



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 4475(274)/2000
DN. 427

ORD. No 1888 / 0165 /

MAT.: 1) La jubilación no constituye causal de término del contrato de trabajo.
2) Las únicas causales que dan derecho a indemnización legal por años de servicio son aquellas previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

ANT.: 1) Pase N° 669, de 03.04.2000, de Directora del Trabajo.
2) Presentación de 29.03.2000, de Sr. Francisco Salas.

FUENTES:
Código del Trabajo, artículos 159 y 161.

CONCORDANCIAS:
Ord. 2038/102, de 29.03.95.

SANTIAGO,

5 MAY 2000

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO
A : SEÑOR FRANCISCO SALAS
LAS HERAS 163 INTERIOR
C O N C E P C I O N /

Mediante documento del ant. 2) el Sr. Francisco Salas ha consultado si resulta procedente el pago de indemnización por años de servicio en el evento de acogerse el trabajador a jubilación por invalidez transitoria.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que las causales de terminación del contrato de trabajo se encuentran establecidas dentro de nuestra legislación laboral en los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo, no contemplándose en dichas disposiciones el beneficio de jubilación como causal de término de la relación laboral.

Precisado lo anterior, cabe consignar que el artículo 163 del citado cuerpo legal, en sus dos primeros incisos previene:

"Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

"A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al tra-

bajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración".

Por su parte, el artículo 161 del mismo cuerpo legal, en sus incisos 1° y 2°, establece:

"Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

"En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos".

Del análisis conjunto de los preceptos legales transcritos se infiere que la procedencia de la indemnización por años de servicios prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo se encuentra supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Que el contrato de trabajo hubiere estado vigente, a lo menos, durante un año, y

b) Que el empleador hubiere puesto término al contrato invocando la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del señalado cuerpo legal, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o en la consignada en el inciso 2° de dicho precepto, vale decir, desahucio, en el caso de que se trate de trabajadores que tengan poder para representar al empleador en la forma que en dicha norma se indica, o que desempeñen cargos o empleos de la exclusiva confianza de aquél.

Del tenor de las disposiciones legales citadas se infiere que sólo si el empleador invocare las necesidades de la empresa o el desahucio especial como causal de terminación de los contratos individuales de trabajo y éstos hu-

bieren estado vigentes un año o más, los dependientes afectados tendrán derecho a percibir una indemnización por años de servicio cuyo monto no puede ser inferior a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente al empleador, con un límite de trescientos treinta días de remuneración, y aquella sustitutiva del aviso previo de 30 días, si procediere, establecida en el inciso 2° del artículo 161 del Código del Trabajo o en el inciso 4° del artículo 162 del mismo Código, según corresponda.

En relación con lo anterior, es necesario consignar que dicho límite no rige tratándose de trabajadores con contrato vigente al 1° de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14.08.81, los cuales tienen derecho a percibir la indemnización en comento sin tope máximo alguno, acorde a lo establecido en el artículo 7° transitorio del Código del Trabajo.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que el legislador ha impuesto al empleador la obligación de pagar al trabajador la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 163 del referido cuerpo legal, únicamente en el caso que ponga término al contrato de trabajo invocando las causales establecidas en el citado artículo 161, esto es, necesidades de la empresa o desahucio, si correspondiere, siendo posible afirmar, de consiguiente, que no le asiste tal obligación si la cesación de servicios de un dependiente se produce por una causa distinta a las señaladas.

Ahora bien, en la especie, considerando que la jubilación no es causal de término del contrato de trabajo, cabe concluir que si el empleador desea poner término al contrato de trabajo del dependiente que se encuentra en esta situación, tendrá que fundarlo en alguna de las causales que señala la ley por lo cual sólo si el empleador invocare alguna de las causales establecidas en el artículo 161 el trabajador tendrá derecho a indemnización legal por años de servicio.

Lo anterior, debe entenderse sin perjuicio del derecho que asiste a las partes para pactar, sea en forma individual o colectivamente, una indemnización por años de servicio por causales diversas a las ya señaladas, como sería el caso de retiro voluntario por causa de jubilación, evento en el cual el trabajador que se encuentra en tal situación tendrá derecho al pago de las sumas que por tal concepto hubiere convenido con su empleador.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que:

1) La jubilación no constituye causal de término del contrato de trabajo.

2) Las únicas causales que dan derecho a indemnización legal por años de servicio son aquellas previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

Saluda a Ud.,

DIRECCION DEL TRABAJO
11. MAY 2000
OFICINA DE PARTES

DIRECCION DEL TRABAJO
DIRECTOR
CHILE

Maria Ester Feres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

CRL/emoa

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Dptos. D.T.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIIIª Regionales,
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
Sr. Subsecretario del Trabajo.