

# BOLETÍN JURÍDICO

Número 9 – Linares, junio de 2021

## LEY 21.342: ESTABLECE PROTOCOLO DE SEGURIDAD SANITARIA LABORAL PARA EL RETORNO GRADUAL Y SEGURO AL TRABAJO EN EL MARCO DE LA ALERTA SANITARIA DECRETADA CON OCASIÓN DE LA ENFERMEDAD DE COVID-19 EN EL PAÍS Y OTRAS MATERIAS QUE INDICA

La presente ley establece el protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad causada por el coronavirus covid-19 en el país y otras materias que indica. Al respecto establece:

### **a) Obligación de implementar un protocolo de seguridad sanitaria laboral COVID-19.**

La Ley impone la obligación de crear e implementar un protocolo tipo de seguridad sanitaria laboral dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde su publicación, el que al menos, debe contener las siguientes medidas:

- 1) Testeo diario de la temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa.
- 2) Testeo de contagios, de acuerdo a las normas y procedimiento que determine la autoridad sanitaria.
- 3) Medidas de distanciamiento físico seguro.
- 4) Disponibilidad de agua y jabón, de fácil acceso, y dispensadores de alcohol gel certificado, accesibles y cercanos a los puestos de trabajo.
- 5) Sanitización periódica de las áreas de trabajo.
- 6) Medios de protección a disposición de los trabajadores, incluyendo mascarillas certificadas de uso múltiple y con impacto ambiental reducido, y, cuando la actividad lo requiera, guantes, lentes y ropa de trabajo.
- 7) Definición y control de aforo, que deberá incluir el procedimiento de conteo, y medidas de prevención de aglomeraciones en lugares con atención de público.
- 8) Definición de turnos, procurando horarios diferenciados de entrada y salida distintos a los habituales, para evitar aglomeraciones en transporte público de pasajeros.
- 9) Otras medidas que disponga la autoridad sanitaria en uso de sus facultades reglamentarias.
- 10) Detalle con aspectos particulares relativos a las condiciones específicas de la actividad laboral.

El costo de las medidas es de cargo de la empresa, en ningún caso se podrá cobrar a los trabajadores.

Para contribuir al cumplimiento de esta obligación, los organismos administradores del

seguro de la ley N° 16.744 tendrán que elaborar, dentro del plazo de diez días hábiles contado desde la publicación de la presente ley, un protocolo tipo para sus empresas adheridas o afiliadas.

Las empresas que no cuenten con un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral, no podrán retomar o continuar la actividad laboral de carácter presencial. La fiscalización de su existencia y su aplicación se realizará por la Dirección del Trabajo y por la autoridad sanitaria que corresponda, quienes podrán, en uso de sus atribuciones, aplicar las multas respectivas y disponer la suspensión inmediata de las labores que signifiquen un riesgo inminente para la salud de los trabajadores.

La ley establece sanciones para las empresas que reinicien o continúen labores sin contar con el Protocolo, como asimismo respecto de contagios de trabajadores por COVID-19 debido a culpa del empleador.

**b) Obligación de implementar el trabajo a distancia o teletrabajo mientras persista la alerta sanitaria.**

El empleador deberá implementar esta modalidad para sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el Código del Trabajo, sin que ello implique reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren, y el o la trabajadora consintiere en ello.

Si se tratare de trabajadores que acrediten alguna condición que genere un alto riesgo de presentar un cuadro grave de infección, de acuerdo a las enfermedades preexistentes, ser mayor de 60 años, o si tienen bajo su cuidado a un menor de edad, adulto mayor o personas con

discapacidad, el empleador deberá cumplir la obligación antedicha dentro de los diez días de notificada la condición del trabajador, sin que pueda ser obligado a concurrir a su trabajo en tanto no se cumpla dicha obligación, pudiéndose reclamar del incumplimiento ante el respectivo Inspector del Trabajo. Si la naturaleza de las funciones no fueren compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de los señalados trabajadores y sin reducir sus remuneraciones, los destinará a labores que no requieran atención al público o en las que se evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que sea posible y no signifique menoscabo.

