



CURSO DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

MÓDULO IV

REMUNERACIONES Y TÉRMINO DE CONTRATO

ESCUELA TÉCNICA DE FORMACIÓN

2014

"REMUNERACIONES"

1. CONCEPTO

Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que percibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. (Art. 41)

De la definición se desprenden las siguientes características:

- ❖ **Contraprestación:** Tal característica aflora del hecho que el trabajador ejecuta un trabajo o servicio, que sirve de causa al pago de la remuneración.
- ❖ **Pecuniaria:** Esta representada por dinero, sin perjuicio que se contemplen prestaciones en especies avaluables en dinero.
- ❖ **Se paga por causa del contrato:** Ello significa que la fuente de la obligación es el contrato.

Cualquier prestación en dinero o especies avaluables en dinero que reúna las características referidas constituye, en principio, remuneración. Las prestaciones que no constituyen remuneración son la excepción y están señaladas expresamente.

Dictámenes N°s 3630/071 de 09.09.2011, 2263/037 de 01.06.2011, 1816/152 de 08.05.2000.

2. BENEFICIOS Y PRESTACIONES QUE NO CONSTITUYEN REMUNERACIÓN.

De acuerdo con lo prevenido en el inciso 2° del Art. 41 del Código no constituyen remuneración los siguientes beneficios:

a) Asignación de movilización o locomoción:

No constituye remuneración, salvo que exceda de un monto razonable (costo real), cuestión que corresponde determinar al Inspector del Trabajo en cada caso en particular.

b) Asignación de colación o alimentación:

El criterio es el mismo que para la asignación de movilización

c) De pérdida de caja:

Se ha asimilado a tal, la asignación de “pérdida de compras”. No obstante que la doctrina del Servicio en relación a este beneficio no señala que debe ser de monto prudente, y correspondería aplicar el criterio general utilizado por este Servicio respecto de los beneficios no constitutivos de remuneración.

d) Viáticos:

La Dirección del Trabajo ha señalado que, para efectos de la legislación laboral se entiende por viático, las sumas de dinero de monto razonable y prudente que el empleador paga al trabajador a fin de que éste solvante los gastos de alimentación, alojamiento o traslado en que incurra con motivo del desempeño de sus laborales, siempre que para dicho efecto deba ausentarse del lugar en que habitualmente reside.

La Dirección del Trabajo agrega que, este beneficio compensatorio para ser excluido como remuneración debe ser, también, de un monto razonable y prudente, lo que sucede cuando los montos guardan relación con el costo real o aproximado, cuestión que debe resolver el Inspector del Trabajo en cada caso particular.

e) Las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a ley.

Corresponde exclusivamente a la asignación familiar contemplada en el D.F.L. 150 de 1981.

f) Indemnización legal por años de servicios y demás que proceda pagar al término de la relación contractual.

Esta clasificación corresponde a la indemnización por años de servicio, contemplada en el artículo 163 del Código del Trabajo, como así también, a la indemnización sustitutiva del aviso previo (artículos 161 inciso 2º y 162 inciso 4º código del trabajo).

Corresponden a esta categoría, la indemnización por compensación del feriado legal y proporcional que corresponde pagar al término de la relación laboral.

g) Las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

En general no es remuneración todo estipendio compensatorio de un gasto originado en el trabajo. Ej.: asignación lavandería, etc.

Dictámenes N°s 2902/78 de 06/072005; 4002/163, de 31.08.2004; y, 2648/203, de 29.06.00.

3. INCORPORACIÓN DE LAS REMUNERACIONES AL PATRIMONIO DEL TRABAJADOR.

El devengo de las remuneraciones, esto es, el momento en que éstas se incorporan al patrimonio del trabajador, ocurrirá según sea la naturaleza del tipo de remuneración de que se trate.

Los estipendios de carácter periódico, se devengan en virtud del transcurso del tiempo. Asimismo ocurrirá, con aquellas en que se fija una condición o plazo para el nacimiento del derecho; en este sentido, y a modo de ejemplo, el feriado legal requerirá el cumplimiento de la anualidad, en tanto que el derecho a gratificación legal conforme al artículo 47 del Código del Trabajo, requerirá la obtención de utilidades líquidas por parte de la empresa, concurriendo los demás requisitos.

El efecto propio de dicha incorporación al patrimonio del trabajador consiste en que las remuneraciones no pueden quedar sujetas a cláusulas sobre devolución, reintegro o compensación en favor del empleador por la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que se devengaron, a menos que estos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo concernientes a la operación efectuada.

En cuanto a la comisión, ésta se entiende devengada con la ejecución de la prestación de los servicios, como un hecho puro y simple, no sujeta a condición posterior.

El artículo 54 bis del Código del Trabajo, ordena *“Las remuneraciones devengadas se incorporan al patrimonio del trabajador, teniéndose por no escrita cualquier cláusula que implique su devolución, reintegro o compensación por parte del trabajador al empleador, ante la ocurrencia de hechos posteriores a la oportunidad en que la remuneración se devengó, salvo que dichos hechos posteriores se originen en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en su contrato de trabajo”*.

Acorde al principio legal, se tendrá legalmente como no escrita cualquier cláusula contractual que implique la devolución, reintegro o compensación de remuneraciones del trabajador al empleador, luego que está haya sido devengada, a menos que tal situación se funde en el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo, referidas a la respectiva ejecución de labores.

Dictamen N° 4814/044, de 31.10.2012.

4. CATEGORÍAS DE REMUNERACIONES.

El artículo 42 del Código del trabajo establece y define las remuneraciones de carácter legal:

La enunciación de este artículo no es taxativa, atendido que existen otras remuneraciones no tipificadas en la ley, tales como, Bonos trabajo nocturno, Bono de Producción, Bono cumplimiento metas, stock option, y otra de naturaleza legal contemplada en el artículo 45 del citado Código denominada “semana corrida”.

Las remuneraciones establecidas en el artículo 42 del Código del Trabajo y el artículo 45 del citado texto legal, son las siguientes:

- ❖ **Sueldo o sueldo base;**
- ❖ **Sobresueldo;**
- ❖ **Comisión;**
- ❖ **Participación;**
- ❖ **Gratificación y**
- ❖ **Semana corrida.**

A continuación se analizan cada uno de estos tipos de remuneración.

a) **Sueldo o Sueldo Base**

❖ **Concepto:**

“es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10.”.

❖ **Requisitos para que la remuneración pueda ser calificada como sueldo**

- **Que se trate de un estipendio fijo.** Se refiere a que el monto del sueldo debe establecerse concretamente o bien precisarse las bases para su determinación. Ej.: Sueldo en UF o ingresos mínimos.
- **Que se pague en dinero.** Este requisito significa que se trata de una prestación pecuniaria.
- **Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.** Esta exigencia dice relación con que el beneficio tenga un carácter regular; esto es, por día, semana, quincena o mes. Se excluyen los beneficios esporádicos.
- **Que corresponda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.** Esta exigencia, se refiere a que el trabajador esté afecto

a una jornada de tal carácter, sea ésta de carácter total o parcial, y no al cumplimiento efectivo del total o parte de la misma.

❖ **Importancia de determinar el sueldo:**

Su importancia está dada por cuanto la remuneración de la jornada extraordinaria se calcula sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

El sueldo se incluye para determinar los siguientes beneficios:

- Indemnización por años de servicio;
- Indemnización sustitutiva del aviso previo;
- Indemnización del feriado;
- Remuneración del feriado;
- Horas extraordinarias;
- Gratificación;
- Subsidios;
- Asignación familiar y maternal.

Dictamen N° 3152/063, de 25.07.2008, complementado por el ordinario N° 3662/053, de 17.08.2010.

b) Sobresueldo:

❖ **Concepto:**

“Consiste en la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo”.

En caso de no existir sueldo convenido o ser éste inferior al ingreso mínimo mensual que determina la Ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo legal de las horas extraordinarias.

