



DEPARTAMENTO JURIDICO
K 11949 (2086)2014



4663

ORD.: N° _____/

MAT.: Informa presentación que indica sobre suspensión de pago de remuneraciones y comisiones en caso que señala.

Juicio

ANT.: 1) Presentación de 11.11.2014, de doña Carolina Guzmán Álvarez, por VTR Global Com.SpA.
2) Ord. N° 4237, de 28.10.2014, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho;
3) Pase N° 1850, de 20.10.2014, de Jefe de Gabinete Director del Trabajo;
4) Presentación de 13.10.2014, de Sr. Jorge González Pinto, Presidente Sindicato de Trabajadores de Empresa VTR.

SANTIAGO,

25 NOV 2014

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SR. JORGE GONZÁLEZ PINO
PRESIDENTE SINDICATO EMPRESA VTR GLOBAL COM. SpA.
AVDA. DEL VALLE N° 534. EDIFICIO HORIZONTE
HUECHURABA.

Mediante presentación del Ant. 4), como Presidente del Sindicato de Trabajadores de empresa VTR, ex Metropolis Intercom S.A., solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de procedencia que la empresa VTR Global Com. SpA., al comunicar el término del contrato a un trabajador le suspenda el pago de la remuneración del último mes y las comisiones correspondientes, hasta la firma del finiquito, documento en el cual se incluyen estos estipendios o sumas, con las otras que se pagan en la misma ocasión.

Se agrega, que la remuneración y las comisiones deben ser pagadas en la oportunidad que indican los contratos de trabajo, y no a la firma del finiquito, por cuanto de no ser aceptado éste por el trabajador, por no estar de acuerdo con la causal invocada, quedaría pendiente el pago de tales beneficios.

Sobre el particular, se informa a Ud. lo siguiente:

El artículo 55, inciso 1° del Código del Trabajo, dispone:

“ Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes. En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones

al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita.”

De la disposición legal antes citada se desprende, en primer término, que las remuneraciones deberán ser pagadas de acuerdo a la periodicidad convenida en el contrato, la que no puede exceder de un mes.

Asimismo, si la remuneración consiste total o parcialmente en comisiones, éstas deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que las originan, a menos que por razones técnicas ello no sea posible, en cuyo caso se liquidarán y pagarán con las remuneraciones del mes siguiente.

Por último, se deriva igualmente, que las cláusulas del contrato que difieran el pago de las comisiones más allá de los límites legales antes indicados se tendrán por no escritas.

Pues bien, en relación con la periodicidad del pago de las remuneraciones, la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictámenes Ords. N°s. 1177/060, de 11.04.2002, y 802/070, de 01.03.2000, ha señalado, al efectuar el análisis de la norma en estudio, que: *“ del precepto se colige que la ley ha dejado a las partes determinar la oportunidad del pago de la remuneración, sin embargo la misma disposición precisa que el período de pago convenido en todo caso, no puede exceder de un mes.”*

La misma doctrina agrega, *“ en otros términos, al prohibir el legislador en la disposición en comento pactar períodos de pago de las remuneraciones que excedan a un mes, está garantizando el derecho del trabajador a percibir sus estipendios en un plazo que no puede sobrepasar igual período de tiempo.”*

De esta forma, acorde a lo expresado, no resultaría conforme a derecho que el pago de la remuneración se extienda a un plazo superior al mes en que ella se originó.

Ahora bien, si se trata de comisiones, ellas deben ser pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones y dentro del mismo período antes indicado, salvo que por razones técnicas ello no fuere posible, en cuyo caso deben ser pagar dentro del mes siguiente al que se devengaron juntamente con las demás remuneraciones del período.

La doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 4814/044, de 31.10.2012, ha precisado que las comisiones *“ se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones, u ocurrieron los hechos que les dieron origen”*, a menos que por razones técnicas ello no sea posible, debiendo entenderse por éstas, *“ las que emanen de los procedimientos o de los distintos procesos que llevan a la determinación, cálculo y procedencia de las comisiones existentes en la empresa, que dificultarían que ellas pudieran ser pagadas dentro del mes en que se originaron, debiendo serlo, en todo caso, de corresponder, al mes siguiente.”*

De este modo, atendida la consulta, no procedería legalmente que la empresa VTR Global Com SpA, al comunicar a un trabajador el término del contrato de trabajo suspenda el pago de la remuneración o de las comisiones hasta mientras no se pague el finiquito, por cuanto con ello se podría

estar excediendo el plazo del mes en el cual se originaron y devengaron las remuneraciones o comisiones, dentro del cual debieron ser pagadas y percibidas por el trabajador, salvo que por razones técnicas no se haya podido hacerlo con las comisiones, por dificultades en los procedimientos de cálculo o determinación, pero que en todo caso deben ser enteradas en el mes siguiente, con las demás remuneraciones del mismo lapso.

Cabe agregar, respecto de lo aseverado por la empresa empleadora en documento del Ant. 1), en orden a que el artículo 63bis del Código del Trabajo permitiría el no pago de la última remuneración anterior al término del contrato mientras no se otorgue el finiquito, corresponde señalar que esta disposición 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.”

De la norma legal antes transcrita se desprende que en el evento que al término del contrato de trabajo se adeude remuneraciones al trabajador, el empleador debe pagarlas todas y de una vez al momento de extender el finiquito, salvo que se pacte su fraccionamiento con el trabajador, bajo las condiciones y los recargos señalados en la letra a) del artículo 169 del Código.

De esta manera, la disposición en comento ha tenido por finalidad establecer una oportunidad precisa para el pago íntegro de todas las remuneraciones que se estuviere adeudando al trabajador al término del contrato, que sería en el otorgamiento del finiquito, permitiendo no obstante su pago fraccionado, de acordarlo así las partes, sin que pueda desprenderse de la misma norma que se está autorizando que se suspenda el pago de la última o de las últimas remuneraciones hasta mientras no se otorgue el finiquito, si ellas debieron ser pagadas cuando correspondía legalmente.

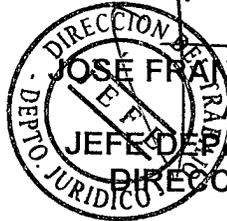
Cabe agregar, a mayor abundamiento, que el artículo 177 del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.684, publicada en el Diario Oficial de 23 de agosto de 2013, establece un plazo de 10 días hábiles, contados desde la separación del trabajador, para el otorgamiento del finiquito y puesto su pago a disposición del trabajador, circunstancia que podría dilatar aún más el pago de las remuneraciones y comisiones que el empleador hubiere suspendido mientras no se haya otorgado dicho finiquito.

Respecto del argumento de orden práctico aducido en la presentación del Ant. 1), en cuanto a que el cambio de doctrina de esta Dirección en materia de descuento de las cuotas de crédito social adeudadas por el trabajador en favor de una Caja de Compensación de Asignación Familiar, para lo cual se requiere su aceptación al suscribir el finiquito, justificaría el no pago de la remuneración o comisión del último período si no se conoce su decisión, corresponde expresar que no sería razón suficiente para suspender sus pagos, si el descuento aludido puede ser efectuado sobre otros estipendios e incluso indemnizaciones por término de contrato incluidos en el finiquito.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, doctrina y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que no resulta conforme a derecho que la empresa VTR Global Com. SpA, suspenda el pago de

la última remuneración o comisiones devengadas al poner término al contrato de trabajo de un trabajador y hasta mientras no se pague el finiquito si con ello se estaría excediendo los plazos máximo legales establecidos para el entero o pago de las mismas.

Saluda a Ud.,



JOSE FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



SOG/JDM/jdm
Distribución:
Jurídico
Partes
Control