

MÓDULO 4

LAS INDEMNIZACIONES POR TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES

OTRAS INDEMNIZACIONES ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO

1. PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES Y SUSCRIPCIÓN DEL FINIQUITO

✓ EL PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES

La oportunidad en que se deben pagar las indemnizaciones por término de la relación laboral se encuentra regulada en el artículo 177 del Código del Trabajo, que en su inciso primero dispone:

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

De la norma citada se desprende que se ha fijado por parte del legislador un plazo de hasta 10 días hábiles para que el empleador otorgue el correspondiente finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, lo que implica que dentro de dicho periodo de tiempo el empleador debe proceder a confeccionar tal documento, consignando en él todos los valores que corresponda pagar al trabajador a causa del término de la relación laboral, los cuales deben estar disponibles para su aceptación y recepción por el trabajador, dentro del mismo plazo. De acuerdo a lo establecido por la Dirección del Trabajo, en Ordinario N° 3866/42, de 07.10.2013, la norma contenida en el citado inciso primero del artículo 177, tiene por objeto que el trabajador tome oportuno conocimiento del contenido del finiquito y del monto que el empleador pagará por concepto de las indemnizaciones y otros haberes que estén pendientes, estando obligado el empleador a comunicar al trabajador el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a dichas obligaciones, lo que debiese indicarse en la comunicación de término de contrato que el empleador envíe al trabajador de conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo.

Si bien la ley otorga al empleador un plazo de 10 días hábiles para poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y el pago de las indemnizaciones, nada impide que esto se haga al momento de concluir la relación laboral, toda vez que el legislador solo se ha limitado a establecer el plazo máximo para que el empleador cumpla con esta obligación.

Este plazo de 10 días hábiles se aplica cualquiera sea la causal de término de la relación, por lo que si un trabajador renuncia al empleo, el plazo de 10 días hábiles corre desde la separación del trabajador.

En cuanto al cómputo de los días hábiles que establece la norma en comento, debemos tener presente que acorde a lo dispuesto en el artículo 50 del Código Civil, no procede considerar para el cálculo del mismo los días domingo y aquellos que la ley declare feriados, respecto del día sábado debemos tener en consideración que los días sábado no son inhábiles, a menos que coincidan con un feriado, por lo que procede considerarlos para el cálculo del plazo que nos ocupa.

Debemos tener en consideración respecto del cómputo de estos 10 días hábiles que el mencionado plazo se cuenta desde la separación del trabajador, debiendo entenderse que esta se produce el día en que deja de prestar efectivamente los servicios por término del contrato, sin embargo debemos tener presente que conforme a la norma del artículo 48, inciso 1° del Código Civil, que establece las reglas para el cómputo de los plazos legales, todos aquellos que correspondan a días, como en la especie, se entenderá que han de ser completos, y correrán hasta la medianoche del último día del plazo, lo que implica que el día en que se dejó de prestar efectivamente los servicios no debe considerarse para efectos del cómputo del plazo de los 10 días hábiles indicado, sino que este se debe contar a partir del día siguiente al de ocurrido dicho cese, puesto que los plazos legales son de días completos, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo entre otros en Ordinario N° 4185/063, de 27.10.2014.

Es importante destacar que el plazo establecido por el legislador para poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y el pago de los haberes en el consignado, que son las indemnizaciones por término de la relación laboral, se aplica cualquiera sea el origen de estas indemnizaciones, es así por ejemplo si el empleador está pagando una indemnización por término de la relación laboral pactada en un instrumento colectivo, por causas distintas a las del artículo 161 del Código del Traba, igual deberá hacerlo dentro de los plazos fijados por el legislador, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 4185/063, de 27.10.2014.

La Dirección del Trabajo nos indica en sus pronunciamientos que el plazo de 10 días hábiles, para que el empleador otorgue el finiquito y ponga a disposición del trabajador el pago de los haberes en el consignados, es una obligación que debe cumplirse el empleador, sin embargo, la firma o ratificación por parte del trabajador puede extenderse por un período mucho más extenso toda vez que la oportunidad en que el trabajador se acerque a suscribir el finiquito respectivo y percibir los valores es una materia no regulada por el legislador, en consecuencia, el trabajador no está obligado a suscribir el finiquito dentro de los 10 días hábiles posteriores al término de la relación laboral.