Cabe recordar que de acuerdo con el inciso tercero del artículo 31 del Código del trabajo las horas extraordinarias se pagan con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

❖ **Procedimiento para determinar el monto de sobresueldo por hora:**

❖ **Trabajadores remunerados mensualmente:** Para calcular el valor de la hora extraordinaria, en el caso de los trabajadores remunerados mensualmente, se aplica el siguiente procedimiento:

- Se divide el sueldo mensual por treinta para obtener el monto del sueldo diario;

- El monto resultante se multiplica por siete para determinar el sueldo correspondiente a la jornada ordinaria semanal.
- El producto se divide por el número de horas que comprende la jornada ordinaria semanal;
- El resultado, correspondiente al valor de la hora ordinaria, deberá incrementarse en un cincuenta por ciento para determinar el valor de la hora extraordinaria.

❖ **Trabajadores Remunerados Semanalmente:** El valor de la hora extraordinaria de los dependientes remunerados semanalmente se calcula según las reglas siguientes:

- Se divide el sueldo semanal por el número de horas que abarque la jornada ordinaria del mismo período;
- El producto, correspondiente al valor de la hora ordinaria, deberá incrementarse en un cincuenta por ciento, a objeto de determinar el valor de la hora extraordinaria.

❖ **Trabajadores Remunerados por día:** En el caso de los trabajadores remunerados diariamente, el valor de la hora extraordinaria se calcula aplicando el siguiente procedimiento:

- Se multiplica el sueldo diario por el número de días en que se encuentre distribuida la jornada semanal de trabajo;
- El monto obtenido, se divide por el número de horas que comprende la jornada ordinaria semanal;
- El producto resultante, equivalente al valor de la hora extraordinaria, debe incrementarse en un cincuenta por ciento, a fin de determinar el valor de la hora extraordinaria.

❖ **Trabajadores Remunerados por hora:** El valor de la hora extraordinaria de los dependientes remunerados por hora, se determina incrementando en un cincuenta por ciento el sueldo convenido para la hora ordinaria.

El sobresueldo se incluye para los efectos de determinar los siguientes beneficios:

- Subsidios;
- Asignación familiar;
- Asignación maternal.

Por el contrario el sobresueldo se excluye para determinar los beneficios que a continuación se indican:

- Indemnización legal por años de servicio.
- Indemnización sustitutiva del aviso previo.
- Indemnización por feriado;
- Remuneración del feriado.

Dictamen N° 1299/58 de 03.04.01.

❖ **Sistema simplificado de cálculo del valor de la hora extraordinaria**

La Dirección del Trabajo en oficio circular N° 4, de 15 de mayo de 1987 ha establecido una tabla de factores que permite determinar el valor de la hora extraordinaria con sólo multiplicar el sueldo mensual, semanal o diario por el respectivo factor.

c) Comisión:

❖ **Concepto:**

Es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.

Esta forma de remuneración tiene similitud con el sistema de remuneración a trato, ambos están subordinados al número de operaciones efectuadas por el trabajador. Podría diferenciarse en el sentido que el trato es propio de la etapa de producción en tanto que la comisión lo es de la etapa de comercialización. Ejemplo de comisión: porcentaje por ventas en locales comerciales.

La Dirección del Trabajo ha sostenido que el derecho al pago de esta retribución “nace en el momento mismo en que se efectúa la prestación, como una obligación pura y simple sin que le afecte limitación alguna, no siendo viable, por tanto, que el empleador la supedita al cumplimiento de una modalidad “.

Una remuneración puede ser calificada como comisión cuando consiste en una suma porcentual calculada sobre el valor de las ventas o compras, o de otras operaciones que realiza el empleador con la colaboración del trabajador

Esta remuneración se incluye para el cálculo de los siguientes beneficios:

- Indemnización por años de Servicio;
- Indemnización sustitutiva del aviso previo;
- Indemnización de feriado;
- Gratificaciones legales;

- Subsidios;
- Asignación familiar
- Asignación maternal.

Dictámenes N°s 4814/044, de 31.10.2012; 1591/95, de 24.05.02; 650/42 de 02.02.99; 2213/141 de 06.05.93.; 1727/105 de 14.04.93.

Comprobante de remuneraciones. Detalles del anexo.

Tratándose del pago de comisiones, bonos, premios u otros incentivos, la respectiva liquidación de remuneraciones, deberá contener un anexo con los siguientes datos:

- a) el monto de cada comisión, bono, premio u otro incentivo que proceda pagar;
- b) el detalle de cada operación que dio origen a estos pagos y,
- c) la forma empleada para el cálculo del respectivo estipendio;

d) Participación:

❖ Concepto:

Es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de una o más secciones o sucursales de la misma.

❖ Características:

- Es una forma de participación en las utilidades. (es conveniente para incentivar el interés del trabajador en la empresa y mejorar, por ende, su rendimiento).
- Tiene origen exclusivamente contractual. Se diferencia en este sentido de la gratificación que puede ser legal o contractual.
- Puede pactarse sobre utilidades líquidas o brutas de un negocio determinado, de una empresa o de una o más secciones o sucursales.

Dictamen N° 515/21 de 25.01.95.

e) Gratificación:

❖ Concepto:

Corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

❖ Clases de gratificación:

La gratificación admite las siguientes clasificaciones:

- **Legal:** Es aquella que el empleador debe pagar conforme a la ley, cuando concurren los requisitos previstos al efecto por el legislador, entre otros, la obtención de utilidades líquidas en su giro. Es siempre eventual.
- **Contractual:** Es aquella que el empleador debe pagar conforme a lo convenido en un contrato individual o en un instrumento colectivo.
- La gratificación contractual no puede ser inferior a la legal según lo establece el Art. 46 del Código del Trabajo.
- Esta gratificación contractual puede a su vez subclasificarse en eventual o garantizada, según si las partes han subordinado su pago a la existencia o no de utilidades líquidas.
- **Voluntaria:** Es aquella que el empleador otorga sin tener obligación legal contractual, pero lo normal es que llegue a tener carácter de convencional por la institución de la cláusula tácita.

❖ Análisis particular de la Gratificación Legal

¿Quiénes están obligados a pagar gratificación?

Se encuentran obligadas al pago de gratificación legal aquellas entidades que cumplan con los siguientes requisitos:

- Que se trate de establecimientos mineros, industriales, comerciales agrícolas, empresas o cualesquiera otras o de cooperativas.
- Que persigan fines de lucro (salvo cooperativas)
- Que estén obligados a llevar contabilidad, y
- Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en su giro.

El concepto de **utilidad líquida** para estos efectos es el que señala el inciso primero del Art. 48 del Código, el cual dispone que “para estos efectos se considerará utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta y por utilidad

líquida se entenderá la que arroje dicha liquidación, deducido el diez por ciento del capital propio.

Ejemplo: 1.000.000.- Capital Propio.

200.000.-	Utilidad según S.I.I.
<u>-100.000.-</u>	10% capital propio
100.000.-	Utilidad líquida.

Dictámenes N° s 3890/283 de 18.08.98,

¿Cómo se paga la Gratificación Legal?

Sistemas: El empleador puede optar entre dos sistemas para el pago de la gratificación legal.

Dictamen N° 7630/316 de 20.11.95., 4199/192 de 19.07.94.

❖ Sistema general del Art. 47 del Código.

Conforme a este sistema el empleador distribuye entre los trabajadores con derecho a este beneficio el 30% de la utilidad líquida.

No tienen derecho a este beneficio los trabajadores que han convenido con su empleador una gratificación de origen convencional y aquellos sujetos a un contrato de treinta días o menos o que prorrogado no supere los sesenta días.

Procedimiento:

- Se divide el 30% de la utilidad líquida obtenida en el respectivo ejercicio comercial por el total de las remuneraciones mensuales devengadas por todos los trabajadores durante el mismo período, incluidos los que no tengan derecho.
- El factor resultante se multiplica por el total de las remuneraciones que haya devengado cada trabajador en el respectivo ejercicio comercial.
- El resultado obtenido constituye la gratificación que debe pagarse al trabajador.

