

INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, recaído en el proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, que interpreta lo preceptuado en el inciso séptimo del artículo 162, del Código del Trabajo, para efectos de precisar el monto de lo que corresponde pagar por concepto de cotizaciones previsionales morosas, en la situación que indica.
BOLETÍN N° 3.506-13

HONORABLE SENADO:

Vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social tiene el honor de informaros respecto del proyecto de ley de la referencia, iniciado en una Moción de los Honorables Diputados señoras Adriana Muñoz D´Albora y Ximena Vidal Lázaro, y señores Sergio Aguiló Melo y Felipe Salaberry Soto, y de los ex Diputados señores Pedro Muñoz Aburto, Edgardo Riveros Marín, Rodolfo Seguel Molina, Exequiel Silva Ortiz, Boris Tapia Martínez y Carlos Vilches Guzmán.

Cabe destacar que este proyecto de ley fue discutido sólo en general, en virtud de lo dispuesto en el artículo 36 del Reglamento de la Corporación.

A la sesión en que se consideró esta iniciativa legal concurren, además de los miembros de la Comisión, el Subsecretario del Trabajo, señor Zarko Luksic, el asesor del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, don Francisco Del Río, y el asesor de dicha Secretaría de Estado, señor Cristián Pumarino.

- - -

OBJETIVOS DEL PROYECTO

En lo fundamental, determinar con exactitud las obligaciones pecuniarias del empleador moroso en el pago de las cotizaciones previsionales respecto del trabajador despedido.

- - -

ANTECEDENTES

Para el debido estudio de este proyecto de ley, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes:

I. ANTECEDENTES JURÍDICOS

El Código del Trabajo.

II. ANTECEDENTES DE HECHO

La Moción que dio origen a esta iniciativa legal destaca que, a partir de la publicación de la ley N° 19.844, la nueva redacción del artículo 177 del Código del Trabajo tuvo por propósito impedir que la suscripción de finiquitos ante ministros de fe, distintos de los inspectores del trabajo, permitiera burlar lo dispuesto en el artículo 162 del mismo Código, el cual había sido modificado por la ley N° 19.631, conocida como "Ley Bustos-Seguel", la que estableció que si el empleador no hubiere efectuado el integro de las cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

La Moción precisa que, sin embargo, la protección de los intereses previsionales de los trabajadores ha sufrido un nuevo revés, a partir de la interpretación jurisprudencial, particularmente de la Corte Suprema, que limita lo dispuesto en el artículo 162 ya citado, estableciendo que "la obligación del empleador consistente 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 por la reiterada jurisprudencia de este tribunal. Lo anterior en razón de la certeza jurídica y de guardar una adecuada armonía con lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 480 del mismo texto legal." (Excelentísima Corte Suprema, Rol N° 3.378-02).

Los autores de la Moción agregan que, en la especie, nuestro máximo tribunal, por la vía de la interpretación, limita, acota y disminuye el objetivo de la ley, artículo 162 del Código del Trabajo, y, en especial, desnaturaliza el propósito de los autores de las leyes números 19.631 y 19.844, refrendado por el apoyo que concitaron en cada uno de sus trámites legislativos y constitucionales.

No es dable, a juicio de dichos autores, establecer, a partir de lo dispuesto en el artículo 480 del Código del Trabajo, particularmente en su inciso tercero, que la obligación de pagar remuneraciones devengadas, por efecto de un finiquito nulo, se limita por el plazo general de prescripción de seis meses, puesto que una cosa es el plazo fijado para iniciar la acción o derecho del artículo 162, y otra es el alcance de la sanción que dicho artículo establece.

Por otra parte, agregan que no se debe olvidar que lo dispuesto en el artículo 162 del Código del ramo tiene por propósito

incentivar el pago de las cotizaciones previsionales, consagrando una fuerte sanción para el empleador deudor, la que sólo evitará manteniendo un comportamiento regular en materia de pago de dichas cotizaciones, sanción que no está limitada al pago de seis meses de remuneraciones, sino que, por el contrario, 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 al trabajador de la carta mediante la cual le comunica el pago de las imposiciones morosas.