Por lo anterior debemos tener presente que el trabajador siempre podrá exigir el pago del referido finiquito mientras no haya sido declarada judicialmente la prescripción extintiva del mismo, la que, a su vez, debe ser alegada por aquel que quiera aprovecharse de ella, es decir, por el empleador, cumpliendo con todos los requisitos que la ley establece.

Una excepción a la obligación del empleador de poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo la encontramos en el caso de que el trabajador invoque el autodespido, regulado en el artículo 171 del Código del Trabajo, en estos casos la Dirección del Trabajo nos indica en Ordinario N° 0335/002, de 19.01.2017 que ***“la facultad contenida en el artículo 171 del Código del Trabajo, denominada despido indirecto, por parte de un trabajador, no contempla la obligación del empleador de otorgar finiquito y poner su pago a disposición de aquel, dentro del plazo de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador, de conformidad al artículo 177 del Código del Trabajo”***, el fundamento de lo resuelto por la entidad fiscalizadora lo encontramos en el artículo 177 que nos indica que ***“el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contados desde la terminación, para que este ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163”***, como puede apreciarse el trabajador que invoca el autodespido debe recurrir a los tribunales de justicia para que se ordene el pago de las indemnizaciones por mes de aviso y años de servicios con los incrementos de esta última según la causa de termino invocada.

En caso de autodespido, el empleador calcula la indemnización por feriado legal y proporcional y las remuneraciones que puedan estar pendientes de pago y las pone a disposición para que el trabajador se pague, pero sin mediar suscripción de finiquito.

Respecto del pago de los finiquitos de trabajo la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 4185/063, de 27.10.2014

Como es dable inferir de la disposición antes citada, el legislador ha fijado un plazo de hasta 10 días hábiles para que el empleador otorgue el correspondiente finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, lo que implica que dentro de dicho término debe proceder a confeccionar tal documento, consignando en

él todos los valores que corresponda pagar al trabajador a causa del término de la relación laboral, los cuales deben estar disponibles para su aceptación y recepción por el trabajador, dentro del mismo plazo.

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

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

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

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

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

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

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

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

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lo expresado significa que el retardo en el pago de cualquiera de las cuotas acordadas con el trabajador hará exigible de inmediato el pago de las restantes, como si se tratara de una obligación de plazo vencido, sin perjuicio de la multa que proceda aplicar de conformidad a las normas generales.

En lo que concierne a las sanciones aplicables por el incumplimiento del empleador a las obligaciones de que se trata dentro del plazo establecido, cabe hacer presente que el legislador no dispuso una sanción

especial al efecto y por ende, debe entenderse que tal infracción dará lugar a la aplicación de las multas generales establecidas en el artículo 506 del Código del Trabajo, previstas justamente para cuando las infracciones señaladas en la ley no tienen fijada una sanción especial.

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

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

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

Ordinario N° 0335/002, de 19.01.2017.

1) La facultad contenida en el artículo 171 del Código del Trabajo, denominada despido indirecto, por parte de un trabajador, no contempla la obligación del empleador de otorgar finiquito y poner su pago a disposición de aquel, dentro del plazo de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador, de conformidad al artículo 177 del Código del Trabajo.

2) En el caso de existir controversia en cuanto a la existencia del derecho, así como los montos y conceptos involucrados, al término de la relación laboral, corresponderá su conocimiento a los Tribunales de Justicia.

3) La obligación exigida a un trabajador, de presentar finiquito de trabajo de su empleador anterior, a su nuevo empleador, no se ajusta a derecho, toda vez que con ella, se infringirían aquellos preceptos de orden constitucional y legal que regulan la libertad de contratación, de elección del trabajo y la no discriminación arbitraria.

4) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto a planteamientos no vinculados a la aplicación o interpretación de alguna norma legal o reglamentaria de contenido laboral.

Ordinario N° 2534, de 05.11.2021

1) El plazo de 10 días hábiles establecidos por el artículo 177 del Código del Trabajo para que el empleador otorgue el finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, es una obligación que debe cumplirse por aquel, por tanto, la firma o ratificación por parte del trabajador puede extenderse por un período mucho más extenso al que la norma no hace alusión, en consecuencia, no obliga a este.