Ej.: - Utilidad líquida (30%)	$\frac{6.534.718}{14.126.790} = 0.4625$
Total remuneración	

- 0.4625×572.466 (Rem. anual trabajador) = 264.809.-

❖ **Sistema alternativo del Art. 50 del Código.**

Según lo determina este precepto el empleador puede otorgar el beneficio de gratificación legal pagando a sus trabajadores el 25 % de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con un tope de 4.75 I.M.M.

1º Ej.: \$2.400.000.- (Remuneración ejercicio) = \$600.000.- (25% remuneración)

Tope 4.75 I.M.M. = \$528.200.- gratificación a pagar.

2º Ej.: \$1.600.000.-(Remuneración ejercicio)= \$400.000 gratificación a pagar.
(No excede el tope de 4,75 I.M.M.)

El Ingreso Mínimo a considerar, para tales efectos es el vigente a diciembre del respectivo ejercicio comercial.

Tratándose de los trabajadores sujetos a jornada parcial, el tope se determina proporcionalmente en relación a la jornada de trabajo convenida.

Dictámenes N°s1682/018 de 10.04.2012 y 2914/051 de 20.07.2011.

❖ **Elección sistema y oportunidad de pago:**

El empleador tiene la facultad de elegir el sistema que aplicará en la empresa o establecimiento, señalando la Dirección del Trabajo que, incluso el empleador puede elegir, individualmente por trabajador, el sistema de pago de gratificación.

De acuerdo con lo previsto en el Art. 48 del Código del Trabajo los empleadores están obligados a pagar la gratificación a su personal con carácter de anticipo sobre la base de la liquidación presentada al Servicio de Impuestos Internos y en tanto se practica la liquidación definitiva (Abril), no obstante que el derecho nace al cierre del ejercicio comercial.

En la práctica lo habitual es que el empleador opte por el sistema de Art. 50 del Código y distribuya en doceavos el tope de 4.75 I.M.M., por lo que en caso de producirse un incremento en el ingreso mínimo mensual, deberá efectuarse la reliquidación, considerando su valor al 31 de diciembre de dicho año comercial.

Dictamen N° 1682/018 de 10.04.2012.

❖ **Sistema pago de gratificación proporcional**

El Art. 52 del Código establece que los trabajadores que no alcancen a completar un año de servicio tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados. Según se desprende del Art. 44 del Código la gratificación legal proporcional no procede en los contratos de una duración no superior a 30 días como, asimismo, respecto de la prórroga que sumada al período inicial no exceda de 60 días. Esta excepción, según lo ha resuelto la Dirección del Trabajo se aplica, tanto respecto de los contratos a plazo fijo como los por obra o faena.

❖ **Procedimiento de cálculo:**

La gratificación proporcional debe calcularse conforme al siguiente procedimiento:

- Se determinará la gratificación que le habría correspondido al dependiente si su contrato se hubiere extendido por todo el ejercicio comercial (utilizando el sistema elegido)
- El producto se dividirá por doce, y
- El resultado se multiplicará por el número de meses que hubiere durado el contrato.

❖ **Situaciones Especiales**

➤ **Deducción de la utilidad de las pérdidas de ejercicios anteriores:**

➤ No resulta procedente deducir de las utilidades obtenidas en un ejercicio financiero las pérdidas originadas en ejercicios anteriores.

➤ **Empresa con varios establecimientos:**

➤ En el caso de varios establecimientos con contabilidad separada y declaración única de renta es procedente el pago de gratificación sólo en los establecimientos que obtuvieren utilidades.

➤ **Período de licencia médica. Cálculo de gratificación:**

En el caso de trabajadores con descanso maternal, licencia por enfermedad común o por cualquier causa la gratificación legal debe calcularse tomando en consideración el subsidio percibido por el dependiente.

Los trabajadores acogidos a licencia médica, sea por enfermedad o descanso maternal, tienen derecho a percibir gratificación por ese período, cuando este beneficio es anual, correspondiendo efectuar su pago al empleador.

Dictamen N° 4102/235 de 12.08.99, y 2538/59 de 02.07.2003.

➤ **Ingreso mínimo a considerar para calcular tope de 4.75 I.M.M.:**

Para estos efectos debe considerarse el ingreso mínimo vigente al 31 de diciembre del respectivo año comercial, en relación al cual se calcula la utilidad líquida para gratificación

➤ **Naturaleza jurídica de la gratificación anticipada:**

La gratificación no pierde su carácter anual en el caso de que se anticipe mensualmente, por cuanto sólo configura una modalidad de pago que no altera su naturaleza.

Dictamen N° 332/18, de 22.01.01.

f) Semana corrida o pago del séptimo día

❖ **Antecedentes históricos:**

Este beneficio se introdujo en nuestra legislación el año 1948, por medio de la dictación de la ley N° 8.961, para estimular la concurrencia al trabajo de los dependientes remunerados por día, quienes por efecto del descanso semanal carecían de remuneración en dicho día.

➤ **Concepto:**

Es la remuneración por los días domingo, festivos y por los días de descanso compensatorio a que tienen derecho los trabajadores remunerados por día, o bien, en base a un sistema mixto de sueldo mensual y remuneraciones variables.

➤ **Requisitos:**

Según se desprende del Art. 45 del Código, este beneficio se genera cuando el trabajador es remunerado por día, o bien, afecto a un sistema de sueldo base más otros montos variables tales como comisiones o tratos.

No obstante, la Dirección del Trabajo ha entendido que el beneficio se extiende también a los remunerados por hora, a trato y a todos aquellos dependientes cuyo sistema remuneracional les impide recibir remuneración por sus días de descanso semanal, en tanto que, sus servicios sean prestados en jornada de 5 o 6 días a la semana.

➤ **Elementos para la determinación de la base de cálculo de la semana corrida:**

El artículo 45 del Código del Trabajo establece que el primer requisito que debe reunir un determinado estipendio para integrar la base de cálculo de la semana corrida, es que el mismo revista el carácter de remuneración conforme al artículo 41 del mismo Código.

Ahora bien, para precisar qué remuneraciones deben integrar la base de cálculo del beneficio, se hace necesario efectuar la siguiente distinción:

1.- Remuneraciones de carácter fijo:

Se considera remuneración fija tanto aquella cuyo monto se encuentra preestablecido en el contrato de trabajo, como aquella en que éste puede ser determinado de acuerdo a las bases numéricas consignadas en el mismo instrumento.

Para que esta se integre a la base de cálculo, debe reunir los siguientes requisitos:

- ❖ Que sea devengada diariamente, es decir, que se incorpora diariamente al patrimonio del trabajador en función del trabajo diario.
- ❖ Que sea principal y ordinaria, pueden ser calificadas como tales aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración.

2.- Remuneraciones Variables.

Consiste en todo estipendio que, de acuerdo al contrato de trabajo y respondiendo al concepto de remuneración, implique la posibilidad de que el resultado mensual total sea desigual de un mes a otro.

Para incorporarse a la base de cálculo de semana corrida, debe reunir los siguientes requisitos:

- ❖ Que sea devengada diariamente, y
- ❖ Que sea principal y ordinaria.

Dictámenes

Nºs 3262/066 de 05.08.2008; 3740/035 de 27.08.2012; 3142/242 de 28.07.00; 885/77 de 07.03.00; 1983/82 de 1996; 1036/50 de 08.02.96; 3712/191, de 1406.95; 1277/73, de 08.03.94.

5. INGRESO MÍNIMO MENSUAL.

a) Naturaleza jurídica.

El ingreso mínimo equivale a un piso remuneracional destinado a asegurar a todo trabajador, cualquiera que sean las labores que realice, un ingreso que se estima es el mínimo para la satisfacción de sus necesidades, de modo que nadie puede percibir un ingreso mensual inferior al mínimo consignado en la ley.

Dictámenes Nº 110/07 de 11.01.2000 y Nº 2760 de 23.05.77.

b) Ámbito de Aplicación

El ingreso mínimo es aplicable a todos los trabajadores del sector privado cualquiera sea el sistema remuneracional a que se encuentren afectos, ya sea que se trate de remuneraciones de carácter fijo, variable o mixto.

