

Nulidad del Despido

***¿En qué consiste?** Es una sanción para el empleador que, al momento de proceder al despido, no ha pagado íntegramente las cotizaciones previsionales correspondientes a todos los periodos de la relación laboral.

Es por ello, para que el despido termine efectivamente la relación laboral, el empleador debe entregar los certificados que acrediten el pago de cotizaciones, al momento de dar el aviso de término del contrato o al momento de pago del finiquito.

Dentro el término “cotizaciones previsionales”, se entiende: previsión del Sistema de Pensiones (AFP), de salud (Fonasa e Isapre, según corresponda) y Seguro Cesantía (AFC).

***Su efecto:** La ineficacia del despido, vale decir, continua vigente la relación laboral.

El empleador continúa siendo responsable del pago íntegro de las remuneraciones y cotizaciones previsionales, durante todo el periodo que media entre el despido y su convalidación (pago de la totalidad de la deuda previsional, incluso por periodos posteriores al despido).

***Donde se establece:** Artículo 162 del Código del Trabajo. (Origen: “Ley Bustos”, Ley N° 19.631)

***Plazo interposición:** 6 meses desde el término de la relación laboral.

***Finalidad:** Ser un disuasivo para que las empresas no incurran en esta mala práctica de declarar y no pagar las cotizaciones de los trabajadores.

*** A tener en consideración:**

- Debe ser declarada judicialmente, esto quiere decir que debe existir un juicio en el cual el trabajador demande de nulidad de despido a su ex empleador y además haya sentencia definitiva que declare que el despido es nulo.
- El empleador puede convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas. Lo debe comunicar por medio de una carta certificada acompañada de documentos emitidos por las mismas instituciones previsionales correspondientes.
- Si el empleador cotiza por un monto menor al de la remuneración, da origen a la nulidad de despido.
- Si firmo finiquito ante notario y no realizo “reserva de acciones”, aun así, se puede interponer la demanda por nulidad de despido.
- Nuestra última Jurisprudencia declara que si es procedente la nulidad del despido en el auto despido (despido indirecto) del trabajador (**CS, Rol 28383-2015 y Rol 14870-2016**)
- Esta sanción alcanza a la empresa principal en caso de subcontratación.