**c) Obligación de implementar un seguro individual obligatorio de salud, asociado a COVID-19**

La Ley establece un seguro de carácter individual obligatorio, de cargo del empleador, en favor de los trabajadores del sector privado y que estén sujetos al Código del Trabajo, destinado a cubrir los gastos de hospitalización y rehabilitación del trabajador asociados a la enfermedad COVID-19. Adicionalmente, el Seguro contemplará una indemnización en caso de fallecimiento del trabajador durante la vigencia de la póliza cuando haya sido causado por el contagio del virus del SARS-CoV2.

Se exceptúan de la obligatoriedad del Seguro los trabajadores que estén sujetos a regímenes de trabajo a distancia o teletrabajo de manera exclusiva.

**d) Normas sobre licencias médicas**

Se establece que durante la vigencia de la presente ley, respecto de las licencias médicas

por COVID-19 de cualquier naturaleza, no se aplicará el Art. 14 del D.F.L. 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el llamado "período de carencia" de tres días no pagados para las licencias cuya duración sea inferior o igual a 10 días, de modo que todas estas licencias se pagarán completas, a partir del primer día, sin importar cuantos días dure el reposo médico prescrito.

La calificación del origen de la enfermedad como laboral deberá efectuarse conforme a las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

El trabajador con licencia preventiva tendrá los mismos derechos de que gozan las licencias por incapacidad temporal.

*Fuente: Biblioteca del Congreso Nacional*

## **Ley 21.249 y su modificación por la ley 21.340: Medidas en favor de los usuarios finales de servicios sanitarios, electricidad y gas**

La ley 21.249, en el contexto de propagación del coronavirus COVID-19 por el país, establece medidas para los usuarios relativas al suministro y cobro de servicios de distribución de agua y alcantarillado, electricidad y gas de red.

En este sentido, establece que durante los noventa días siguientes a su fecha de publicación, las empresas proveedoras de estos servicios no podrán cortar el suministro por mora en el pago a las siguientes personas, usuarios y establecimientos:

- a) Usuarios residenciales o domiciliarios.
- b) Hospitales y centros de salud.
- c) Cárceles y recintos penitenciarios.
- d) Hogares de menores en riesgo social, abandono o compromiso delictual.
- e) Hogares y establecimientos de larga estadía de adultos mayores.
- f) Bomberos.
- g) Organizaciones sin fines de lucro.

- h) Microempresas, de acuerdo a lo establecido en la ley N° 20.416 que las regula.

*Más tarde, por la ley 21.340, se extiende hasta el 31 de diciembre de 2021 el plazo en que las empresas proveedoras de estos servicios no podrán cortar el suministro por mora en el pago a las personas, usuarios y establecimientos que allí establece.*

Además, la ley establece que las deudas que se contraigan con estas empresas ~~entre el 18 de marzo de 2020 y hasta los 90 días posteriores a su publicación~~ (Ley 21.340: se amplían los periodos dispuestos por el artículo 2° de la Ley N° 21.249, vale decir, que las deudas contraídas con estas empresas abarcarán el tramo comprendido entre el 18 de marzo de 2020 y el 31 de diciembre de 2021.), se prorratearán en el número de cuotas mensuales iguales y sucesivas que determine el usuario final, hasta un máximo de 12, y el comienzo de su cobro se postergará hasta la primera facturación que ocurra ~~una vez que hayan transcurrido los 90 días~~, sin multas, intereses ni gastos asociados. El referido prorrateo podrá incluir deudas generadas antes del plazo

señalado, hasta el monto de 10 U.F. para el consumo de electricidad y de 5 U.F. para los consumos de agua y de gas.

Para poder acceder a estos beneficios de postergación y prorrato los usuarios deberán acreditar que cumplen con alguno de los requisitos señalados en el Art. 3° de la ley (adulto mayor, beneficiario de seguro de desempleo, causales de la ley N° 21.227, o trabajador independiente que declare merma significativa de ingresos), o bien, justificar estar imposibilitados de pagar mediante una declaración jurada simple (*Ley 21.340: amplía el rango de quienes podrán acogerse a lo establecido por el artículo 2° precitado a quienes se encuentren dentro del 80% de vulnerabilidad, de conformidad al Registro Social de Hogares, el que en su texto original era del 60%*).