Dictámenes Nº s 689/16 de 23.01.91 y 3897 de 01.08.84.

c) Situaciones de Excepción.

- Trabajadores menores de 18 años.
- Trabajadores mayores de 65 años.
- Trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, salvo que el empleador haga uso de la bonificación prevista en el artículo 57 de la Ley Nº 19.518

En los dos primeros casos se establece un Ingreso Mínimo especial de monto inferior al Ingreso Mínimo Mensual de aplicación general.

d) Ingreso mínimo en caso de Jornadas Parciales.

Si las partes conviniere jornadas parciales de trabajo, incluida la regulada en los artículos 40 bis a 40 bis d del Código del Trabajo, el Ingreso Mínimo deberá ser calculado proporcionalmente en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

e) Ingreso mínimo en caso de trabajadores excluidos de limitación de jornada.

La Dirección del Trabajo ha resuelto que los trabajadores que se encuentran en esta situación tienen derecho a percibir una remuneración equivalente al Ingreso Mínimo Mensual total.

f) El sueldo no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual, o a la proporción de éste, en caso de que esté sujeto el trabajador a una jornada parcial de trabajo.

Dictamen N° 3152/63 de 25.07.2008; N° 1588/027 de 27.04.2009

6. PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES

El Código del Trabajo en los Art. 54 y siguientes contempla diversas garantías o normas protectoras de las remuneraciones.

Estas garantías pueden clasificarse de la siguiente forma:

- en relación con el pago,
- frente al empleador;
- en relación con los acreedores del empleador;
- frente a terceros, y
- en relación con la familia del trabajador.

a) Garantías en relación con el pago:

❖ En cuanto a la forma:

Las remuneraciones deben pagarse en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo prevenido en el inciso segundo del Art. 10 del mismo Código y de los trabajadores agrícolas y de casa particular. (Art. 54)

Sólo a solicitud del trabajador puede pagarse con cheque o vale vista y, actualmente, mediante el sistema de cuenta vista que opera a través de los cajeros automáticos

Efectuado que sea el pago el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado y la forma de su determinación como, asimismo, los descuentos efectivamente practicados.

Dictámenes N° s 1101/70, de 15.03.93 y 1416/66 de 16.04.01.

❖ En cuanto a la periodicidad:

Las remuneraciones deben pagarse con la periodicidad establecida por las partes en el contrato de trabajo, la que no podrá exceder de un mes. (Art. 55, inciso primero)

Dictámenes N° s 802/70 de 01.03.00; 5618/298 de 22.09.97.

❖ En cuanto al lugar:

Las remuneraciones deben pagarse en día de trabajo, entre lunes y viernes, en el lugar de prestación de los servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada.

Dictamen N° 2501/187 de 01.06.98.

En todo caso, las partes pueden convenir otros días u horas de pago en los contratos individuales o colectivos de trabajo, siempre que se respete la normativa mínima contenida al respecto en el Código del Trabajo. (Art. 56)

En esta materia, es necesario recordar que las remuneraciones, en cuanto a su monto, forman y periodo de pago, constituye una estipulación mínima del contrato de trabajo y una mención de carácter obligatoria del reglamento interno de la empresa.

❖ Entrega de comprobante de pago.

El artículo 54 del Código del Trabajo, obliga al empleador a la entrega de una liquidación de las remuneraciones, al indicar que “Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.”

b) Garantías frente al empleador:

- Descuentos,
- Publicidad y
- Reajustabilidad.

❖ Descuentos obligatorios:

De acuerdo al nuevo inciso 1º del artículo 58 del Código del Trabajo, el empleador mantiene la obligación de efectuar descuentos a las remuneraciones del trabajador por determinados conceptos que precisa la ley y por su solo mandato. Ellos son:

- El impuesto único al trabajador: el empleador es el recaudador del impuesto, el que debe enterar en el S.I.I.
- Cotizaciones de seguridad social: el empleador debe retener de la remuneración las cotizaciones previsionales y enterarlas en el

organismo previsional correspondiente. (10 % para pensiones que se entera en el I.N.P., respecto de los trabajadores afiliados al antiguo sistema previsional o a una A F P, tratándose de los dependientes afiliados al nuevo sistema previsional y un 7% para salud, a enterar en el sistema público (FONASA) o en el sistema privado (Isa pre).

- Las cuotas sindicales; el empleador debe descontarlas en los casos y plazo que establece la ley y enterarlas a la organización sindical respectiva, en la misma oportunidad en que deben declararse y pagarse las cotizaciones previsionales.
- Las obligaciones contraídas: con instituciones de previsión y organismos públicos.

❖ Descuentos facultativos o permitidos:

Contemplados en el inciso 2º del Código del Trabajo, pueden corresponder a los siguientes conceptos o finalidades:

1.- Gastos de vivienda:

En este rubro el empleador podrá efectuar los siguientes descuentos:

- Cuotas destinadas al pago de adquisición de vivienda;
- Cantidades para depósito en cuentas de ahorro para la vivienda, cualquiera sea el organismo receptor, los que podrían seguir siendo una institución financiera o una cooperativa de vivienda, u otro que permita el logro del mismo objetivo;
- Tope máximo de gastos para vivienda:

45% de la remuneración total del trabajador (artículo 58 inciso 4 del Código del Trabajo).

30%, en caso que el empleador hubiera otorgado a estos propósitos un mutuo o crédito sin interés.

2.- Sumas destinadas a la educación del trabajador, de su cónyuge o de alguno de sus hijos.

- ❖ Descuentos facultativos del empleador y el trabajador previo acuerdo escrito, para efectuar pagos de cualquier naturaleza:

Requisitos:

- Acuerdo entre empleador y trabajador que debe constar por escrito, y
 - El descuento por tal concepto está sujeto a un tope máximo del 15% de la remuneración total del trabajador.
- ❖ Descuentos prohibidos a las remuneraciones de los trabajadores por los conceptos siguientes:
 - por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o multas no autorizadas en el reglamento interno de la empresa.
 - por no pago de efectos de comercio que el empleador hubiere autorizado recibir como medio de pago por los bienes o servicios suministrados a terceros en su establecimiento.
 - por concepto de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa, sin que haya mediado responsabilidad del trabajador.
 - ❖ Tope máximo de los descuentos que puede hacer el empleador de la remuneración del trabajador, cualquiera sea el fundamento de los mismos como resultado de los acuerdos a que puedan llegar al respecto.
 - Todos los descuentos en su conjunto no podrán exceder del 45 % de la remuneración total del trabajador.

Dictamen N° 4565/094 de 15.11.2011.

- Publicidad:

El empleador que cuente con 5 o más trabajadores debe llevar un libro auxiliar de remuneraciones timbrado por el S.I.I; dicha exigencia se justifica por cuanto sólo las remuneraciones que aparezcan asentadas en este libro constituyen gasto necesario para el empleador para los efectos de determinar el Impuesto a la Renta (Art. 62)

En relación con esta materia, cabe tener presente que, la Dirección del Trabajo puede autorizar la centralización del citado libro, conjuntamente con la demás documentación laboral.

- Reajustabilidad:

Las sumas que los empleadores adeuden por concepto de remuneraciones, beneficios, indemnizaciones o cualquier otra, deben pagarse reajustadas conforme al IPC. y devengan, además, el máximo interés permitido para operaciones reajustables. (Art. 63)

La reajustabilidad opera por el no pago en la oportunidad legal o convencional, circunstancia esta que produce perjuicios para el trabajador por la pérdida del poder adquisitivo de las sumas adeudadas.

Por su parte, los intereses se aplican como consecuencia de la mora en que incurrió el empleador.

En el evento que el empleador efectúe anticipo de remuneraciones y beneficios las sumas que los mismos representen se reajustan conforme a la variación que experimente el IPC, por cuanto se ha producido un beneficio para el trabajador, en atención a que las sumas percibidas anticipadamente le otorgan mayor poder adquisitivo.