A mayor abundamiento, subraya la Moción, es oportuno destacar que la sola lectura del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo señala claramente el lapso de tiempo durante el cual el empleador deudor deberá pagar las remuneraciones del trabajador despedido, el que no es otro que el tiempo que media entre el despido y la entrega de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en la que conste el pago de las cotizaciones adeudadas.

Los autores de la Moción concluyen expresando que, por las consideraciones anteriormente expuestas y con el propósito de corregir la errónea interpretación que han hecho nuestros tribunales de las disposiciones citadas, presentan la iniciativa legal en informe.

- - -

DISCUSIÓN EN GENERAL

En primer término, el señor Subsecretario del Trabajo explicó las principales características del proyecto de ley en análisis, así como los fundamentos del mismo.

Indicó que la presente iniciativa propone, en su artículo 1º, una ley interpretativa de lo dispuesto en el inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo, cuyo texto actual es producto de la ley Nº 19.631, conocida como “Ley Bustos-Seguel”, y en mérito de la cual nuestra legislación laboral contempla la convalidación del despido nulo por no pago de las cotizaciones previsionales, bajo el cumplimiento de determinados requisitos.

En efecto, agregó, al tenor de la referida norma, para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales contempladas en los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, las del artículo 160 y la del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, el empleador deberá informar a aquél, 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.

Explicó que, asimismo, la norma establece que 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.

Sin embargo, acotó, el mismo artículo 162, inciso sexto, contempla la posibilidad de convalidar el despido nulo, mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Destacó 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. Esta es, precisó el señor Subsecretario, la norma materia de interpretación, dados los términos restrictivos en que ha sido aplicada por parte de la Excelentísima Corte Suprema.

En efecto, explicó, conforme a la jurisprudencia emanada del máximo tribunal, al ejercer el derecho contemplado en el citado artículo 162, inciso séptimo, del Código del Trabajo, debe aplicarse además lo dispuesto en el artículo 480, inciso tercero, del mismo Código, el cual establece un plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios para reclamar por la nulidad del despido. Una interpretación armónica de ambos preceptos, concluye la Excelentísima Corte, conlleva a limitar el pago de las remuneraciones y demás prestaciones devengadas con posterioridad al despido, a un período máximo de seis meses.

Al tenor de la Moción que dio origen al proyecto de ley en análisis, en cambio, ese no fue el espíritu de la norma cuando fue dictada, ya que no se estableció plazo alguno que restringiera en el tiempo la sanción impuesta al empleador moroso.

De consiguiente, apuntó, el artículo 1º de la presente iniciativa legal interpreta la norma, aclarando que la obligación consiste en pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, durante todo el período que media entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega al trabajador de la comunicación que da cuenta del íntegro de las respectivas imposiciones morosas. Conjuntamente, esclarece que el plazo de prescripción contemplado en el artículo 480, inciso tercero, del Código del ramo, sólo debe considerarse para los efectos de la interposición de la respectiva demanda.

En cuanto al artículo 2º en proyecto, señaló que éste establece una excepción a la regla anterior, en razón del monto

adeudado por concepto de cotizaciones previsionales morosas. En efecto, si las imposiciones en mora, previas al despido, no exceden de cierta cifra -determinada al tenor de la fórmula que se contempla para tales efectos-, y son pagadas dentro de los quince días hábiles siguientes a la notificación de la demanda, se exime al empleador de pagar lo devengado en el ya referido tiempo intermedio.

Por su parte, el asesor del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social complementó lo anterior señalando que este proyecto de ley pretende subsanar la equívoca interpretación que la Excelentísima Corte Suprema ha hecho del artículo 162, inciso séptimo, relacionándolo con el artículo 480, inciso tercero, ambos del Código del Trabajo. Lo anterior porque, al restringir a seis meses el tiempo durante el cual se continúan devengando las remuneraciones y demás prestaciones laborales, se confunde un plazo de sanción con un plazo de prescripción, en circunstancias que ambos términos no guardan relación alguna entre sí, en la medida que el primero limitaría los efectos derivados del incumplimiento previsional y el segundo, en cambio, está concebido respecto de la acción para entablar la respectiva reclamación por nulidad.

