

COTIZACIONES PREVISIONALES AL DÍA

Un derecho de trabajadores y trabajadoras

LA LEY BUSTOS

La Ley N° 19.631, publicada en el Diario Oficial el 28 de septiembre de 1999, conocida como “Ley Bustos”, obliga a los empleadores(as) a pagar las cotizaciones previsionales adeudadas al trabajador(a) como requisito para despedirlo.

La Ley Bustos se aplica a todos los trabajadores(as) sin excepción, incluidos los temporeros(as) y trabajadores(as) de casa particular.

Para que sea válido el despido, el empleador(a) debe acompañar al aviso de término de contrato, los certificados que acrediten que tiene pagadas las siguientes cotizaciones previsionales:

- Cotizaciones de pensiones, AFP o INP.
- Cotizaciones de salud, Fonasa o Isapre.
- Cotizaciones del seguro de cesantía (Ley N°19.728), si correspondiere.

Tendrá que presentar las respectivas planillas de pago.

El empleador(a) debe comprobar que todas estas cotizaciones están pagadas para proceder al despido, de lo contrario éste no pondrá término al contrato de trabajo. Ello significa que el empleador(a) tendrá que continuar pagando al trabajador(a) afectado las remuneraciones y demás prestaciones contempladas en el contrato de trabajo, hasta que haya convalidado debidamente el despido.

CAUSALES DE DESPIDO

La obligación de pagar las cotizaciones previsionales del trabajador(a) antes de despedirlo opera cuando el contrato de trabajo termina por las siguientes causales:

- Las del artículo 159, N°s 4, 5 y 6 del Código del Trabajo, que corresponden a:
 - Vencimiento del plazo del contrato de trabajo.
 - Conclusión o término del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
 - Caso fortuito o fuerza mayor.
- Las del artículo 160, que corresponden a:
 - Las causales imputables al trabajador(a), es decir, aquellas en las que se establece negligencia, falta de probidad, abandono del trabajo, etc.

- Las del artículo 161, que corresponden a:

- Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio.

Esta ley no se aplicará cuando la causa de término de contrato sea la renuncia voluntaria o el mutuo acuerdo entre el empleador(a) y el trabajador(a).

QUÉ HACER

Si el empleador(a) despide al trabajador(a) sin haber pagado las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, éste debe hacer la denuncia ante la Inspección del Trabajo que corresponda al domicilio de la empresa.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

El empleador(a) que ha puesto término a la relación laboral sin haber pagado las respectivas cotizaciones previsionales, tendrá la obligación de:

- Pagar al trabajador(a) la totalidad de las remuneraciones e imposiciones del período comprendido entre la fecha del despido y aquella en que efectivamente pagó las cotizaciones adeudadas y así lo acreditó. El trabajador(a) no estará obligado a trabajar durante tal período.

- El empleador(a) no puede dejar sin efecto el despido en forma unilateral, sólo podrán hacerlo ambas partes de común acuerdo. En tal caso, la relación laboral continuará vigente, en los mismos términos de antes, pero el empleador(a) deberá ponerse al día en el pago de las cotizaciones morosas.

EL FINIQUITO SÓLO SE FIRMA

- Cuando esté por escrito.

- Por el trabajador(a), el empleador(a) y por el presidente(a) del Sindicato, delegado(a) de personal o sindical respectivos.

- Si el trabajador(a) está absolutamente de acuerdo con los hechos y la causal de despido invocada.

- Si están pagadas las indemnizaciones que pudieran corresponder, las remuneraciones y demás beneficios que procedan, como por ejemplo, el feriado, ya sea completo o proporcional.

- Si el empleador(a) acredita el pago de las cotizaciones previsionales.

- El finiquito se debe ratificar ante un ministro de fe, que puede ser un inspector del trabajo, un notario público, el oficial del Registro Civil de la comuna o el secretario municipal correspondiente (Art. 177, inciso 2º del Código del Trabajo).

Si no se cumplen todos los requisitos antes mencionados, el trabajador(a) no debe firmar el finiquito de trabajo.

Si después de firmado el finiquito el trabajador(a) se percata de que el empleador(a) le adeudaba cotizaciones previsionales, deberá solicitar la nulidad del despido directamente ante los Tribunales del Trabajo.

La Ley Bustos otorga al trabajador(a) un plazo de seis meses para reclamar la nulidad del despido ante los Tribunales del Trabajo.