- b) En relación con los acreedores del empleador.

Si concurren respecto de un empleador insolvente varios acreedores, entre ellos los trabajadores, para los efectos de hacer efectivo sus créditos en el patrimonio del deudor procede aplicar las normas sobre prelación de crédito que se establecen en el artículo 2470 y siguientes del Código Civil.

Conforme con dicha normativa las remuneraciones así como las indemnizaciones, tanto legales como convencionales, constituyen un crédito privilegiado quedando comprendidos en la primera clase que regula el artículo 2.472 del Código Civil (Números 5, y 8, respectivamente).

En relación con esta materia, cabe señalar que para tales efectos se entiende por remuneración además de las previstas en el inciso 1° del Art. 41, las compensaciones en dinero por feriado anual o descansos no otorgados.

Para gozar del privilegio es requisito sine qua non que los créditos de los trabajadores estén devengados a la data en que se hagan valer.

Estos créditos afectan todos los bienes del deudor y prefieren unos a otros en el orden de su numeración, cualquiera sea su fecha y los comprendidos en cada número concurrirán a prorrata.

El privilegio por concepto de indemnizaciones no puede exceder respecto de cada trabajador de 3 ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses, con un límite de 10 años; el saldo será considerado crédito valista o común, vale decir que no goza de privilegio alguno para su pago.

c) Frente a terceros.

Esta garantía dice relación con la inembargabilidad de las remuneraciones y de las cotizaciones de seguridad social.

Las cotizaciones de seguridad social son inembargables absolutamente, no existiendo al respecto excepción alguna. Las remuneraciones son inembargables por regla general, pudiendo embargarse solo en aquella parte que exceda de 56 UF.

Igualmente y por vía excepcional, se permite el embargo de hasta el 50% de las remuneraciones en los casos establecidos en el inciso segundo del Art. 57 del Código, esto es:

- Pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente;
- Remuneraciones adeudadas por el trabajador a dependientes que hayan estado a sus servicios, y
- Defraudaciones, robos o hurtos cometidos por el trabajador en contra del empleador en el ejercicio de sus funciones

Dictamen N° 4954/237 de 24.08.94.

d) En relación con la familia del trabajador.

El trabajador se encuentra facultado para solicitar a su empleador que se establezca en su contrato de trabajo el monto que decida asignar a la mantención de su familia.

Por su parte, conforme al artículo 59 del Código del Trabajo, la mujer casada tiene el derecho de percibir hasta el 50% de la remuneración de su marido declarado vicioso. Dicha declaración corresponde al juez de letras del trabajo.

Concurriendo alguna de las situaciones antes indicada el empleador se encuentra obligado a realizar los descuentos correspondientes y proceder al pago al asignatario.

e) En relación con la muerte del trabajador.

En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones adeudadas al trabajador serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales hasta la concurrencia del costo de los mismos.

El saldo si lo hubiere y demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán al cónyuge, a los hijos y a los padres, unos a falta de otros en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo. Esto último operará sólo tratándose de sumas no superiores a 5 Unidades Tributarias Anuales.

"TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO"

1. CONCEPTO

La terminación del contrato de trabajo tiene lugar cuando, por un acto voluntario o un hecho objetivo que constituya una causal legal de despido, una de las partes contratantes, o ambas, deciden cesar en la relación laboral que las unía.

El contrato de trabajo debe entenderse terminado al momento en que se produce la separación del trabajador, sea que a esa fecha se haya o no invocado la correspondiente causal de término, careciendo de toda incidencia para tales efectos aquella en que se hubiere suscrito el respectivo finiquito (dictamen N° 2039/99, de 04.06.2001).

2. CAUSALES DE TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Nuestro Código del Trabajo ha establecido causales de término del contrato de trabajo no imputables al trabajador, contempladas por el artículo 159, aquellas que sí lo son, previstas en el artículo 160 y las establecidas en el artículo 161, inciso 1° y 2°, todas del citado cuerpo legal.

El conocimiento y resolución acerca de la procedencia de las causales de término del contrato de trabajo corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia, careciendo la Dirección del Trabajo de competencia a este respecto. (Dictamen N° 1422/115, de 10.04.2000).

a) Causales de término de contrato objetivas:

Son aquellas no imputables al trabajador, que por tal razón se denominan objetivas. Están contenidas en el artículo 159. Estas son:

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- Muerte del trabajador.
- Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- Caso fortuito o fuerza mayor.

(Artículo 159 del Código del Trabajo. Dictámenes N° s. 1414/021, de 19.03.2010, 7878/392, de 26.12.97 y 5468/324, de 02.11.99).

b) Causales de término de contrato subjetivas o imputables al trabajador:

Las causales de término del contrato subjetivas o de caducidad, esto es, aquellas imputables al trabajador, son:

- ❖ Las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, entre éstas: a) falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones; b) conductas de acoso sexual; c) vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa; d) injurias proferidas por el trabajador al empleador, e) conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña y f) conductas de acoso laboral.
- ❖ Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- ❖ No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada, en los términos previstos en la norma respectiva.
- ❖ Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- ❖ Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
- ❖ El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- ❖ Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

(Artículo 160 del Código del Trabajo. Dictámenes N°s.4329/187, de 06.08.92; 306/25, de 18.01.94; 4101/234, de 12.08.99)

c) Causal de término de contrato denominada *Necesidades de la empresa*.

Esta causal permite poner término al contrato de trabajo invocando 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, enunciación ésta que no es taxativa, permitiendo al empleador invocar otros hechos que constituyan igualmente necesidades de la empresa. (Artículo 161 inciso 1º del Código del Trabajo).

d) Causal de término de contrato denominada *desahucio del empleador*.

Esta causal sólo se aplica a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, siempre que estén dotados, a lo menos de facultades generales de administración, tales como gerentes, subgerentes, agentes y apoderados.

También se aplica a los trabajadores de casa particular y tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

(Artículo 161, inciso 2º del Código del Trabajo).

Estas causas de término de contrato dan derecho al pago de la indemnización por años de servicio y a la sustitutiva del aviso previo. (Dictámenes N°s. 4074/301, de 28.09.2000; 2631/201, de 28.06.2000 y 1883/165, de 11.05.2000).

Para el caso de los trabajadores de casa particular existe regulación especial en el artículo 163 incisos 4, 5 y 6 del Código del Trabajo

e) Causal de término del contrato imputable al empleador. Despido indirecto:

La ley contempla la posibilidad de que sea el trabajador quien ponga término al contrato de trabajo cuando el empleador incurra en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad, conductas de acoso sexual, vías de hecho, injurias, conducta inmoral o conductas de acoso laboral; actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores y a la salud de éstos y, por último incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, para lo cual deberá demandar dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la terminación, para que el tribunal así lo declare y ordene el pago de las indemnizaciones que corresponda. (Artículo 171 del Código del Trabajo).

3. AVISOS DE TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Los avisos de término del contrato de trabajo se encuentran regulados por el artículo 162, que establece diversas obligaciones al respecto.

- a) Obligación de comunicar al trabajador acerca de la terminación del contrato, por aplicación de las causales N° s. 4, 5 y 6 del artículo 159 y cuando se invoque algunas de las contenidas en el artículo 160.

Esta comunicación deberá entregarse o enviarse dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador, plazo éste que aumentará a seis días hábiles si se tratare de la causal prevista en el N° 6 del artículo 159, esto es, caso fortuito o fuerza mayor.

