000, y si esa sentencia, en sede de cobranza, no hubiese sido íntegramente cumplida, solicitando la convalidación, solo por concepto de remuneraciones “post despido” devengadas al 1° de enero de 2023, se adeudaría el monto total de \$57.600.000, suma que ni siquiera contempla los intereses y reajustes correspondientes.

Pero eso no es todo, según vimos más arriba, el despido solo se convalida pagando todas las cotizaciones atrasadas y, mientras esto no ocurra, la deuda/crédito en favor del demandante seguirá aumentando.

Esta desproporción es aún más manifiesta en materia de subcontratación: el crédito, que ahora crece con el paso del tiempo, es un pasivo en el patrimonio de la empresa mandante, situación que muchas veces es aprovechada para aumentar la deuda frente a un deudor de mayor solvencia patrimonial.

En definitiva, a propósito de esta institución se ha manifestado la necesidad de perfeccionar el diseño legislativo en uno que proteja los derechos de los trabajadores, pero que, a la vez, entregue herramientas a los distintos actores para el caso del ejercicio abusivo de las normas del proceso laboral, y para resguardar la certeza jurídica.

** Cristóbal Horwitz Zanolli y Nicolás Daniels Leonard son socio y asociado, respectivamente, de ARH Abogados.*