En lo relativo al artículo 2º, explicó que establece una excepción a la ya mencionada obligación de pago, en función del monto adeudado por concepto de cotizaciones previsionales morosas y, para tales efectos, contempla una fórmula que permite definir quienes quedan exentos del pago en cuestión. Esta norma, acotó, fue incorporada al proyecto de ley durante su discusión en la Cámara de Diputados con motivo de la inquietud manifestada por diversos señores parlamentarios, entre ellos el Honorable Diputado señor Julio Dittborn y el ex Diputado señor Rodolfo Seguel. Dicha inquietud apuntaba a la posibilidad de que en esta materia pudiera incurrirse en un abuso del derecho amparado en la aplicación de las normas vigentes del Código del Trabajo.

Explicó que la referida excepción al pago de las prestaciones que se devenguen en el ya señalado período intermedio, se contempla para el caso en que se adeuden cotizaciones previsionales por un monto ínfimo o no significativo -como, por ejemplo, producto de un bono o una hora extraordinaria cuya cotización no fue enterada, o en razón de un simple error contable-, y que, por tanto, no refleja una morosidad previsional histórica. En tal evento, la excepción se justificaría porque si se produce el despido del trabajador y éste deja transcurrir el lapso de seis meses, entablando la acción de nulidad justo antes de que se cumpla el respectivo plazo de prescripción, la deuda inicial se incrementará durante el período intermedio en forma desmedida ya que, si se aplica pura y simplemente la norma general, en ese mismo lapso de tiempo deberían devengarse las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo. No parece equitativo, entonces, permitir que por un abuso del derecho por parte del trabajador, quien deja pasar el tiempo a fin de acumular un mayor

PRIMER PASO: DETERMINAR BASE DE ANÁLISIS. En este caso se aplica como base de análisis el 10% de la totalidad de la deuda previsional [$\$25.000 + \$552.000 = \$577.000$, por lo que el 10% es $\$57.700$], ya que es la menor suma comparada con 2 UTM ($\$64.402$).

SEGUNDO PASO: DETERMINAR EL DERECHO DEL TRABAJADOR EN LA DEMANDA: ya que el monto adeudado al momento del despido ($\$25.000$) es inferior al 10% de la deuda previsional ($\$57.700$), el trabajador no tiene derecho a impetrar las prestaciones del período intermedio, en tanto el empleador efectivamente pague los $\$25.000$ dentro de los 15 días siguientes a la notificación de la demanda.

Si en el caso propuesto, lo adeudado originalmente fuera un monto igual o superior a $\$57.701$, el trabajador si tendría derecho a impetrar las prestaciones del período intermedio.

Igual cosa ocurriría si el trabajador devengara un ingreso mínimo, ya que el 10% de la deuda previsional sería $\$21.475$ y la deuda al momento del despido es superior a esa cifra.”.

Enseguida, los miembros de la Comisión realizaron diversas consultas en torno a la materia en análisis, según se consigna a continuación.

El Honorable Senador señor Longueira preguntó cuál fue el origen de la norma interpretada.

El asesor del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social señaló que el actual precepto fue incorporado en el Código del Trabajo mediante la ley N° 19.631, denominada Ley Bustos-Seguel.

El Honorable Senador señor Letelier explicó que, en dicha oportunidad, se estableció como criterio que, cuando no están pagadas las cotizaciones previsionales del trabajador, el despido no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, es decir, el despido será nulo y, por tanto, la relación laboral seguirá vigente devengando en favor del trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el respectivo contrato. Lo anterior, destacó, resulta concordante con la apropiación indebida a que podría haber lugar por el hecho de no enterar las cotizaciones previsionales en tiempo y forma. Es decir, no es válido el despido de un trabajador si el pago de sus imposiciones no se encuentra completamente al día. Sin embargo, acotó, el problema se ha suscitado en razón de la interpretación restrictiva que la Excelentísima Corte Suprema ha hecho del mencionado artículo 162 del Código del Trabajo, aplicando a su respecto el plazo de prescripción de seis meses que contempla el artículo 480, inciso tercero, del mismo Código.

El Honorable Senador señor Longueira consultó si, para los efectos de anular el despido, influye o no el hecho de declarar las imposiciones. Asimismo, preguntó qué sucede en el caso de quiebra del empleador.

En relación a lo primero, el Honorable Senador señor Muñoz Aburto acotó que, para los efectos señalados, la norma exige que las imposiciones estén pagadas, por tanto, la nulidad se produce con independencia de que éstas hayan sido o no previamente declaradas.

En cuanto a lo segundo, el Honorable Senador señor Letelier señaló que la reclamación de nulidad procede sólo cuando el despido se ha producido en virtud de determinadas causales de término del contrato de trabajo, enunciadas en la misma norma del artículo 162 del Código del ramo, y entre las cuales no se encuentra la quiebra del empleador. Por su parte, la Honorable Senadora señora Alvear acotó que, tratándose de los casos de quiebra, existen normas especiales que deben ser aplicadas, como por ejemplo, las que establecen el sistema de prelación de créditos.

En otro orden de ideas, el Honorable Senador señor Letelier hizo presente que si se trata de evitar un abuso del derecho por parte del trabajador -sobre todo en aquellos casos en que el no pago de cotizaciones previsionales está motivado en un simple error o en un mal cálculo, y no en una conducta permanente de incumplimiento previsional-, debería buscarse un mecanismo distinto que solucione el problema, pero sin generar el efecto de la nulidad del despido.

Por su parte, el Honorable Senador señor Allamand señaló que, además, sería necesario buscar otra fórmula para definir quienes tendrán derecho -y quienes no-, a exigir el pago de las contraprestaciones laborales devengadas en el tiempo intermedio entre el despido y la comunicación que acredite el pago de las imposiciones morosas. Lo anterior porque, a su juicio, determinar el límite entre unos y otros en base a un cierto porcentaje máximo, tiene el inconveniente de excluir a todos aquellos que superen, aunque sea mínimamente, dicho porcentaje, en circunstancias que su situación puede no estar tan alejada de quienes apenas bordean dicho límite. Ello podría, a la postre, importar una cierta arbitrariedad que atente contra el ejercicio de este derecho.

El Honorable Senador señor Longueira expresó su preocupación por la aplicación indistinta de las disposiciones en comento a todo tipo de empresas, con independencia de su tamaño y de sus facultades económicas. Indicó que normalmente estas normas, no obstante los propósitos incuestionables que las inspiran, producen tal impacto en la realidad que, en lugar de ser un aporte para promover relaciones laborales

ajustadas a derecho, conducen finalmente a una serie de situaciones irregulares, como son la informalidad o la subcotización. Agregó que, por lo general, estas regulaciones pueden ser cumplidas a cabalidad por las grandes empresas, en cambio para las más pequeñas significan un gran esfuerzo dado el alto costo que involucran y, para graficarlo, basta mencionar que tras un despido eventualmente nulo, se siguen devengando las remuneraciones y todas las restantes prestaciones consignadas en el respectivo contrato de trabajo, lo que para una empresa de limitados recursos, es una situación muy difícil de enfrentar.

El Honorable Senador señor Letelier señaló que, en verdad, se trata de un mecanismo de protección del trabajador en la medida que, para despedirlo, deben estar completamente pagadas sus cotizaciones previsionales. En el evento contrario, el despido será nulo. Sin embargo, reiteró, para los casos de excepción, en que no hay una conducta sostenida de incumplimiento, el efecto podría ser otro en lugar de la nulidad.

El Honorable Senador señor Allamand coincidió con lo anterior, señalando que la reclamación debería centrarse en el cobro de lo efectivamente adeudado y no en la posibilidad de dejar sin efecto el despido. Podría, por ejemplo, establecerse algún sistema de prelación para el cobro de la deuda insoluta.