- b) Obligación de enviar copia de la comunicación a la Inspección del Trabajo.
- c) La comunicación que el empleador debe dar al trabajador debe indicar la o las causales invocadas, señalar los hechos en los que se fundan, informar acerca del estado de pago de las cotizaciones previsionales y adjuntar los comprobantes que acrediten dicho pago.
- d) En el evento que la terminación del contrato se produzca por aplicación del artículo 161, el empleador debe igualmente efectuar las referidas comunicaciones, sea que dé al trabajador un aviso con treinta días de anticipación, sea que invoque la causal sin mediar dicho aviso previo, caso en el que, a falta de tal anticipación, debe pagar al trabajador la indemnización sustitutiva del citado aviso. (Dictámenes N° s. 4786/226, de 01.08.95 y 156/007, de 10.01.94).
- e) En caso que el empleador invoque como causal para dar por terminado el contrato de trabajo las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, la comunicación que debe dar al trabajador contendrá, además de lo ya señalado, el monto total a pagar por concepto de indemnización por años de servicio.
- f) Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las cotizaciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 del Código del Trabajo.

4. ANÁLISIS DE LA LEY 19.631 PARA LOS EFECTOS DEL TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

a) Pago de cotizaciones previsionales

La ley N° 19.631, de 1999, introdujo dentro del artículo 162, una sanción, que consiste en que el contrato de trabajo no se considera terminado en el evento que el empleador no haya informado por escrito al trabajador el estado de pago de las cotizaciones previsionales, correspondientes hasta el último día del mes anterior al del despido de un trabajador o al de la terminación del contrato individual de

trabajo, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen, obligando, en consecuencia, al empleador, a seguir pagando las remuneraciones y demás beneficios al trabajador, situación que cesará cuando aquél convalide el despido.

Dicha sanción se aplicará cuando para el término del contrato de trabajo se haya invocado las siguientes causales:

- ❖ Vencimiento del plazo convenido, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato y caso fortuito o fuerza mayor. (artículo 159, N° s. 4, 5 y 6 del Código del Trabajo).
- ❖ Alguna de las causales imputables al trabajador. (Artículo 160 del Código del Trabajo).
- ❖ Necesidades de la empresa. (Artículo 161, inciso 1° del Código del Trabajo).
- ❖ Desahucio del empleador (artículo 161, inciso 2° del Código del Trabajo).

(Dictámenes N° s.5372/314, de 25.10.1999, 4071/298, de 28.09.2000 y 5230/231. De 03.12.2003).

b) La convalidación del despido

El empleador convalidará el despido pagando las cotizaciones previsionales y comunicando tal circunstancia al trabajador, adjuntando los comprobantes que así lo acrediten. Desde la fecha en que el empleador comunique tal circunstancia al trabajador, el despido se entenderá convalidado, no resultando obligatorio para el primero seguir pagando las remuneraciones y demás beneficios al trabajador.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación al trabajador. (Dictámenes N°s. 3973/253, de 07.08.2000; 3228/246, de 02.08.2000) y 3124/83, de 21.07.2005

c) Requerimiento de los ministros de fe previo a la ratificación del finiquito

Los ministros de fe (además de los inspectores del trabajo, los notarios públicos de la localidad, los oficiales del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna y los secretarios municipales correspondientes), previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido,

dejando constancia, además, de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales. (Ley N° 19.844, de 11.01.2003, que modificó el artículo 177 del Código del Trabajo).

d) Obligación de los organismos previsionales competentes de emitir certificados de pago íntegro de cotizaciones

Los organismos previsionales a que se ha hecho referencia en la letra c), a requerimiento del empleador o de quien lo represente, deberán emitir un documento denominado “*Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas*”, que deberá contener las cotizaciones que hubieren sido pagadas por el respectivo empleador durante la relación laboral con el trabajador afectado, certificado que se deberá poner a disposición del empleador de inmediato, o a más tardar, dentro del plazo de tres días hábiles contados desde la fecha de recepción de la solicitud. No obstante, en el caso de las cotizaciones de salud, si la relación laboral se hubiera extendido por más de un año el certificado se limitará a los doce meses anteriores al del despido.

Si existen cotizaciones adeudadas, el organismo requerido no emitirá el certificado solicitado, debiendo informar al empleador acerca del período al que corresponden las obligaciones impagas e indicar el monto actual de las mismas, considerando los reajustes, intereses y multas que correspondan.

Si los certificados emitidos por los organismos previsionales no consideraran el mes inmediatamente anterior al del despido, estas cotizaciones podrán acreditarse con las copias de las respectivas planillas de pago.

(Ley N° 19.844, de 11.01.2003, que modificó el artículo 177 del Código del Trabajo).

Dictámenes N°s 439/004, de 24.01.2013 y 2231/96, de 26.05.2004).

5. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE DEPENDIENTES SUJETOS A FUERO LABORAL.

a) Concepto de fuero laboral

Es una especial forma de protección que la ley otorga a ciertos trabajadores en razón de sus cargos o circunstancias personales y que se traduce en la imposibilidad del empleador de poner término al contrato de trabajo sin autorización judicial y por ciertas y determinadas causales.

El fuero no otorga al trabajador inamovilidad en su empleo sino que constituye una forma de proteger al dependiente aforado, quien puede ser despedido sólo si se cuenta con autorización judicial para ello.

b) Trabajadores sujetos a fuero laboral

- Trabajadora embarazada y hasta un año después de expirado el período de descanso postnatal (Art. 201 del Código del Trabajo. Dictámenes N°s. 0795/0063, de 01.03.2000; 0508/0053, de 01.02.2000 y 0306/015, de 14.01.99).
- El padre del menor que hace uso de descanso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso a contar de los 10 días anteriores al inicio del uso del mismo, sin que se pueda exceder de 3 meses (Art. 201 del Código del Trabajo. Dictamen N° 4052/083, de 17.10.2011).
- El padre del menor que hace uso de descanso postnatal por haber fallecido la madre (artículo 195, inciso 3° del Código del Trabajo. (Dictámenes N°s 752/039, de 31.01.94 y 1455/0045, de 11.04.2005)
- La trabajadora o trabajador que manifieste su voluntad de adoptar un hijo , por el plazo de un año a contar de la fecha de la resolución judicial que le confíe el cuidado personal o le otorgue la tuición del menor (artículo 201 del Código del Trabajo. Dictamen N° 2953/0208, de 29.06.2000).

Cesará dicho fuero de pleno derecho desde que se encuentre ejecutoriada la sentencia que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción.

Cesará también el fuero en caso que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

- El trabajador o trabajadora cuyo hijo o cónyuge fallece, por un mes a contar del respectivo fallecimiento (Artículo 66, inciso 4°). Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del contrato si éste fuera inferior a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.
- Directores sindicales, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo (artículos 243, 224, 225, 235 del Código del Trabajo. Dictámenes N°s. 5115/0296, de 06.10.99; 4863/0274, de 20.09.99 y 3483/0139, de 24.06.96).
- Delegados sindicales, por igual período y condiciones de los señalados para los anteriores (artículo 243 y 229 del Código del Trabajo. Dictamen N° 3837/191, de 18.11.2002).
- Trabajador miembro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad hasta el término de su mandato (artículo 243, incisos 4° y 5°. Dictamen N° 2929/77, de 23.07.2003 y 105/6, de 09.01.1998).

- Delegado de personal, en los mismos términos y condiciones que los dirigentes y delegados sindicales (artículo 302. Dictamen N° 1521/0127, de 14.04.2000).
- Trabajadores involucrados en un procedimiento de negociación colectiva reglado, desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo y hasta treinta días después de terminado el procedimiento (artículo 309). Dictámenes N°s. 2104/033, de 10.05.2010; 2392/103, de 08.06.2004; 3429/0262, de 27.07.98 y 4814/0229, de 02.08.95).
- Los trabajadores que concurren a la asamblea constitutiva de un sindicato de empresa, de establecimiento de empresa o interempresa, desde los diez días anteriores a dicha asamblea y hasta treinta días de realizada, no pudiendo exceder en tiempo de cuarenta días (artículo 221, inciso 3º. Dictamen N° 1217/067, de 15.04.2002).
- Los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta el día siguiente de celebrada ésta. Este fuero no excederá de 15 días (artículo 221, inciso 4º).
- Trabajadores candidatos a directores de una organización sindical, en los términos y condiciones señalados en el artículo 238 del Código del Trabajo. (Dictámenes N°s. 439/001, de 21.01.2011, 4777/221, de 14.12.2001; 1554/089, de 01.04.97 y 791/040, de 03.02.94).

c) Terminación del contrato de los trabajadores con fuero

El beneficio de fuero de los trabajadores a que se ha hecho referencia, se traduce en que el empleador no podrá poner término al contrato de trabajo de los mismos, sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla solamente en el caso de que el despido se funde en las siguientes causales:

- Vencimiento del plazo convenido. (Art. 159 N° 4 del Código del Trabajo).
- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. (Artículo 159, N° 5 del Código del Trabajo).
- Causales imputables al trabajador (Artículo 160 del Código del Trabajo).

