



## ALERTA LABORAL:

### **SENTENCIA C.A. RANCAGUA 282-2023: CORTE DECLARA QUE EL PAGO DE LAS COTIZACIONES DE UN TRABAJADOR DESPEDIDO DEBE SER EFECTUADO DE ACUERDO AL PLAZO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 19 DEL DL 3.500 Y NO EL PLAZO 162 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.**

Con fecha 16 de noviembre, la Corte de Apelaciones de Rancagua dejó sin efecto una multa cursada por “no acreditar el pago de cotizaciones previsionales al momento del despido”, estableciendo que las cotizaciones podían ser pagadas en el mes siguiente al devengamiento de las remuneraciones, “hasta el día 13 de cada mes, aún cuando éste fuere día sábado, domingo o festivo”, de acuerdo al artículo 19 inciso 3° del DL 3.500.

En los hechos, una trabajadora fue despedida el día 3 de febrero de 2023 y su empleador le informó en dicho momento, que las cotizaciones previsionales del mes de diciembre se encontraban pagadas, de acuerdo al plazo del artículo 19 inciso 3° del DL 3500.

Sin embargo, la Dirección del Trabajo en aplicación del artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo, estableció la infracción a la norma que dispone “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” en concordancia con el inciso final del mismo artículo que señala “la Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido”.

En consecuencia, la Corte estableció que en el presente caso primaba la norma del DL 3.500 en vez del Código del Trabajo, al declarar “Que el inspector del trabajo, al aplicar la multa por este concepto, el 12 de abril del año en curso, en el entendido que al momento del envío de la carta de despido de fecha 3 de febrero pasado, debía haber acreditado el pago de las imposiciones previsionales del mes de enero y las proporcionales de los tres días del mes de febrero de 2023, implica exigir un pago anticipado de estas, vulnerando lo dispuesto en el artículo 19 del Decreto Ley 3.500, multa que fue ratificada por el juez a quo en su sentencia, lo cual constituye una abierta infracción de ley, que debe ser enmendada, acogiendo esta causal de nulidad, al haber mantenido la segunda multa aplicada”

Además, la Corte dejó sin efecto la multa cursada por “Poner término al contrato de trabajo de trabajador que goza de licencia médica”, debido a que la trabajadora entregó una licencia médica de forma posterior al despido cursado de forma verbal por su empleador. En este sentido, la Corte consideró que el despido “se configura, en este caso, con la comunicación verbal dada por el empleador a la trabajadora del cese de sus funciones por necesidades de la empresa”.

Finalmente, ambas interpretaciones realizadas por la Corte de Apelaciones de Rancagua consideramos que son correctas, toda vez que en el primer caso se hace primar una ley especial sobre una general. A su vez, en el segundo caso se interpreta correctamente el despido como un acto unilateral del empleador el que produce sus efectos desde que es comunicado.



**Gonzalo Doren Avalos**

Abogado Corporativo  
**Lizama Abogados**