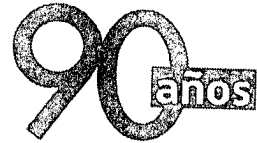


DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 3680(783)/2014



4185 63

ORD. Nº _____

MAT.: El pago de las indemnizaciones por años de servicio pactadas en los contratos colectivos suscritos por la empresa Laboratorios Saval S.A. y los Sindicatos N°s. 1 y 2, allí constituidos —entre estas la convenida en caso de retiro voluntario—, debe ser puesto a disposición del trabajador en el finiquito respectivo, dentro de los 10 días hábiles contados desde su separación, sin perjuicio del pacto expreso que en forma previa puedan haber celebrado las partes para efectuar dicho pago en cuotas, en conformidad a la ley.

ANT.: 1) Correos electrónicos, de 02.09.2014 y 05.09.2014.
2) Ord. N°2115, de 06.06.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
3) Ord. N°1282, de 14.04.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Presentación, de 02.04.2014, de Sra. Patricia Torrealba A., gerente de Recursos Humanos de Laboratorio Saval S.A.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 63 bis, 163, 169 y 177.

CONCORDANCIA:

Dictamen N°3866/42, de 07.10.2013.

SANTIAGO,

27 OCT 2014

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SEÑORA PATRICIA TORREALBA A.
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
LABORATORIOS SAVAL S.A.
PRESIDENTE EDUARDO FREI MONTALVA N°4600
RENCA/

Mediante presentación citada en el antecedente 4), requiere un pronunciamiento de esta Dirección destinado a establecer si atendida la modificación introducida al inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, por la ley N°20.684, de 2013, debe entenderse modificada también, en concordancia con dicha normativa, la cláusula sexta, sobre indemnización convencional por años de servicio por retiro voluntario, contenida en los contratos colectivos celebrados por su representada y los sindicatos allí constituidos.

Lo anterior, por cuanto, a través de la citada estipulación se pactó como fecha de pago de dicha indemnización por retiro voluntario una superior al límite establecido para tal efecto por el inciso 1° del artículo 177 en referencia, de forma tal que se requiere dilucidar si su representada se encuentra obligada a extender el respectivo finiquito y poner a disposición de los trabajadores respectivos los montos que se contengan en dicho instrumento dentro de los 10 días hábiles contados desde la

separación del trabajador, tal como lo exige la referida disposición legal, prescindiendo de la oportunidad en que de acuerdo a la aludida convención se devenga el derecho al pago del aludido estipendio.

Por otra parte, cabe hacer presente que en cumplimiento de los principios de contradicción e igualdad de los interesados, se dio traslado de la presentación a los dos sindicatos allí constituidos que pactaron las indemnizaciones de que se trata, con el objeto de que expongan sus puntos de vista sobre el particular, trámite que no fue evacuado por las organizaciones sindicales en referencia, habiéndose vencido el plazo otorgado por este Servicio para tal efecto.

Al respecto, cumplo con informar a Ud., lo siguiente:

La cláusula sexta de los contratos colectivos suscritos por la empresa Laboratorios Saval S.A. y los Sindicatos N°s. 1 y 2 allí constituidos, estipula:

Cada uno de los trabajadores parte de este Contrato tendrá derecho a una indemnización por años de servicio de carácter contractual, de conformidad a las siguientes normas:

- a) La indemnización por años de servicios será el equivalente a un sueldo base vigente, por cada año de servicio, o fracción de año superior a seis meses, prestados en forma continua al Empleador. Para los efectos de Trabajadores cuya remuneración está compuesta por sueldo base, comisiones, bono estímulo y bono de productividad, se considerará remuneración base vigente al promedio obtenido por el Trabajador en el trimestre anterior al término del contrato, por esos conceptos.
- b) Para calcular el monto de la indemnización, al sueldo base vigente no se rebajará el incremento establecido en el Decreto Ley N°3501.
- c) Habrá derecho a la indemnización por años de servicio referida cualquiera sea la causal de término del contrato de trabajo, con excepción de la establecida en el artículo 160 del Código del Trabajo, en cuyo caso no habrá derecho a indemnización alguna.
- d) En caso de retiro voluntario, la empresa pagará hasta el equivalente a 3 meses de indemnización dentro de cada mes calendario posterior al retiro de cada trabajador, y dentro de un plazo máximo de seis meses para pagar el total. No obstante, y previo estudio de los antecedentes de cada caso, Laboratorios Saval S.A. verá la posibilidad de anticipar estos pagos. En retiro por jubilación o despido por necesidades de la empresa, se pagará en el plazo de 1 mes, el retiro por jubilación deberá ser avisado con 60 días de anticipación y los retiros voluntarios deberán ser avisados con 30 días de anticipación.