*Ley 21.340: agrega un nuevo plazo de 30 días adicionales a los beneficiarios, para el solo efecto de acogerse al beneficio de prorrato. Para ello, 15 días antes del vencimiento del plazo establecido en la ley 21.249 las empresas deberán remitir a los clientes finales la información correspondiente al monto de su deuda y a los beneficios a los que se pueden acoger.*

*Las empresas mantendrán informados de sus deudas a los usuarios y la forma de cómo podría prorratearse, extendiendo el plazo máximo en hasta 48 cuotas.*

La ley impone a las empresas proveedoras el deber de establecer plataformas de atención a

sus clientes, que permitan recibir las solicitudes. El plazo para resolver y comunicar la decisión será de 5 días hábiles, y en caso de ser negativa, deberá ser justificada. Del rechazo podrá reclamarse ante la subsecretaría, superintendencia u organismo fiscalizador respectivo.

*La ley 21.340 amplía hasta el 31 de diciembre de 2021 el periodo en que las empresas generadoras y transmisoras de energía eléctrica continuarán proveyendo con normalidad sus servicios a las empresas distribuidoras domiciliarias de energía y a las cooperativas eléctricas.*

Se establece que, si los beneficiarios hubiesen sido objeto de cortes o suspensiones de suministro o servicio por mora en el pago, la respectiva empresa proveedora o cooperativa deberá proceder a la reposición inmediata del servicio, sin costo alguno para el usuario.

*Finalmente, la ley 21.340 incorpora el artículo 11°, nuevo, a la Ley N° 21.249, que dice relación con la extensión de los plazos contenidos en los artículos 1°, 2° y 7° de la citada ley por hasta 60 días, en caso de que éstos se cumplan y se encuentre vigente la declaración de Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe dictado con ocasión de la pandemia por Covid-19, declarado por decreto 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.*

*Fuente: Biblioteca del Congreso Nacional*

## RESUMEN DE JURISPRUDENCIA

### Corte Suprema, rol 122.126-2020

*MAGISTRADOS DE CORTE DE APELACIONES INCURREN EN FALTA O ABUSO GRAVE AL CONFIRMAR RESOLUCIÓN QUE ACOGIÓ EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD DE ACCIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO. MAGISTRADOS DE CORTE DE APELACIONES DEJARON DE APLICAR LEY QUE RESUELVE MANERA DE COMPUTAR CADUCIDAD DE ACCIÓN LABORAL EN SITUACIÓN DE ESTADO DE CATÁSTROFE POR COVID-19, PUES SU PLAZO DEBE ENTENDERSE AMPLIADO POR EL SÓLO MINISTERIO DE LEY N° 21.226. HECHO QUE PLAZO DE CADUCIDAD HAYA COMENZADO A CORRER ANTES DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY N° 21.226 NO ALTERA SU APLICACIÓN.*

La Ley N° 21.226 estableció un régimen jurídico de excepción para los procesos judiciales, en las audiencias y actuaciones judiciales, y para los plazos y ejercicio para las acciones que indica, por el impacto de la enfermedad Covid-19 en Chile. Del claro tenor del cuerpo legal en referencia se desprende que la intención del legislador fue solucionar los problemas que se podían presentar ante la emergencia vivida en el país en relación con el ejercicio de los derechos en los procedimientos judiciales, buscando reducir al mínimo los perjuicios que se pudieran producir a los justiciables.

Es así como, por ejemplo, se dispuso la prohibición para los tribunales ordinarios y especiales de decretar actuaciones judiciales que pudieran causar indefensión -artículo 3°-; la suspensión de los términos probatorios -artículos 6° y 7°-; se estableció un nuevo régimen de entorpecimiento judicial - artículos 4° y 5°-; se dispusieron nuevas normas sobre la prescripción y caducidad de las acciones - artículo 8°-; se permitió prescindir de las exigencias previas a la presentación de demandas que sean difíciles de satisfacer en atención a la emergencia sanitaria; etc. En este orden de consideraciones especial importancia tiene el artículo 10 del cuerpo legal en referencia que obliga al tribunal a "tomar todas las medidas necesarias que aseguren las condiciones para el cumplimiento de las garantías judiciales del proceso, contempladas en la

Constitución Política de la República y en los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes (consid. 8°).