El asesor del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social hizo presente que el proyecto de ley en análisis apunta a dos objetivos. Por una parte, explicó, persigue esclarecer que la sanción para el empleador que despide a un trabajador sin haber pagado sus cotizaciones previsionales, comprende todo el período que media entre el despido y la comunicación que acredita el pago efectivo de las mismas. Lo anterior, a fin de salvar la interpretación que ha hecho la Excelentísima Corte Suprema, aplicando a estas materias la norma sobre prescripción de la acción de nulidad del despido. Por la otra parte, añadió, la iniciativa pretende evitar el enriquecimiento ilícito a que pudiera haber lugar en caso de que el trabajador, intencionalmente, deje transcurrir el plazo legal para ejercer la respectiva acción, acumulando en su favor las remuneraciones y demás prestaciones, en circunstancias que lo originalmente adeudado era un monto de escasa relevancia. Agregó que, en este último aspecto de la ley en proyecto, podría analizarse una fórmula más apropiada para determinar la procedencia del derecho en cuestión. Sin embargo, advirtió, cualquiera que sea la ecuación o la modalidad que para tales efectos se adopte, siempre significará imponer un punto de corte para definir quienes podrán ejercer el derecho y quienes no, porque, de igual modo, habrá que determinar un límite que establezca cuando una deuda previsional es lo suficientemente baja como para no dar derecho a cobrar las contraprestaciones del mencionado período intermedio.

El Honorable Senador señor Longueira sugirió que el límite en referencia podría establecerse, por ejemplo, en función del ingreso mínimo mensual a fin de que la posibilidad de reclamación se vincule a la remuneración. Ello, acotó, permitiría evitar las arbitrariedades.

La Honorable Senadora señora Alvear estimó razonable el principio que inspira estas normas, sobre todo habida consideración de que en nuestro país existe una tasa de morosidad previsional muy alta, y de la cual, finalmente, debe hacerse cargo el Fisco cada vez que paga pensiones que no se sustentan en cotizaciones enteradas en tiempo y forma. De ahí la importancia, enfatizó, de fortalecer los mecanismos legales destinados al cobro de las deudas motivadas por dicho concepto. Asimismo, compartió la preocupación de que las disposiciones en proyecto no den lugar a un abuso del derecho ni a un enriquecimiento ilícito. Sin embargo, en su opinión, debería estudiarse una redacción más apropiada para el artículo 2º de la iniciativa legal porque, en sus actuales términos, podría inducir a confusión.

En la misma línea, el Honorable Senador señor Letelier solicitó al Ejecutivo que proponga una nueva redacción para el referido precepto.

El Honorable Senador señor Longueira consultó si existen estadísticas en esta materia, que reflejen el grado de cumplimiento y de efectividad de las normas laborales en comento.

El señor Subsecretario del Trabajo respondió que efectivamente se registran estadísticas en torno a esta materia, conforme a las cuales se ha podido constatar que, la existencia de este tipo de disposiciones, conduce normalmente a la celebración de numerosos avenimientos que resuelven prontamente los litigios judiciales. Sin embargo, advirtió, donde aún falta información es respecto de las PYMES, ya que éstas, como no se someten a procesos de quiebra, tal como nacen luego desaparecen, por lo que no quedan mayores registros en este ámbito a su respecto. En todo caso, acotó, sin duda que estas normas también afectan a la pequeña y mediana empresa.