2) El trabajador siempre podrá exigir el pago del referido finiquito mientras no haya sido declarada judicialmente la prescripción extintiva del mismo, la que, a su vez, debe ser alegada por aquel que quiera aprovecharse de ella, es decir, por el empleador, cumpliendo con todos los requisitos que la ley establece.

Ordinario N° 1265, de 26.07.2022

Del análisis armónico de las disposiciones legales transcritas, se infiere que, si el contrato de trabajo termina por renuncia del trabajador, esta debe cumplir con las siguientes formalidades:

- a) Constar por escrito,**
- b) Entregarse al empleador con treinta días de anticipación a lo menos, y**
- c) Firmarse por el interesado y por presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo o ratificarse ante el Inspector del Trabajo o ante otro de los ministros de fe indicados por la Ley.**

Ahora bien, en lo que respecta a los requisitos del aviso al empleador, la doctrina de este Servicio, manifestada entre otros, en dictamen Ord. N° 6480 -211, de 30.09.91, señala que ellos "han sido exigidos con el carácter de una mera formalidad del acto, el cual se perfecciona por la sola manifestación de voluntad del dependiente en orden a poner término a la relación laboral".

De este modo, si ya se otorgó aviso de la renuncia voluntaria y ha sido puesta en conocimiento del empleador, solo cabe concluir que deberá entenderse terminada la relación laboral en la fecha que indica el trabajador en su comunicación.

Ahora bien, en lo que dice relación con el plazo que el legislador ha otorgado para que el empleador ponga a disposición del trabajador el finiquito al término de la relación laboral, es de diez días contados desde la separación del trabajador, lo que implica que dentro de dicho término debe proceder a confeccionar dicho documento, consignando en él todos los valores que corresponda pagarle a causa del término de la relación laboral, los cuales deben estar disponibles para su aceptación y recepción dentro del mismo plazo.

Cabe advertir además que, en opinión de esta dirección, lo anterior, supone que el trabajador tome oportuno conocimiento del contenido del finiquito y del monto que, por tal concepto, el empleador, se obliga a pagar y, de ser el caso, su forma de pago, lo cual implica comunicarle al trabajador, el lugar y oportunidad de pago en que dará cumplimiento a dichas obligaciones con antelación (Dictamen N° 3866/42, de 07.10.2013).

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

Cabe agregar, que el mencionado plazo se debe contar cuenta desde la separación del trabajador, debiendo entenderse que esta se produce el día en que deja de prestar efectivamente los servicios para su empleador, ya sea por término del contrato o la renuncia voluntaria. Tener presente que conforme el 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 de plazo, lo que implica que el día que se dejó de prestar efectivamente los servicios no debe considerarse para efectos del cómputo del plazo, 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.

Aclarado lo anterior, comunicada al empleador la renuncia voluntaria y transcurrido el plazo de diez días hábiles contados desde la separación del trabajador, corresponderá al empleador otorgar el correspondiente finiquito y poner su pago a disposición del trabajador para su aceptación y recepción dentro del mismo plazo.

✓ **FRACCIONAMIENTO DEL PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES Y SUS FORMALIDADES**

El artículo 177 del Código del Trabajo establece la posibilidad de que las partes de la relación laboral pacten o acuerden que el pago de las indemnizaciones en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169 del mismo cuerpo legal. Los mencionados artículos en lo pertinente disponen:

Artículo 63 bis: 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.

Artículo 169: Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este Código, se observarán las reglas siguientes:

a. La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda.

El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal que corresponda, para que en procedimiento ejecutivo se cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162, y

b. Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el tribunal rechazare la reclamación del trabajador, este sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 173, sin intereses.

Lo dispuesto en la letra a) de este artículo se aplicará a la indemnización que el empleador está obligado a pagar al trabajador por causa de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, de conformidad a lo establecido en el inciso tercero del artículo 163.

De las normas citadas se desprende que las partes podrán acordar el pago fraccionado de las remuneraciones e indemnizaciones adeudadas al término de la relación laboral, para ello deben cumplir eso si con los requisitos

previstos en el artículo 169, letra a) del Código del Trabajo. Este pago fraccionado puede 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.