Es en este marco de razonamientos que se debe analizar el inciso tercero del artículo 8 de la Ley N° 21.226, que establece la prórroga de los plazos de prescripción y caducidad durante el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública. La norma en referencia dispone, en lo pertinente, que: "Asimismo, no aplicará lo dispuesto en el inciso primero de este artículo -interrupción de la prescripción por la sola presentación de la demanda- para el ejercicio de las acciones laborales y de competencia de los juzgados de policía local, en cuyo caso se entenderán prorrogados los plazos de prescripción y caducidad respectivos, hasta cincuenta días hábiles contados desde la fecha del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y el tiempo que sea prorrogado, si es el caso". (consid. 9°).

Cabe señalar que del tenor literal del inciso tercero del artículo 8 de la Ley N° 21.226, en relación con la prórroga que dispone, se desprende que no establece diferencia alguna entre los plazos que ya hubieran comenzado a correr con aquellos que sí, como lo resolvieron los recurridos, y no lo hizo por cuanto no se puede limitar el derecho de las partes a ejercer las prerrogativas que establece la ley, porque lo que se busca es permitir que puedan obtener el pronunciamiento que, en su oportunidad, sometieron a la decisión de los tribunales. Se debe entender, entonces, que si el plazo de prescripción o de caducidad estaba pendiente al momento en que se declaró el estado de excepción, cualquiera sea su extensión temporal, resulta ampliado por el solo ministerio de la ley hasta completar cincuenta días

hábil desde el día en que cese el estado de excepción, y como se trata de una prórroga, se supone que el plazo se habrá vencido antes de completar ese término." (consid. 10).

A mayor abundamiento, para los efectos de determinar el correcto alcance del inciso tercero del artículo 8 de Ley N° 21.226, es útil concordarlo con lo dispuesto por el artículo 24 de la ley sobre efecto retroactivo de las leyes en cuanto establece que "las leyes concernientes a la substanciación y ritualidad de los juicios prevalecen sobre las anteriores desde el momento en que deben empezar a regir. Pero los términos que hubiesen empezado a correr y las actuaciones y diligencias que ya estuvieren iniciadas se regirán por la ley vigente al tiempo de su iniciación". En este sentido, y como se señaló, el referido cuerpo legal no excluye de manera expresa que la prórroga también alcanza a los términos que ya empezaron a correr, por lo tanto, estando en curso el plazo de caducidad de la acción en la causa en análisis, lo alcanza la nueva normativa teniendo en consideración que se trata de leyes que se aplican "in actum". (consid. 11).

Conforme a lo expuesto se ha configurado un vicio que afecta la garantía asegurada por el inciso sexto del numeral tercero del artículo 19 de la Carta Fundamental, relativa a un justo y racional procedimiento, atendido que, en la especie, se ha denegado a la parte afectada, el derecho a que el tribunal se pronuncie sobre el fondo de la acción intentada -mecanismo expresamente establecido por el legislador- lo que no ocurrirá si declara la caducidad por equivocadas razones, sin aplicar la ley que resuelve el caso." (consid. 12).

No debe olvidarse que, en materia laboral, las normas procesales deben ser comprendidas integrando de manera concreta los principios inspiradores que justifican la existencia de tal disciplina, y uno de los basamentos sensibles en este asunto, dice relación con el derecho de las personas a acceder libremente a un tribunal de justicia para la

protección de sus derechos, como consecuencia evidente del reconocimiento constitucional de lo que la doctrina y el derecho convencional y comparado denomina como derecho a la tutela judicial efectiva, en cuanto fundamento esencial de todo Estado de Derecho, que se encuentra garantizado a nivel constitucional mediante el numeral 3° del artículo 19 de la Carta Fundamental, al reconocer la prerrogativa universal de igual protección de la ley, el derecho a la defensa jurídica, el derecho a ser juzgado por el juez natural, y a un justo y racional procedimiento, garantía que, además, tiene como contrapartida orgánica, los principios rectores de la actividad jurisdiccional consagrados en el artículo 76 del texto constitucional, específicamente el de inexcusabilidad, que impone a los tribunales el deber imperativo de otorgar un pronunciamiento de mérito sobre la controversia que legalmente se le plantee, sin poder excusarse de hacerlo." (consid. 13).