(Artículo 174 del Código del Trabajo. Dictámenes N°s. 32/2, de 06.01.2000; 2027/132, de 07.05.98; 2760/147, de 07.05.97 y 1831/115, de 20.04.93).

6.- EFECTOS DE LA SEPARACIÓN ILEGAL

En el evento que no existiere autorización judicial para proceder al despido y el trabajador fuere indebidamente separado de sus funciones, ha de estimarse que el contrato de trabajo sigue vigente y, por ende todas las obligaciones laborales y previsionales inherentes al contrato subsisten. (Dictamen N° 4630/199, de 20.08.92).

7.- INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO

a) Procedencia

La indemnización por años de servicio tiene lugar cuando el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término por las causales consignadas en el artículo 161 del Código del Trabajo, debiendo pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicios que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la legal.

A falta de estipulación, entendiéndose por tal, además, la que no cumpla con el requisito señalado en el párrafo precedente, el empleador deberá pagar al trabajador 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, con el límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

El referido precepto, reconoce, de este modo, la facultad de las partes de negociar el monto de la indemnización por años de servicio, individual o colectivamente, siempre y cuando sea superior a la legal. (Artículo 163 del Código del Trabajo. Dictámenes N° s. 2886/0158, de 04.06.99 y 1847/0123, de 24.04.98).

b) Incremento de la indemnización por años de servicio:

El monto de la indemnización por años de servicio, podrá verse aumentado en virtud de una resolución judicial, en los casos y de acuerdo a las reglas siguientes:

❖ Procedimiento Judicial:

El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159,160 y 161, podrá recurrir ante el juez competente dentro de los sesenta días hábiles contados desde la separación, solicitando se declare que su despido es injustificado, indebido o improcedente. (Artículo 168 del Código del Trabajo).

❖ Resolución del Juez:

Si el juez acoge el reclamo del trabajador, ordenará el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo (artículo 162 inciso 4º del Código del Trabajo) y de la indemnización por años de servicio (artículo 163 del mismo Código), aumentada esta última de acuerdo a las reglas establecidas en el artículo 168, que se indican a continuación:

- **En un treinta por ciento** si hubiere dado término al contrato de trabajo por aplicación improcedente de la causal *necesidades de la empresa*.
- **En un cincuenta por ciento**, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales mutuo acuerdo de las partes, renuncia del trabajador, vencimiento del plazo convenido; conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato y caso fortuito o fuerza mayor (artículo 159) o no se hubiere invocado causal legal para dicho término.
- **En un ochenta por ciento**, si se hubiere dado término por aplicación indebida, injustificada o improcedente de las causales del artículo 160.
- **Deberá** tenerse presente, no obstante que, en conformidad a lo previsto por el inciso tercero del artículo 168 del Código del Trabajo, el empleador que haya invocado la causal contemplada en el N°1, letra b) del citado artículo 160, esto es, “*conductas de acoso sexual*” y que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo y el Título IV del Libro II, ambos del Código del Trabajo, no estará afecto a dicho recargo de la indemnización en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.
- **En un cien por ciento** si el empleador hubiese invocado alguna de las causales que se indican a continuación y el despido es además declarado carente de motivo plausible por el Tribunal:
 - a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones; b) Conductas de acoso sexual; c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa; d) injurias proferidas por el trabajador al empleador, e) conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña y f) conductas de acoso laboral. (Art. 160 N° 1).
 - Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos. (Art. 160 N° 5)

- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías. (Art. 160 N° 6).

c) Base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio

Para los efectos del cálculo de la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las siguientes:

- Las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador.
- Las regalías o especies valuadas en dinero.

No se incluyen, por estar expresamente exceptuadas por la ley:

- La asignación familiar legal.
- Los pagos por sobre tiempo.
- Los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad.

Tratándose de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses laborados.

Con todo, para los efectos de estas indemnizaciones, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo. (Artículo 172 del Código del Trabajo)

En conformidad a la jurisprudencia administrativa de este Servicio, el concepto "*última remuneración mensual*" que utiliza el legislador, reviste un contenido y naturaleza eminentemente fáctico o pragmático, ya que alude a "*toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador*", constituyendo ésta la regla general de acuerdo a la cual debe determinarse la base de cálculo de la indemnización por tiempo servido, ya que las excepciones las conforman las exclusiones, de carácter taxativo, que el artículo 172 establece.

Entre estas excepciones existe una de carácter genérico, esto es, "*los beneficios o asignaciones que se otorguen por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad*", luego, éstos deben excluirse sólo en cuanto revistan el carácter esporádico o anual.

Asimismo, sostiene nuestra jurisprudencia administrativa que, para los efectos de calificar como tal a un determinado beneficio, el legislador ha exigido indistintamente que los mismos sean evaluados o evaluables en dinero, vale decir, que tengan un valor preestablecido o que éste sea susceptible de determinación. (Dictámenes N° s. 4265/243, de 17.08.99 y 5159/298, de 11.10.99).

d) Oportunidad del pago de la indemnización por años de servicio:

El empleador se encuentra obligado a pagar al trabajador, lo que adeudare por concepto de término de contrato de trabajo. (Artículo 163 del Código del Trabajo).

El empleador que pone término al contrato de trabajo por alguna de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio, en su caso, debe pagar la indemnización por años de servicio que haya convenido individual o colectivamente con el trabajador, si ésta fuere de monto superior a la legal establecida en el inciso siguiente de la misma disposición, cuando el contrato hubiere estado vigente un año o más.

De este modo, la disposición transcrita obliga al empleador que invoca las causales de término de contrato precedentemente señaladas, a pagar las correspondientes indemnizaciones contractuales acordadas con el trabajador, o a las que establece la ley en subsidio, cuando aquellas fueren inferiores a ésta. En cuanto a la oportunidad para el pago de las mismas, que la normativa anterior fijaba al momento de la terminación del contrato, la modificación introducida al inciso 1º del artículo 163 por la ley N° 20.684, establece un plazo determinado, tanto para el otorgamiento del finiquito como para poner a disposición del trabajador todos los pagos que involucre este instrumento, incluidas dichas indemnizaciones(.Dictamen N° 3866/42, de 7.10.2013)

e) Anticipos de la indemnización por años de servicio:

➤ Procedencia:

En conformidad a la doctrina vigente de este Servicio, actualmente resulta procedente convenir anticipos de indemnización por años de servicio en la forma que las partes convengan libremente, sin sujetarse a límite alguno, por causas distintas del desahucio y de las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como mutuo acuerdo, jubilación, caso fortuito o retiro voluntario, entre otras.

De este modo, no obstante que el empleador pudiera haber anticipado el pago de la indemnización por las causales antes mencionadas, si en definitiva invocara las necesidades de la empresa o el desahucio especial como causal de terminación de los contratos de trabajo de los dependientes que laboran para él, estaría

obligado a pagar la indemnización legal, si se cumplen los requisitos para ello, al tenor del citado artículo 163. (Dictamen 1277/017, de 17.03.2006).

➤ **Compensación de las cantidades percibidas por concepto de anticipo de indemnización y las de indemnización legal por años de servicio:**

La misma doctrina señala que la compensación en este caso resulta jurídicamente procedente, toda vez que, en conformidad a los artículos 1655 y siguientes del Código Civil, aquella opera cuando dos personas son deudoras una de otra, lo que precisamente ocurriría en la especie.