Para que sea procedente el pago en cuotas, este debe ser convenido previamente con el trabajador, quien deberá ratificar tal acuerdo ante el Inspector del Trabajo, o bien hacerlo en el finiquito mismo que contenga tal pacto, dentro del plazo de 10 días hábiles previsto en la ley. Los finiquitos en cuotas no pueden ser ratificados ante cualquier ministro de fe, solo podrá serlo el Inspector del Trabajo.

A su vez, de acuerdo al artículo 169, letra a), el pacto que se celebre al efecto deberá cumplir los siguientes requisitos:

- ✓ Las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. De acuerdo a lo dispuesto por la Dirección del Trabajo entre otros en Ordinario N° 2703/67, de 10.07.2003, los intereses y reajustes a que alude el artículo 169 son los previstos en el artículo 173 del mismo cuerpo legal.
- ✓ 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. La Dirección del Trabajo ha señalado en Ordinario N° 5599/128, de 07.12.2005, que la circunstancia de haberse ratificado ante un ministro de fe que no sea dicho inspector del trabajo no podría eximir al empleador de la obligación de pagar los beneficios considerados en el finiquito en un solo acto.
- ✓ El simple incumplimiento del pacto hará exigible inmediatamente el total de la deuda y será sancionable con multa administrativa. Esto implica que el retardo en el pago de cualquiera de las cuotas acordadas con el trabajador hará exigible de inmediato el pago de las restantes, como si se tratara de una obligación de plazo vencido, sin perjuicio de la multa que proceda aplicar de conformidad a las normas generales, en los finiquitos se establecen las denominadas cláusulas de aceleración, para dar cumplimiento a este requisito.

Respecto de las sanciones aplicables por el incumplimiento del empleador a las obligaciones de que se trata dentro del plazo establecido, cabe hacer presente que el legislador no dispuso una sanción especial al efecto y por ende, debe entenderse que tal infracción dará lugar a la aplicación de las multas generales establecidas en el artículo 506 del Código del Trabajo, las cuales están en rangos según el número de trabajadores que tenga la empresa, siendo estos tramos de multas los siguientes:

NUMERO TRABAJADORES EMPRESA	UNIDADES TRIBUTARIAS MENSUALES
De 1 a 9	1 a 5 UTM
De 10 a 49	1 a 10 U.T.M.
De 50 a 199	2 a 40 U.T.M.
De 200 y mas	3 a 60 U.T.M.

Los montos indicados precedentemente se encuentran regulados en los artículos 505 bis y 506 del Código del Trabajo, los cuales puede el alumno (a) puede revisar:

Artículo 505 Bis: Para los efectos de este Código y sus leyes complementarias, los empleadores se clasificarán en micro, pequeña, mediana y gran empresa, en función del número de trabajadores.

Se entenderá por micro empresa aquella que tuviere contratados de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa aquella que tuviere contratados de 10 a 49 trabajadores, mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más.

Artículo 506: Las infracciones a este Código y sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas de conformidad a lo dispuesto en los incisos siguientes, según la gravedad de la infracción.

Para la micro empresa de 1 a 5 unidades tributarias mensuales.

Para la pequeña empresa de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.

Tratándose de medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.

Tratándose de grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.

En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se podrá duplicar y triplicar, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, respectivamente y de acuerdo a la normativa aplicable por la Dirección del Trabajo.

La infracción a las normas sobre fuero sindical se sancionará con multa de 14 a 70 unidades tributarias mensuales.

Respecto del pago del finiquito en cuotas la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 4185/063, de 27.10.2014:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lo expresado significa que el retardo en el pago de cualquiera de las cuotas acordadas con el trabajador hará exigible de inmediato el pago de las restantes, como si se tratara de una obligación de plazo vencido, sin perjuicio de la multa que proceda aplicar de conformidad a las normas generales.

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

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

término del contrato, en el caso de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 173 del Código del Trabajo y de acuerdo a lo previsto en dicha norma.

Ordinario N° 2703/0067, de 10.07.2003:

1) Los intereses y reajustes a que alude el artículo 169, letra a) del Código del Trabajo, en el evento de que las partes de la relación laboral acuerden el pago fraccionado de la indemnización legal por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, si correspondiere, son aquellos previstos en el artículo 173 del Código del Trabajo.