Toda indemnización cuyo monto no exceda de UF 150.- deberá cancelarse en un plazo máximo de un mes.

El total o saldo de la indemnización no pagada dentro de los 30 días posteriores al retiro se transformará en Unidades de Fomento, y cada cuota se pagará al valor que tenga la Unidad de Fomento el día del pago.

e) La indemnización por años de servicio aquí establecida se imputará a cualquiera otra que por disposición legal, reglamentaria, judicial o de autoridad se conceda o tenga derecho a percibir el Trabajador.

f) Esta cláusula será aplicable a todos los trabajadores parte de este instrumento con contrato vigente al 30 de junio de 2012.

Ahora bien, para los trabajadores contratados a partir del 1° de julio del año 2012 también se aplicará esta cláusula, con la salvedad de la causal de renuncia voluntaria, la que no generará derecho a indemnización sino hasta que el trabajador cumpla 10 años de antigüedad en la Empresa.

De la disposición convencional preinserta se infiere, en lo pertinente, que las partes de los contratos colectivos de que se trata pactaron el pago de una indemnización por años de servicio cualquiera sea la causal de término del contrato de trabajo, con excepción de la establecida en el artículo 160 del Código del Trabajo, equivalente a un sueldo base vigente, por cada año de servicio, o fracción superior a seis meses, prestados en forma continua al empleador; en el caso de los trabajadores cuya remuneración esté compuesta por sueldo base y remuneraciones variables, se

considerará para tal efecto el promedio de tales estipendios obtenido por el trabajador en el trimestre anterior al término del contrato.

Se colige, igualmente, que las partes pactaron diversas fechas tope para el pago de tales indemnizaciones y, en lo que respecta a aquella prevista en caso de retiro voluntario a que se refiere la consulta específica planteada a este Servicio, la aludida convención expresa que la empresa otorgará por tal concepto el monto equivalente a 3 meses de indemnización dentro de cada mes calendario posterior al retiro del trabajador, cuyo pago total deberá enterarse en el plazo máximo de seis meses.

Ahora bien, en forma previa a entrar al análisis de la consulta específica formulada, resulta necesario advertir que de la cláusula de los contratos colectivos en comento es posible inferir que las indemnizaciones allí convenidas incluirían también aquella que corresponde pagar en el evento de que la causal de término del contrato de trabajo invocada sea la prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, vale decir, las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, en cuyo caso la estipulación en comento no se aviene con lo dispuesto en el artículo 172 del citado cuerpo legal, en cuanto la última remuneración mensual acordada para el pago de dicho beneficio comprende solo el sueldo base más el promedio de las remuneraciones variables de los últimos tres meses, en su caso, no obstante que con arreglo a la norma legal en referencia, dicha remuneración mensual comprenderá, para tal efecto: *«...toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad»*.

A lo anterior se suma que con arreglo a la norma del artículo 163, inciso 1º del citado código, en caso de término del contrato de trabajo por la referida causal y si este hubiere estado vigente un año o más, el empleador *«...deberá pagar al trabajador, 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»*, de forma tal que, en la especie, el empleador deberá pagar al trabajador cuyo contrato termine por dicha causal la indemnización legal calculada en la forma indicada, a menos que, por tratarse de un beneficio pactado sin el límite máximo previsto en el inciso segundo del precepto más arriba citado, su monto fuere superior al legal.

Precisado lo anterior, en lo que respecta a la cuestión de fondo planteada, cabe recurrir, en primer término, al artículo 177, inciso 1º del Código del Trabajo, que prevé:

El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169.

Conforme a la disposición legal antes transcrita, es posible colegir, en lo que interesa, que tanto el finiquito como la renuncia y el mutuo acuerdo, deben constar por escrito.

Se desprende, asimismo, que el finiquito debe ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro del plazo de diez días hábiles, contado desde la separación de este último, y que las partes pueden pactar el pago en cuotas de todas las sumas adeudadas, en los términos previstos en los artículos 63 bis y 169 del Código del Trabajo.