El señor asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social agregó que, cuando se analizó el proyecto de ley que creó los juzgados de cobranza laboral y previsional, el Ejecutivo, ya en ese entonces, tuvo a la vista sendos informes estadísticos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como también otros tantos preparados por la Universidad Diego Portales, y en los cuales se hizo una caracterización del deudor previsional, definiendo el perfil del empleador que incumple el pago de cotizaciones previsionales, de los trabajadores afectados e incluso de las distintas instituciones de previsión social involucradas. Pudo constatarse entonces que, dentro del conjunto de

empleadores, hay quienes han adoptado como forma regular de administrar su empresa la evasión del pago de las cotizaciones previsionales de sus empleados y, aunque la proporción a nivel macro no sea significativa, sí es importante desde la perspectiva del efecto previsional en la capitalización individual de cada trabajador. Sobre esa base, destacó, se estructuró la nueva judicatura de cobranza laboral y previsional. Es decir, material estadístico existe y en ellos se refleja el comportamiento previsional que se verifica en nuestro país.

El Honorable Senador señor Allamand manifestó compartir la idea central que hay tras la normativa propuesta, sobre todo en consideración a la necesidad de resguardar el pago de las cotizaciones previsionales. Sin embargo, el asunto de fondo no se resuelve cuando la solución, en lugar de establecerla en función de lo adeudado previsionalmente, se deriva en la nulidad del despido. En efecto, explicó, cuando la deuda previsional inicial es de escaso monto y se da lugar a la nulidad del despido, por aplicación de las actuales normas del Código del Trabajo, a dicha cantidad en mora deben sumarse las remuneraciones y demás contraprestaciones devengadas entre la fecha del término de los servicios y la fecha de la comunicación que acredita el pago efectivo de las imposiciones morosas, con lo cual resulta finalmente que, tras ese tiempo de espera, la deuda se ha multiplicado ya varias veces. Por consiguiente, apuntó, es preciso establecer un mecanismo que permita el pago de la deuda original, evitando que derive en una obligación tantas veces mayor.

El asesor del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social señaló que ello actualmente es posible al tenor de la norma vigente del Código del Trabajo. En efecto, el pago de la deuda previsional original permite la convalidación del despido nulo. El problema surge, precisamente, cuando dicho pago no se efectúa, a pesar de su escaso monto, y empieza a transcurrir el tiempo para la interposición de la respectiva demanda.

Por su parte, el Honorable Senador señor Letelier manifestó su inquietud frente a la interpretación que podría darse a la oración final del artículo 1° del proyecto de ley. En efecto, explicó, como el cobro de las cotizaciones previsionales insolutas está vinculado al ejercicio de la acción de reclamación por nulidad del despido, la cual tiene un plazo de prescripción de seis meses, eventualmente podría considerarse que dicho plazo también extingue la acción para cobrar las cotizaciones previsionales impagas. Es decir, se podría interpretar que aquí se está estableciendo un plazo especial de prescripción de derechos previsionales.

El Honorable Senador señor Muñoz Aburto indicó que, en su opinión, tal interpretación es improbable porque se trata de materias diversas y, asimismo, de plazos distintos de prescripción.

El señor asesor del Ministerio del Trabajo y Previsión Social explicó que la referencia que se hace en el artículo 1° de la ley en proyecto a la norma de prescripción del artículo 480, inciso tercero, del Código del Trabajo, obedece a la necesidad de corregir la conclusión a la que erradamente arriba la Excelentísima Corte Suprema, al hacer aplicable en esta materia el referido plazo de prescripción. En efecto, añadió, el término de seis meses desde que se suspenden los servicios, extingue la acción para reclamar la nulidad del despido por no pago de las cotizaciones previsionales previas, pero en modo alguno limita los efectos del inciso séptimo del artículo 162 del Código del Trabajo. En consecuencia, lo que hace la iniciativa legal es aclarar cual es la interpretación correcta y declarar expresamente que el artículo 480 del Código del ramo, en su inciso tercero, contempla el plazo de prescripción para impetrar la referida nulidad del despido, fijando el término máximo dentro del cual se podrá interponer la respectiva demanda judicial.

Por otra parte, agregó, en lo que respecta a la acción ejecutiva para el cobro de las imposiciones impagas, corresponde aplicar las disposiciones del decreto ley N° 3.500, de 1980, y de la ley N° 17.322, que son las normas especiales establecidas para tales efectos y conforme a las cuales la prescripción que extingue las acciones para el cobro de cotizaciones previsionales, es de cinco años contados desde el término de los respectivos servicios.