En efecto, si se ha pactado el pago de una indemnización por causales distintas de las del desahucio o necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, dicha indemnización sería un beneficio sujeto a una condición suspensiva, esto es, a la eventualidad que la terminación del contrato se produzca por las causales convenidas, de manera que si la relación laboral termina por las causales establecidas por el artículo 161, no se cumpliría la condición prevista por las partes y, en tal caso, el trabajador sería deudor del empleador respecto de las cantidades percibidas por concepto de anticipo del beneficio en estudio.

Por su parte, el empleador sería deudor de una suma determinada cuando invoque, como causal de término de contrato, según se ha señalado, el desahucio o las necesidades de la empresa.

De esta forma, al ser recíprocamente deudores, empleador y trabajador, resulta procedente que opere la figura jurídica de la compensación, extinguiendo total o parcialmente las deudas existentes entre ambas partes, derivadas de la indemnización por años de servicio, tanto convencional como legal. (Dictamen N° 1674/095, de 14.04.98).

➤ **Liquidación de la indemnización por años de servicio y de los anticipos:**

Para hacer efectiva la compensación de que se trata, al momento de realizar la liquidación final de la indemnización por años de servicio que deba pagar con arreglo al artículo 163 del Código del Trabajo, el empleador deberá calcular:

- El monto total que correspondería al dependiente por concepto de indemnización, por todos los años de prestación de servicios y,
- Restar a dicho monto la cantidad que haya pagado al trabajador por anticipos de indemnización convencional, debiendo tener presente que, previa la deducción del monto total, los referidos anticipos deberán reajustarse en la forma prevenida en el artículo 63 del Código del Trabajo, esto es, en el mismo porcentaje en que haya variado el IPC., entre el mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquél en que efectivamente se realice.

Lo anterior, sin perjuicio que las partes hayan pactado expresamente, a través de un contrato suscrito al efecto, la forma en que se deducirán los anticipos del pago final de la indemnización por años de servicio, evento en el cual, dicho pacto resulta obligatorio para los contratantes, en virtud de lo dispuesto por el artículo 1545 del Código Civil, no resultando aplicable la forma de liquidación a la que se ha hecho referencia precedentemente. (Ordinario N° 2066, de 20.04.99).

f) Indemnizaciones convencionales

Las partes se encuentran facultadas para reemplazar de mutuo acuerdo, a través del contrato individual o colectivo de trabajo, la indemnización legal por años de servicio, por una indemnización convencional, conforme al inciso 1° del art. 163 del Código del Trabajo, siempre que el monto de ésta sea superior al de la indemnización legal establecida en el inciso 2° del mismo precepto, correspondiente 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, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración. (Dictámenes N°s 4072/299, de 28.09.2000 y 5911/259, de 20.09.1995).

La ley permite a las partes de la relación laboral, además, reemplazar la indemnización legal por años de servicio por una indemnización sustitutiva a todo evento, debiendo, de este modo, cumplir los siguientes requisitos:

- Deberá pagarse con motivo del término de la relación laboral cualquiera que sea la causa que lo origine.
- Deberá pactarse sólo en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del undécimo año de la relación laboral.
- El pacto deberá constar por escrito.
- El aporte que con tal fin se realice no podrá ser inferior al equivalente a un 4.11% de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo
- Dicho porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento. (Artículo 164 del Código del Trabajo).
- El porcentaje antes señalado deberá ser depositado mensualmente por el empleador en una cuenta de ahorro especial que abrirá la administradora de fondos de pensiones en que se efectúe dicho depósito, y podrán ser girados por el trabajador sólo una vez que acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate. Artículo 165 del Código del Trabajo).

- Este pacto podrá referirse a períodos de servicios anteriores al período posterior a los seis años de servicio, siempre que no afecte la indemnización legal que corresponda por dichos período, debiendo el empleador, para estos efectos realizar igual depósito al anteriormente señalado, por cada mes que se haya considerado en el pacto. (Art. 167 del Código del Trabajo).

1. EL FINIQUITO.

a) Concepto

El finiquito es un documento que da cuenta del término de la relación laboral, pero que no le pone fin a ésta, por cuanto el contrato de trabajo debe entenderse terminado al momento en que se produce la separación del trabajador, sea que a esa fecha se haya o no invocado la correspondiente causal de término, careciendo de toda incidencia para tales efectos aquella en que se hubiere suscrito el respectivo finiquito (dictamen N° 2039/99, de 04.06.01).

b) Formalidades: Están establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo.

Ellas son:

a) Debe constar por escrito

b) Debe ser firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado de personal o sindical respectivo.

c) En el evento que dicho documento no fuere firmado por los representantes de los trabajadores antes indicados, para que tenga validez y además adquiera mérito ejecutivo respecto de las obligaciones consignadas en él, deberá ser ratificado ante el Inspector del Trabajo o ante un ministro de fe. Para estos efectos, revisten tal calidad el Notario Público de la localidad o el Oficial del Registro Civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el Secretario Municipal correspondiente. (Dictámenes N° 2115/125, de 22.04.99 y 2318/106, de 18.04.94) y 876/32, de 02.03.2005

a) Oportunidad de su otorgamiento

La nueva normativa incorporada al artículo 177 del Código del Trabajo por la ley N° 20684 exige que el finiquito debe ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de un plazo de diez días hábiles, contado desde la separación de éste, y que las partes pueden pactar el pago en cuotas de

todas las sumas adeudadas, en los términos establecidos en los artículos 63 bis y 169 del Código del Trabajo,

De acuerdo a la jurisprudencia administrativa contenida en el dictamen N° 3866/42, de 7.10.2013, las nuevas obligaciones que la ley N° 20.684 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.

La misma jurisprudencia agrega que el señalado plazo de 10 días hábiles fue establecido para que el empleador otorgue el finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, por lo que la firma o ratificación de aquél podría efectuarse más allá de dicho plazo, como asimismo, que atendido que la ley establece un plazo máximo para tal efecto, 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 aquél, sin que tenga necesariamente que esperar el cumplimiento de dicho plazo.

b) Características y cómputo del plazo.

Es de días hábiles, por lo que los efectos de su cómputo no procede considerar los días domingo y aquellos que la ley declare feriados. En relación a los días sábado, los cuales no son inhábiles a menos que coincidan con un feriado, procede considerarlos para el cálculo de mismo. Según la doctrina vigente, el plazo de 10 días hábiles que establece la nueva normativa se cuenta desde la separación del trabajador, debiendo entenderse que ésta se produce el día en que deja de prestar efectivamente los servicios por término del contrato. Se hace necesario tener presente que conforme al artículo 48, inciso 1° del Código Civil, que establece las reglas para el cómputo de los plazos legales, todos los plazos de días a que se haga mención en las leyes, como es el caso, se entenderán que han de ser completos, y correrán hasta la medianoche del último día del plazo, lo que implica que el día 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 en que ello ocurrió, dado que los plazos legales son de días completos. Lo expuesto es coincidente con la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 6018/311, de 09.10.1997.

e) Pago en cuotas. Requisitos

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 de éste, 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.

De ello se sigue 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 este acuerdo, dentro del plazo de 10 días hábiles previsto en la ley.

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 aludido artículo 173 resultaría igualmente aplicable en el caso de que se convenga el pago fraccionado de las sumas de que da cuenta dicho instrumento, aún cuando, con arreglo a la nueva normativa, éstas puedan comprender beneficios distintos a las señaladas indemnizaciones, dado que el legislador no hizo salvedad alguna al respecto, limitándose a establecer que el pacto sobre fraccionamiento se hará en conformidad a los artículos 63 bis y 169 letra a), antes 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 2º de dicho artículo, vale decir, un notario público, oficial del registro civil o secretario municipal, lo que lleva a afirmar, tal como lo ha sostenido la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en dictamen N° 5599/128, de 07.12.2005, que de haberse ratificado ante un ministro de fe que no sea dicho Inspector, ello 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. (Dictamen 3866/42 de 7.10.2013).