Como es dable inferir de la disposición antes citada, el legislador ha fijado un plazo de hasta 10 días hábiles para que el empleador otorgue el correspondiente finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, lo que implica que dentro de dicho término debe proceder a confeccionar tal documento, consignando en él todos los valores que corresponda pagar al trabajador a causa del término de la relación laboral, los cuales deben estar disponibles para su aceptación y recepción por el trabajador, dentro del mismo plazo.

Ahora bien, este Servicio, mediante dictamen N°3866/42, de 07.10.2013, ha señalado que las nuevas obligaciones que la normativa en análisis impone al empleador, suponen que el trabajador tome oportuno conocimiento del contenido del finiquito y del monto que por tal concepto se obliga a pagar el empleador y, de ser el caso, su forma de pago, lo cual implica comunicar al trabajador el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a dichas obligaciones.

Cabe agregar al respecto que en atención a que la referida ley establece un plazo máximo para los señalados efectos —en tanto el legislador así lo ha precisado al utilizar la expresión «dentro de diez días hábiles»—, nada impide que el empleador pueda otorgar dicho documento y poner su pago a disposición del trabajador al momento del término del contrato, o en cualquier oportunidad antes del vencimiento de dicho plazo.

El legislador ha precisado también que el plazo en comento es de días hábiles. Esto significa, acorde a lo dispuesto en el artículo 50 del Código Civil, que no procede considerar para el cálculo del mismo los días domingo y aquellos que la ley declare feriados. Cabe precisar, que atendido que los días sábado no son inhábiles, a menos que coincidan con un feriado, procede considerarlos para el cálculo del plazo en comento.

Asimismo, resulta útil precisar que el mencionado plazo se cuenta desde la separación del trabajador, debiendo entenderse que esta se produce el día en que deja de prestar efectivamente los servicios por término del contrato. Al respecto, debe tenerse presente que conforme a la norma del artículo 48, inciso 1° del Código Civil, que establece las reglas para el cómputo de los plazos legales, todos aquellos que correspondan a días, como en la especie, se entenderá que han de ser completos, y correrán hasta la medianoche del último día del plazo, lo que implica que el día en que se dejó de prestar efectivamente los servicios no debe considerarse para efectos del cómputo del plazo de los 10 días hábiles indicado, sino que este se debe contar a partir del día siguiente al de ocurrido dicho cese, puesto que los plazos legales son de días completos. Lo expuesto es coincidente con la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en el dictamen N°6018/311, de 09.10.1997.

En lo que respecta a los requisitos previstos para el acuerdo del pago en cuotas del monto adeudado al trabajador, como ya se señalara, el texto actual del inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, exige, por una parte, que dentro del plazo de 10 días hábiles a contar de la separación del trabajador, el empleador confeccione el respectivo finiquito y ponga su pago a disposición del primero, y por otra, establece que las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169, del Código del Trabajo.

Pues bien, el artículo 63 bis del mismo cuerpo legal, dispone:

En caso de término del contrato de trabajo, el empleador estará obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador en un solo acto al momento de extender el finiquito. Sin perjuicio de ello, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las remuneraciones adeudadas y dicho pacto se regirá por lo dispuesto en la letra a) del artículo 169.

Por su parte, la letra a) del artículo 169 del citado Código, en lo pertinente, establece:

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas

deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

De las disposiciones legales citadas, se deriva que el legislador ha facultado a las partes para acordar el pago fraccionado de las remuneraciones e indemnizaciones adeudadas al término de la relación laboral, pacto que deberá cumplir los requisitos previstos en el artículo 169, letra a) del Código del Trabajo.

Ahora bien, considerando que la modificación introducida por la ley N° 20.684 al artículo 177 del Código del Trabajo obliga al empleador a confeccionar el finiquito y poner su pago a disposición del trabajador, dentro del plazo que el mismo prevé, posible es convenir que el fraccionamiento en comento podrá acordarse respecto de todas las sumas que corresponda pagar por el término de la relación laboral, independientemente de la naturaleza jurídica de los respectivos emolumentos.

En tal caso, el pago en cuotas deberá ser convenido previamente con el trabajador, quien deberá ratificar tal acuerdo ante el Inspector del Trabajo, o bien hacerlo en el finiquito mismo que contenga tal pacto, dentro del plazo de 10 días hábiles previsto en la ley.

A su vez, atendido lo dispuesto por el citado artículo 169, letra a), el pacto que se celebre al efecto deberá cumplir los siguientes requisitos:

a) Las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período.