2) La obligación contenida en el citado precepto legal, en caso de pactarse el fraccionamiento de pago aludido en el punto anterior, debe entenderse cumplida si, respecto de cada cuota, se consigna que a su valor deberá adicionarse el porcentaje de variación del I.P.C. habido entre el mes anterior al término de la respectiva relación laboral y el precedente a aquél en que se efectúe el correspondiente pago, como asimismo, los intereses habidos desde dicha fecha de término hasta el día en que se realice el pago de cada una de las cuotas convenidas, según el procedimiento de cálculo señalado en el cuerpo del presente informe.

✓ REAJUSTES E INTERESES CUANDO LAS INDEMNIZACIONES SE PAGAN CON RETRASO

Cuando el empleador paga las indemnizaciones por término de la relación laboral con retraso, el legislador ha establecido que estas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses respectivo, tal como ocurre con las remuneraciones pagadas con retraso.

El pago de reajuste e intereses de las indemnizaciones se encuentra regulado en el artículo 173 del Código del trabajo, que señala:

Artículo 173: Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que se puso término al contrato y el que antecede a aquél en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables.

Si bien el legislador otorga al empleador un plazo de 10 días hábiles para poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y el pago de las indemnizaciones, al tenor de la norma precedentemente citada, el trabajador tendrá derecho a que las indemnizaciones por año de servicios y sustitutiva del aviso previo le sean pagadas considerando los reajustes e intereses que se generen a partir del término del respectivo vínculo contractual, no obstante que el correspondiente finiquito se haya otorgado y puesto su pago a disposición del trabajador dentro del plazo que para tal efecto prevé el inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo.

Se puede dar la circunstancia que el no pago de los haberes que correspondan en el finiquito no se realice por causas no imputables al empleador, como es cuando el trabajador simplemente se niega a percibirlos, en estos casos resulta obligatorio para el empleador mantener a disposición del trabajador el finiquito y los haberes respectivos, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo, que en Ordinario 3268/046 del 22.08.2014 señala que el trabajador puede exigir el pago de su finiquito, en la medida que, los derechos en él consignados, no se encuentren prescritos a la luz de las normas legales vigentes y que ya hemos comentado en temas anteriores, debemos recordar que declarar la prescripción del derecho es una materia de exclusivo de los Tribunales Ordinarios de Justicia, acorde con lo prevenido en el artículo 2493 del Código Civil, el cual dispone que ***“El que quiera aprovecharse de la prescripción debe alegarla, el juez no puede declararla de oficio”***, es por esto que la inactividad del acreedor sólo puede ser aprovechada por el deudor a través de un solo medio, a saber, alegándola judicialmente en su favor, ejerciendo la

acción u oponiendo la excepción respectiva en la oportunidad legal y obteniendo su declaración por el tribunal competente.

De acuerdo a lo señalado en párrafo anterior, el empleador debe mantener el finiquito y su pago a disposición del trabajador, ya sea, a través de un documento bancario vigente o en dinero en efectivo, durante un espacio de tiempo, no inferior a los plazos de prescripción previstos para los derechos en él consignados, periodo durante el cual el trabajador podrá requerir el pago de éste, una vez requerido el pago por parte del trabajador, el empleador debe comunicar al trabajador el lugar y oportunidad en que se dará cumplimiento a dicha obligación.

Respecto del pago de estos reajustes e intereses la dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario 3269/047, de 22.08.2014:

De la disposición legal antes transcrita se desprende que las indemnizaciones por término de contrato deberán reajustarse de acuerdo a la variación experimentada por el IPC determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se hizo efectivo dicho término y el que antecede al mes en que se efectuó el pago de tales emolumentos. Según el mismo precepto, las sumas así reajustadas devengarán el interés máximo permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha de término de la respectiva relación laboral.

En relación con la primera de las normas legales citadas, cabe señalar que mediante dictamen N° 3866/42, de 7.10.13, cuya complementación se solicita, se fijó el sentido y alcance de la modificación incorporada a su texto por la ley N° 20.684, expresando que esta implica que dentro del plazo que allí se establece, el empleador debe proceder a confeccionar el correspondiente finiquito consignando en el todos los valores que corresponda pagar al trabajador a causa del término de la relación laboral, los cuales deben estar disponibles para su aceptación y recepción, dentro de dicho término.

