



NULIDAD DE DESPIDO Y MOMENTO DE LA CONVALIDACIÓN DEL PAGO

Uno de los escenarios más onerosos y, por ende, graves a que se puede ver enfrentado un empleador en un escenario de judicialización es que se declare nulo el despido de un ex trabajador, habida cuenta que se entiende subsistente el vínculo laboral con él, de lo que se deriva a su vez que se prosigan devengando las remuneraciones y las cotizaciones que correspondan según contrato, ambas con intereses y reajustes, ello hasta que se declare convalidado el despido, lo que coloquialmente es llamado por abogados y operadores jurídicos como que “sigue corriendo el taxímetro”.

Dada la alta cuantía a que se puede arribar conforme a cuál sea la duración del lapso entre la declaración de nulidad y el momento de la convalidación del pago, no pocos consideran que la sanción resultante puede ser incluso más grave que el tope máximo de once remuneraciones a que se puede condenar a un empleador al acogerse una demanda de tutela por vulneraciones de derechos fundamentales del trabajador.

En consecuencia, resulta de la mayor trascendencia determinar desde qué momento se entiende convalidado el despido. Sobre este particular, la sentencia que se pasa a comentar otorga luces, en la medida que despliega un razonamiento en que, haciéndose cargo de las posturas contrapuestas existentes, se decanta por una de ellas, entregando así un argumento al litigante laboral para poner término a los perjuicios patrimoniales en continuo incremento, resultantes de la nulidad, reduciendo el monto de lo que se habrá de pagar, a fin de cuentas.

Así las cosas, de partida, se debe indicar que las posturas doctrinales sobre este punto son básicamente dos: la primera de ellas indica que la convalidación se produce desde el momento mismo en que se produzca el pago; mientras que la segunda de ellas entiende que ésta sólo se producirá una vez que se comunique al trabajador el pago íntegro de lo que en derecho se le deba.

Pues bien, como se adelantó, la Corte de Apelaciones de Santiago, en causa ROL N° 2781-2023, se inclinó por una de las posturas doctrinales expuestas, a saber, la primera. Ello por cuanto interpretó que el artículo 162° del Código del Trabajo que regula la materia únicamente obliga a acompañar ante el tribunal competente el certificado de PREVIRED y el comprobante de transferencia de remuneraciones, más intereses y reajustes, no siendo la notificación al trabajador más que una formalidad, a realizar mediante carta certificada u otro medio idóneo. La sentencia citada, de fecha 12 de agosto del año en curso, se encuentra firme y ejecutoriada, de manera que bien se puede acudir a ella para una eficaz defensa de los intereses de las empresas deudoras.

En atención a lo expuesto, y en resumen, empleadores, fiscalía y abogados externos podrán, de aquí en más, alegar en juicio que los efectos de la nulidad del despido únicamente se producen hasta el pago de las deudas morosas, siendo improcedente que ellas se continúen devengando hasta la comunicación del pago al ex trabajador.

Sebastián Micco
Abogado Corporativo
Lizama Abogados