*Voto en contra del ministro Mera:* estuvo por rechazar el recurso de queja, teniendo en consideración que en el presente caso, el mérito de los antecedentes no permite concluir que los jueces recurridos -al decidir como lo hicieron- hayan incurrido en alguna de las conductas que la ley reprueba y que sea necesario reprimir y enmendar mediante el ejercicio de las atribuciones disciplinarias de esta Corte. En efecto, el recurso gira en torno a la interpretación que hicieron de las normas que regulan la caducidad de la acción para recamar el despido indebido. Al respecto cabe señalar que, como ha dicho reiteradamente esta Corte, el proceso de interpretación de la ley que lleva a cabo la magistratura en cumplimiento de su cometido no puede ser revisado por la vía del recurso de queja porque constituye una labor fundamental, propia y privativa de aquella, a menos que sea caprichosa o arbitraria, cuyo no es el caso.

*Fuente: Poder Judicial*

### **Corte Suprema, rol 15.664-2019**

AUNQUE SENTENCIA QUE RECONOCE RELACIÓN LABORAL SÓLO DECLARA EXISTENCIA DE VINCULACIÓN

*PREVIA Y POR TANTO RESULTA PERTINENTE APLICAR SANCIÓN DE NULIDAD DEL DESPIDO, ELLA NO RESULTA PROCEDENTE SI VINCULACIÓN ES CON LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO Y SE REFIERE A CONTRATOS CELEBRADOS BAJO MODALIDAD DE HONORARIOS. TRATÁNDOSE DE CONTRATOS A HONORARIOS CELEBRADOS AL AMPARO DE UN ESTATUTO DEL SECTOR PÚBLICO ELLOS SE ENCONTRABAN REVESTIDOS DE UNA PRESUNCIÓN DE LEGALIDAD, DE MANERA QUE NO SE ENCONTRABAN EN HIPÓTESIS PREVISTA POR LEGISLADOR PARA PROCEDENCIA DE NULIDAD DEL DESPIDO. INAPLICABILIDAD DE SANCIÓN DE NULIDAD DE DESPIDO A SITUACIÓN SUB LITE NO OBSTA A OBLIGACIÓN DE ENTERAR COTIZACIONES PREVISIONALES ADEUDADAS POR PERÍODO EN QUE SE RECONOCIÓ EXISTENCIA DE RELACIÓN LABORAL*

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 483 y 483 A del Código del Trabajo, el recurso de unificación de jurisprudencia procede cuando respecto de la materia de derecho objeto del juicio existieren distintas interpretaciones sostenidas en uno o más fallos firmes emanados de tribunales superiores de justicia. La presentación respectiva debe ser fundada, incluir una relación precisa y circunstanciada de las distintas interpretaciones respecto del asunto de que se trate sostenidas en las mencionadas resoluciones y que haya sido objeto de la sentencia contra la que se recurre y, por último, se debe acompañar copia autorizada del o de los fallos que se invocan como fundamento. (consid. 1º).

La materia de derecho que se solicita unificar dice relación con determinar la aplicación del artículo 162 del Código del Trabajo cuando la existencia de la relación laboral ha sido declarada judicialmente. (consid. 2º).

Sin embargo, tratándose, en su origen, de contratos a honorarios celebrados por órganos de la Administración del Estado -entendida en los términos del artículo 1º de la ley 18.575-, a juicio de esta Corte, concurre un elemento que autoriza a diferenciar la aplicación de la referida institución, cual es que fueron suscritos al amparo de un estatuto legal determinado que, en principio, les otorgaba una presunción de legalidad, lo que permite entender que no se encuentran típicamente en la hipótesis para

la que se previó la figura de la nulidad del despido. (consid. 5º)

En otra línea argumentativa, la aplicación -en estos casos- de la institución contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, se desnaturaliza, por cuanto los órganos del Estado no cuentan con la capacidad de convalidar libremente el despido en la oportunidad que estimen del caso, desde que, para ello, requieren, por regla general, de un pronunciamiento judicial condenatorio firme, lo que grava en forma desigual al ente público, convirtiéndose en una alternativa indemnizatoria adicional para el trabajador, que incluso puede llegar a sustituir las indemnizaciones propias del despido. (consid. 6º)