Como es dable apreciar, a través de la normativa en análisis, uno de cuyos objetivos, según se desprende de la historia fidedigna del establecimiento de la ley N° 20.684, "fue dar certeza jurídica a los efectos del acto por el cual se pone término a un contrato de trabajo, evitando que una situación de indefinición se prolongue en el tiempo", el legislador ha precisado que las obligaciones de que se trata deben ser cumplidas por el empleador dentro del plazo perentorio fijado a efecto, vale decir, 10 días hábiles contados desde la separación del trabajador. De ello se sigue que por expresa disposición de la ley el empleador se encuentra facultado para cumplir las señaladas obligaciones dentro de dicho plazo, circunstancia que, a la vez, permite sostener que podrá realizarlas válidamente, en cualquiera de los días que el mismo comprende.

No obstante lo anterior, cabe considerar que la nueva normativa no modificó ni alteró el precepto contenido en el artículo 173 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, de cuyo tenor literal aparece con claridad meridiana que las indemnizaciones por término de contrato a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 del Código del Trabajo devengan el interés máximo convencional para operaciones reajustables a partir de dicho término.

Atendido lo precedentemente expuesto, resulta dable concluir que el señalado precepto legal resulta plenamente aplicable en la especie, circunstancia que, a la vez, permite sostener que las sumas que corresponda pagar por concepto de indemnizaciones a que aluden los artículos antes mencionados devengarán el aludido interés a partir del término del respectivo vínculo contractual, no obstante que el correspondiente finiquito se haya otorgado y puesto su pago a disposición del trabajador dentro del plazo que para tal efecto prevé el inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.684.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que la disposición contenida en el artículo 173 del

Código del Trabajo, que establece que las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 del mismo cuerpo legal generan también intereses a partir del término del contrato, resulta aplicable en la situación prevista en el artículo 177 del Código del Trabajo, vale decir, cuando el empleador ha otorgado el finiquito y puesto su pago a disposición del trabajador dentro del plazo de 10 días hábiles contado desde su separación. Complementa en tal sentido el Ordinario N° 3866/42, de 07.10.13 de esta Dirección.

Ordinario 3268/046, 22.08.2014:

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador, imperativamente, ha fijado un plazo máximo de 10 días hábiles para que el empleador otorgue el finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, lo que implica que dentro de dicho plazo se debe confeccionar el señalado documento, consignando en éste todos los valores que corresponda pagar al trabajador a causa del término de la relación laboral, el cual debe estar disponible para su aceptación y recepción por el trabajador, dentro del referido plazo.

Al respecto, oportuno es señalar que las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, todos del Código del Trabajo, conforme a lo dispuesto por el artículo 173 del mismo cuerpo normativo, generan intereses a partir del término del contrato, circunstancia que resulta aplicable a la situación prevista en el antes transcrito artículo 177.

Asimismo, dable es precisar que el referido plazo que la misma norma prevé, fue establecido con objeto de que el empleador, como ya se señalara, otorgue el finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, entendiéndose por tal, el hecho que el empleador deberá comunicar a éste el lugar y oportunidad –que no podrá ser superior al plazo de 10 días hábiles- en que se dará cumplimiento a la referida obligación, circunstancia que, permite sostener que la firma o ratificación de aquél podría efectuarse más allá de dicho plazo, toda vez que, éste no obliga al trabajador.

En este sentido, es del caso advertir que el finiquito tiene por objeto dejar constancia del cabal cumplimiento que cada una de las partes ha dado a las obligaciones y derechos emanadas del contrato de trabajo, derechos que al tenor del artículo 510 del Código del Trabajo, prescriben en los plazos allí contemplados.

En efecto, el citado artículo 510 del Código del Trabajo, en su inciso 1° y 4°, dispone:

“Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigible.

El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagados”.

En este orden de ideas, si bien el artículo 5° del Código del Trabajo, en su inciso 2°, consagra el derecho de irrenunciabilidad de los derechos laborales, el legislador ha establecido ciertas formas de prescripción extintiva como una manera de lograr seguridad en las relaciones jurídicas.

De esta suerte, el trabajador podrá exigir el pago de su finiquito, en la medida que, los derechos en él consignados, no se encuentren prescritos a la luz del ordenamiento jurídico laboral, sin que ello signifique, en caso alguno, declarar la prescripción del derecho, toda vez que, tal facultad no corresponde a esta Dirección, sino a los Tribunales Ordinarios de Justicia, acorde con lo prevenido en el artículo 2493 del Código Civil, el cual dispone que “El que quiera aprovecharse de la prescripción debe alegarla, el juez no puede declararla de oficio”.