El asesor del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social compartió lo señalado anteriormente, afirmando que la oración final del artículo 1° en proyecto, aclara que el citado artículo 480 se refiere a la prescripción de la acción de nulidad del despido, pero no al plazo de extinción de la acción para el cobro de imposiciones morosas.

La Honorable Senadora señora Alvear propuso que, para evitar cualquier interpretación equívoca al respecto, podría precisarse la norma respectiva, acotando en forma expresa su verdadero sentido y alcance.

Finalmente, los miembros de la Comisión coincidieron en estimar muy conveniente la aprobación de la iniciativa legal en estudio, atendido el objetivo perseguido por la misma, sin perjuicio de las modificaciones que sea necesario incorporar, vía indicaciones, durante su discusión en particular, en pro de la óptima consecución de dicho objetivo.

- Puesto en votación en general el proyecto de ley, fue aprobado por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señora Alvear y señores Allamand, Letelier, Longueira y Muñoz Aburto.

- - -

TEXTO DEL PROYECTO

A continuación, se transcribe literalmente el texto del proyecto de ley despachado por la Honorable Cámara de Diputados, y que vuestra Comisión de Trabajo y Previsión Social os propone aprobar en general:

PROYECTO DE LEY

“Artículo 1º.- 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 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 3º del artículo 480, del mismo Código, el que sólo se considerará para los efectos de la interposición de la respectiva demanda.

Artículo 2º.- Incorpórase en el inciso séptimo del artículo 162, a continuación del punto aparte, que pasa a ser seguido, la siguiente frase:

“No será exigible esta obligación del empleador 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 unidades tributarias mensuales, 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.”.

- - -

Acordado en sesión celebrada el día 18 de abril de 2007, con asistencia de los Honorables Senadores señor Pedro Muñoz

Aburto (Presidente), señora Soledad Alvear Valenzuela y señores Andrés Allamand Zavala, Juan Pablo Letelier Morel y Pablo Longueira Montes.

Sala de la Comisión, a 25 de abril de 2007.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión

RESUMEN EJECUTIVO

PRIMER INFORME DE LA COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, ACERCA DEL PROYECTO DE LEY QUE INTERPRETA LO PRECEPTUADO EN EL INCISO SÉPTIMO DEL ARTÍCULO 162, DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, PARA EFECTOS DE PRECISAR EL MONTO DE LO QUE CORRESPONDE PAGAR POR CONCEPTO DE COTIZACIONES PREVISIONALES MOROSAS, EN LA SITUACIÓN QUE INDICA (Boletín N° 3.506-13)

- I. **PRINCIPALES OBJETIVOS DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:** en lo fundamental, determinar con exactitud las obligaciones pecuniarias del empleador moroso en el pago de las cotizaciones previsionales respecto del trabajador despedido.
- II. **ACUERDOS:** aprobado en general (5x0).
- III. **ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de dos artículos.
- IV. **NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** no hay.
- V. **URGENCIA:** no tiene.
- VI. **ORIGEN INICIATIVA:** Cámara de Diputados. Moción de los Honorables Diputados señoras Adriana Muñoz D'Albora y Ximena Vidal Lázaro, y señores Sergio Aguiló Melo y Felipe Salaberry Soto, y de los ex Diputados señores Pedro Muñoz Aburto, Edgardo Riveros Marín, Rodolfo Seguel Molina, Exequiel Silva Ortiz, Boris Tapia Martínez y Carlos Vilches Guzmán.
- VII. **TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** segundo.
- VIII. **APROBACIÓN POR LA CÁMARA DE DIPUTADOS:** 42 votos a favor, 4 en contra y 5 abstenciones.

- IX. **INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 6 de diciembre de 2004.
 - X. **TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe.
 - XI. **LEYES QUE SE MODIFICAN O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:** el Código del Trabajo.
-

Valparaíso, 25 de abril de 2007.

MARIO LABBÉ ARANEDA
Secretario de la Comisión