Por lo razonado, no procede aplicar la nulidad del despido cuando la relación laboral se establece con un órgano de la Administración del Estado y ha devenido a partir de una vinculación amparada en un determinado estatuto legal propio de dicho sector (c. 7º)

Lo anterior no altera la obligación de enterar las cotizaciones previsionales adeudadas por el período en que se reconoció la existencia de la relación laboral, como se estableció en la sentencia de base y no fue materia del recurso de nulidad ni del de unificación de jurisprudencia. (c. 8º)

En estas condiciones, yerra la Corte de Apelaciones de Santiago al estimar que, en este caso, es procedente aplicar la sanción de nulidad del despido consagrado en el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo (c. 9º)

Se previene que los ministros señores Silva Cancino y Mera Muñoz concurren a la decisión de acoger el recurso de unificación de jurisprudencia, teniendo el primero en consideración únicamente, y el segundo, además, presente que el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo impone al empleador una obligación, en cuanto para proceder al despido del trabajador por alguna de las causales contempladas en el artículo 160 o en los numerales 4, 5 o 6 del artículo 159, todos del cuerpo legal ya citado, debe informarle 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, de tal manera que si no hubiere efectuado el íntegro de las imposiciones a la fecha del cese de los servicios, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo. Una vez concretada la exoneración eludiendo la carga aludida -y sin perjuicio que el inciso 6° de la misma disposición prevé la posibilidad de convalidarla mediante el pago de las imposiciones morosas del dependiente y la comunicación de este hecho a través de una carta certificada acompañada de la documentación en que conste la recepción de dicho pago- el inciso 7° obliga al empleador a pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el pacto laboral durante el período comprendido entre la fecha de la desvinculación y la de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.

*Prevenición del Ministro Sr. Silva Cancino:* La sanción que se contempla en el referido artículo 162 procura la observancia de la normativa previsional, por cuanto determina que el despido que se verifica fuera de las condiciones legales para ello, en lo que al pago de las cotizaciones previsionales se refiere, obliga a que el empleador mantenga el pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato, en tanto no se regularice la situación previsional del dependiente y ello le sea comunicado. El aludido castigo ha sido previsto para el empleador que ha efectuado la retención correspondiente de las remuneraciones del dependiente y no entera los fondos en el organismo respectivo, es decir, no cumple su rol de agente

intermediario y ha distraído dineros que no le pertenecen en finalidades distintas a aquéllas para las cuales fueron retenidos. En el caso en análisis, la demandada desconoció el hecho que haya existido entre su parte y el demandante un contrato de trabajo, controversia que aparece dirimida a favor de éste sólo en la sentencia atacada, de modo que con anterioridad no hubo retención de cotizaciones en los organismos de seguridad social, y por ende no procede invocar la nulidad del despido prevista por la norma antes citada.

*Voto en contra de la Ministra Sra. Chevesich:* Al respecto, se debe recordar que, de acuerdo a la modificación introducida por la Ley N° 19.631 al artículo mencionado, se impuso al empleador la obligación, en el caso que proceda a despedir a un trabajador, de mantener íntegramente pagadas sus cotizaciones previsionales, de lo contrario, dicho despido carece de efectos -es nulo-, correspondiendo entonces que el empleador, no obstante la separación del trabajador, siga pagando las remuneraciones y capítulos pertinentes hasta que se subsane el incumplimiento referido, convalidando el despido. Entonces, atendida la naturaleza declarativa de la sentencia que reconoce la existencia de un vínculo de trabajo, no depende de sí el empleador retuvo o no lo correspondiente a las cotizaciones de seguridad social, ni de la naturaleza jurídica del empleador, por lo tanto, procedía declarar que la demandada también queda obligada al pago de los emolumentos devengados desde la separación del trabajador hasta la convalidación del despido.

*Fuente: Poder Judicial*



Este Boletín tiene una  
Licencia Creative Commons BY 4.0:

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

#### REDES SOCIALES Y CONTACTO

✉ sergioarenasb

f sergioarenasabogado

📧 sergioarenas.abogado

☎ 995459643