Cabe hacer presente a este respecto, que la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 2703/67, de 10.07.2003, precisa que los intereses y reajustes a que alude el artículo 169 letra a) del Código del Trabajo son los previstos en el artículo 173 del mismo cuerpo legal, referidos al pago de la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo. Ahora bien, el análisis armónico de las disposiciones contenidas en las normas legales anteriormente transcritas, específicamente la establecida en el artículo 177 del Código del Trabajo, que como se dijera, obliga al empleador a poner a disposición del trabajador el pago del finiquito dentro del plazo precedentemente aludido, permite sostener que el artículo 173 en referencia resultaría igualmente aplicable en caso de convenirse el pago fraccionado de las sumas de que da cuenta dicho instrumento, aun cuando con arreglo a la nueva normativa, estas puedan comprender beneficios distintos a las señaladas indemnizaciones, dado que el legislador no hizo distinción alguno a este respecto, limitándose a establecer que el pacto sobre fraccionamiento se hará en conformidad a los artículos 63 bis y 169 letra a), ya transcritos y comentados.

b) El pacto respectivo deberá constar por escrito y ser ratificado por el trabajador ante un Inspector del Trabajo, o en el finiquito mismo, dentro del plazo de 10 días hábiles establecido en el citado inciso 1° del artículo 177.

De acuerdo a este requisito, el pacto del fraccionamiento en cuotas de los haberes consignados en el finiquito no podrá ser ratificado ante otro ministro de fe que no sea inspector del trabajo, excluyendo así a los señalados en el inciso 2° de dicho artículo, vale decir, un notario público, oficial del registro civil o secretario municipal, lo cual permite afirmar, tal como lo ha sostenido la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en el dictamen N° 5599/128, de 07.12.2005, que la circunstancia de haberse ratificado ante un ministro de fe que no sea dicho inspector del trabajo no podría eximir al empleador de la obligación de pagar los beneficios considerados en el finiquito en un solo acto.

c) El simple incumplimiento del pacto hará exigible inmediatamente el total de la deuda y será sancionable con multa administrativa.

Lo expresado significa que el retardo en el pago de cualquiera de las cuotas acordadas con el trabajador hará exigible de inmediato el pago de las restantes,

como si se tratara de una obligación de plazo vencido, sin perjuicio de la multa que proceda aplicar de conformidad a las normas generales.

En lo que concierne a las sanciones aplicables por el incumplimiento del empleador a las obligaciones de que se trata dentro del plazo establecido, cabe hacer presente que el legislador no dispuso una sanción especial al efecto y por ende, debe entenderse que tal infracción dará lugar a la aplicación de las multas generales establecidas en el artículo 506 del Código del Trabajo, previstas justamente para cuando las infracciones señaladas en la ley no tienen fijada una sanción especial.

Cabe agregar, que en la circunstancia anteriormente señalada, esto es, que el empleador no cumpla con lo prescrito por la nueva normativa dentro del plazo aludido, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 63 del Código del Trabajo, las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por los conceptos que la norma indica devengarán reajuste y el máximo interés permitido para operaciones reajustables, desde la fecha en que se hizo exigible la respectiva obligación, y reajuste y similar interés, a partir de la fecha de término del contrato, en el caso de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 173 del Código del Trabajo y de acuerdo a lo previsto en dicha norma.


Lo expuesto precedentemente permite concluir que la norma del inciso 1º del artículo 177 en comento no contempla excepción alguna tratándose del límite máximo de 10 días hábiles ya analizado para el pago de todas las prestaciones adeudadas al trabajador al término del contrato, sin perjuicio de la procedencia de efectuar dicho pago en cuotas, siempre que las partes lo hubieren acordado previamente en la forma ya indicada.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que el pago de las indemnizaciones por años de servicio pactadas en los contratos colectivos suscritos por la empresa Laboratorios Saval S.A. y los Sindicatos N°s. 1 y 2, allí constituidos —entre estas la convenida en caso de retiro voluntario—, debe ser puesto a disposición del trabajador en el finiquito respectivo, dentro de los 10 días hábiles contados desde su separación, sin perjuicio del pacto expreso que en forma previa puedan haber celebrado las partes para efectuar dicho pago en cuotas, en conformidad a la ley.

Saluda atentamente a Ud.,

 
CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO




JFCC/SOG/MPKC
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín -Divisiones D.T.
- Subdirector -U. Asistencia Técnica
- XV Regiones
- Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo.