

**INFORME N° 058/2021**

**DE** : **ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**  
**FECHA** : **01 de julio de 2021**  
**REF.** : **Sentencia de la Excm. Corte Suprema de Justicia, de 22 de junio de 2021, acogiendo recurso de unificación de jurisprudencia, en la causa Rol N° 29.180-2019, resuelve que se configura la sanción de “nulidad des despido “prevista en el inciso 5º del artículo 162 del Código del Trabajo, cuando se ha producido un despido sin estar pagadas íntegramente las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior a éste, aún cuando dicho pago se efectúe dentro del plazo previsto en el artículo 19 del D.L N° 3.500, es decir, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones.**

---

Comunico a usted que la Cuarta Sala de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, resolviendo un recurso de unificación de jurisprudencia, por sentencia librada con fecha 22 de junio de 2021, en la causa Rol N° 29.180-2019 sostuvo, que de acuerdo al inciso 5º del artículo 162 del Código del Trabajo, al momento de poner término al contrato de trabajo, el empleador debe haber pagado íntegramente las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al despido, toda vez que si dicho pago no se ha efectuado al momento del despido, este no producirá el efecto de poner término a dicho contrato, norma de carácter especial que prima sobre la establecida en el artículo 19 del D.L 3500.

La decisión de la Excm. Corte Suprema se fundamenta, entre otras consideraciones, en lo siguiente:

**CONSIDERANDO SEXTO**

*“Que el artículo 162 en permanente referencia preceptúa a la letra, en sus incisos quinto y sexto:*

*“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.”*

*Con todo, el empleador podrá convalidar el despido 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.*

*Asimismo, el inciso primero del artículo 19 del Decreto Ley Nº 3.500 dispone: “Las cotizaciones establecidas en este Título deberán ser declaradas y pagadas por el empleador...en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas”.*

### **CONSIDERANDO SÉPTIMO**

*Que de la lectura de ambas normas, surge una discordancia por una parte, el artículo 162 del Código del Trabajo establece que al momento de despedir a un trabajador, debe informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, mientras que en el artículo 19 del Decreto Ley Nº 3.500 se otorga un plazo para el pago de las mismas, razón por la que resulta necesario establecer, cuál de estas normas debe primar al momento del despido.*

### **CONSIDERANDO OCTAVO**

*Que, para establecer la ponderación de la primacía normativa aplicable, debe en primer lugar observarse, que el Decreto Ley Nº 3.500 fue puesto en vigencia el 4 de noviembre de 1980, fijando el régimen general de seguridad social en el rubro de pensiones, mientras que los incisos quinto, sexto y séptimo del artículo 162 del estatuto laboral fueron introducidos mediante la reforma contenida en la Ley Nº 19.631, de fecha 3 de septiembre de 1999, y cuyo objetivo es proteger específicamente el enteramiento de las cotizaciones previsionales al término de la relación laboral, lo que de no constar “no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”, razón por la cual, en aplicación del artículo 13 del Código Civil, debe primar esta última, dejando subsistente la regla general del Decreto Ley Nº 3.500 para el periodo en que el contrato de trabajo esté en ejecución. Así, esta Corte es del parecer, que lo que ordena la ley es que el empleador que exonera, debe justificar, como expresamente dispone el citado artículo 162, el encontrarse al día en el pago de las cotizaciones de seguridad social hasta el último día del mes anterior al despido, independiente que el mismo se produzca dentro del plazo establecido en el artículo 19 del Decreto Ley Nº 3.500, atendido que, como ya se dijo, esta norma debe ser observada durante la vigencia del contrato y no a su término.”*

### **Comentarios:**

Concordamos plenamente con lo resuelto por la Excm. Corte Suprema, dado que por expreso mandato del legislador contenido en el inciso 5º del artículo 162, el empleador para poner término al contrato de trabajo por las causales que dicha norma establece, debe informar por escrito el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último mes anterior al despido, estableciéndose que si no ha efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales, dicho despido no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, precepto especial que prima sobre la

# ASESORIAS PIMENTEL

## ABOGADOS

regla general del artículo 19 del D.L N°3.500 que debe respetarse durante la vigencia de la relación laboral.

Es así que, a modo de ejemplo, si se pone término al contrato de trabajo el día 2 de julio del presente año, el empleador deberá acreditar el pago de las cotizaciones previsionales hasta el día 30 de junio del mismo año, y si dicho pago lo efectúa con posterioridad dentro de los 10 primeros días del mes de julio, no se producirá el efecto de poner término a dicho contrato, por aplicación de la norma contenida en el inciso 5º del artículo 162 del Código del Trabajo.

La Excma. Corte Suprema no lo señala, pero el plazo para pago de las cotizaciones perfectamente puede ser renunciado por el empleador, más si la norma pertinente señala "... dentro de los ....", por lo que el señalado pago de cotizaciones puede efectuarse antes del día 10 de cada mes.

Para mayor ilustración se adjunta texto de la sentencia de la Excma. Corte Suprema de Justicia.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a Ud.,



M. Cecilia Sánchez Toro  
Abogado  
Asesorías Pimentel Ltda.