

**DEPARTAMENTO JURIDICO
UNIDAD DE CONCILIACION**

CIRCULAR: 74 /

MAT.: Instruye sobre aplicación del dictamen N° 2772/56, de 27.07.07, en los procedimientos de conciliación.

ANT.: 1) Ley 20.194.

2) Inciso 7º del artículo 162 del Código del Trabajo.

3) Dictamen N° 2772/56 de 27.07.07.

4) Necesidades del Servicio.

SANTIAGO, 21 de Agosto de 2007

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO

**A : SRES. DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO
SRES. COORDINADORES JURIDICOS
SRES. INSPECTORES PROVINCIALES Y COMUNALES DEL TRABAJO
SRES. JEFES DE CENTROS DE CONCILIACION Y MEDIACION**

Con fecha 07.07.07 se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 20.194, referida a los efectos del despido de un trabajador existiendo deuda previsional la que fue interpretada mediante dictamen N° 2772/56, de 27.07.07 que concluye:

1.- Se podrá exigir el pago de remuneración y demás prestaciones del contrato de trabajo por el trabajador que ha sido despedido sin tener las cotizaciones al día por todo el período que ello ocurra, que medie entre la fecha del despido y la fecha de entrega de la comunicación al trabajador del pago de las cotizaciones morosas, y el plazo de prescripción de seis meses que fija el inciso 3º del artículo 480 del Código del Trabajo, regiría únicamente para la interposición de la demanda de nulidad.

2.- Excepcionalmente, no procede exigir pago de remuneración y demás prestaciones del contrato de trabajo al trabajador despedido sin tener las cotizaciones al día, cuando el saldo adeudado de cotizaciones antes del despido sea inferior a una cantidad que resulte menor de comparar el 10% de la deuda total por cotizaciones previsionales considerando el período anterior como posterior al despido, y de 2 UTM, siempre que la deuda anterior al despido se pague dentro de 15 días de notificada la demanda de nulidad de despido.

3.- Vigencia de la ley N° 20.194: A) la norma interpretativa contenida en el artículo 1º de la ley, regiría desde la vigencia de la norma legal interpretada, el inciso 7º del artículo 162 del Código del Trabajo, acorde al artículo 9º, inciso 2º del Código Civil, con la limitante que su vigencia no afectará en manera alguna los efectos de las sentencias judiciales ejecutoriadas en el tiempo intermedio; y B) la norma del artículo 2º de la ley, en cuanto modifica el inciso 7º del artículo 162 del Código, regiría desde su publicación en el Diario Oficial, es decir, desde el 07.07.2007.

En relación con éstas, se ha estimado pertinente impartir las siguientes instrucciones a fin de dar una correcta aplicación a la nueva normativa, particularmente al punto 2.-, en las audiencias de conciliación:

En aquellos casos en que se verifique que el despido del reclamante se ha concretado con infracción a lo dispuesto en el artículo 162 inciso 5º del Código del Trabajo habrá que distinguir entre las posibles situaciones a enfrentar:

- a) Que éste no se haya convalidado ni se convalide durante el comparendo y,
- b) Que el despido se encuentre convalidado o que se convalide durante el comparendo de conciliación conforme a lo dispuesto en el inciso 6º de la precitada norma.

a) Despido no se convalida

En estos casos, se deberán dar, por una parte, las instrucciones para que el despido se convalide, esto es pagar la deuda previsional y comunicar este pago al trabajador, y por otra parte, informar al trabajador de su posibilidad de demandar ante los Tribunales de Justicia la nulidad del despido y los pagos a que hubiere lugar.

Ahora bien, en forma excepcional, si ambas partes están de acuerdo en convalidar el despido ante este Servicio se las deberá citar para una segunda audiencia con tal propósito. De convalidarse el despido en la segunda audiencia, se procederá conforme a lo que se instruye para tales casos.

b) Despido convalidado antes o durante el comparendo de conciliación

En éstos casos, para los efectos del pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales post despido, se deberá efectuar el siguiente distingo:

b.1) Si el despido se encuentra convalidado pero existe controversia respecto del pago de las remuneraciones y cotizaciones post despido o el empleador se niega al pago de las remuneraciones y cotizaciones post despido se les informará las partes del sentido del artículo 2º de la ley 20.194, interpretado por el Nº 2 del dictamen Nº 2772/56, de 27.07.07, a fin de que su decisión de recurrir o no a los Tribunales de Justicia se encuentre debidamente informada.

b.2) Por el contrario, si las partes logran acuerdo respecto de éstos conceptos, igualmente se les informará el contenido del dictamen y las sumas a pagar por ellos se calcularán según el sistema utilizado en éste y que se graficó con el siguiente ejemplo: *Primer paso: Determinación de base de análisis*

- *deuda previsional anterior \$25.000.-*
- *deuda posterior al despido \$552.000 (equivalente a unos seis meses);*
- *deuda total previsional \$577.000 que corresponde a la sumatoria de la deuda previsional anterior y la posterior al despido*
- *10% de la deuda total \$57.700*
- *base de comparación 2 UTM del mes de julio 2007 \$ 65.448*
- *Cantidad inferior entre ambas es \$ 57.700*

Segundo paso: Derecho del trabajador para demandar pago de remuneraciones y otras prestaciones del período posterior al despido

En el ejemplo del caso, la deuda previsional al momento del despido era de \$25.000 la que es inferior al 10% del total de la deuda previsional o \$57.700, lo que lleva a que al ser la deuda original o anterior al despido inferior al resultado de este porcentaje no correspondería que el trabajador demandar en la nulidad el pago de remuneraciones y demás prestaciones posteriores al despido, siempre que la cantidad adeudada, cualquiera sea su monto, se pague dentro de 15 días de notificada la demanda de nulidad del despido.

Por otra parte, atendido que la ley 20.194 reguló una excepción a la norma general se deberá tener en consideración que, si no procede aplicar la excepción, los criterios respecto de la aplicación de multas por despido con cotizaciones morosas se mantienen.

Por consiguiente, se deben aplicar multas por no pago de remuneraciones y cotizaciones post despido si el despido no está convalidado. Por el contrario, si el despido está convalidado no procederá la aplicación de multas.

Para estos efectos se establece que la UTM que servirá para determinar la comparación que exige la norma será la correspondiente al mes en el que se efectúe la correspondiente convalidación.

Saluda atentamente a Uds.

**RAFAEL PEREIRA LAGOS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO**

MACA/MSGC/msgc

Distribución:

- Unidad de Conciliación
- Coordinadores Jurídicos
- Direcciones Regionales
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Boletín Oficial
- Oficina de Partes
- Página Web