De ello se sigue, que la inactividad del acreedor sólo puede ser aprovechada por el deudor a través de un solo medio, a saber, alegándola judicialmente en su favor, ejerciendo la acción u oponiendo la excepción respectiva en la oportunidad legal y obteniendo su declaración por el tribunal competente.

Por consiguiente, el empleador deberá mantener el finiquito y su pago a disposición del trabajador, ya sea, a través de un documento bancario vigente o en dinero en efectivo, durante un espacio de tiempo, no inferior a los plazos de prescripción previstos para los derechos en él consignados, periodo durante el cual el trabajador podrá requerir el pago de éste.

De esta forma, posible es convenir que no resulta necesario conservar durante igual período de tiempo un cheque que consigne lo adeudado, por cuanto la ley sólo exige como requisito que el pago se encuentre a disposición del trabajador, desde un plazo máximo de 10 días hábiles contados desde el término de la relación laboral y, en cuyo caso, una vez requerido el pago por parte del trabajador, se deberá comunicar a éste el lugar y oportunidad en que se dará cumplimiento a dicha obligación.

Ordinario 3866/042, de 07.10.2013:

3) Plazo para otorgar el finiquito y poner su pago a disposición del trabajador.

El plazo de 10 días hábiles que la misma prevé fue establecido para que el empleador otorgue el finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, circunstancias que permiten sostener que la firma o ratificación de aquél podría efectuarse más allá de dicho plazo, considerando que, como ya se señalara, éste no obliga al trabajador.

4) Características y cómputo del plazo.

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

5) Pago en cuotas. Requisitos

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.

6) Sanciones

El legislador no estableció una sanción especial para el caso que el empleador no diere cumplimiento a las obligaciones de que se trata dentro del plazo establecido, la infracción correspondiente dará lugar a la aplicación de las multas generales establecidas en el artículo 506 del Código del Trabajo, previstas justamente para cuando las infracciones señaladas en la ley no tienen fijada una sanción especial.

✓ EFECTO DE NEGATIVA DE PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES OFRECIDAS EN CARTA DE TÉRMINO DE CONTRATO E INCREMENTO DE LAS INDEMNIZACIONES POR LAS CAUSALES DEL ARTÍCULO 161 ANTE LA NEGATIVA DE PAGO

Respecto de este punto debemos tener presente que el artículo 169 del Código del Trabajo dispone:

Artículo 169: *Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este Código, se observarán las reglas siguientes:*

a. *La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda.*

El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal que corresponda, para que en procedimiento ejecutivo se cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162, y

b. *Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el tribunal rechazare la reclamación del trabajador, este sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 173, sin intereses.*

Lo dispuesto en la letra a) de este artículo se aplicará a la indemnización que el empleador está obligado a pagar al trabajador por causa de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, de conformidad a lo establecido en el inciso tercero del artículo 163.

De la norma citada precedentemente se desprende que cuando el empleador invoque alguna de las causales de término de contrato establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es las necesidades de la empresa o el desahucio escrito del empleador, se seguirán las siguientes reglas:

1. La comunicación que dirija el empleador al trabajador, esto es la carta de término de la relación laboral en la cual le indicará el monto de la indemnización por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo (si el aviso no fue dado con la anticipación que indica la ley), presenta el carácter de oferta irrevocable de pago, esto es que una vez formulada, el empleador no podrá retractarse o intentar pagar un monto inferior.
2. El empleador tiene la obligación de pagar la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo en un sólo acto al momento de extender el finiquito. La oportunidad en que el empleador debe extender el finiquito de trabajo en un plazo de 10 días hábiles, contados desde la separación o término de la relación laboral del trabajador, según lo establece el artículo 177.

3. Trabajador y empleador podrán pactar el pago de las mencionadas indemnizaciones en cuotas en cuyo caso, la ley prescribe las siguientes condiciones:
 - ✓ El pago en cuotas requiere el acuerdo de las partes.
 - ✓ Las cuotas deberán contemplar o consignar los intereses y reajustes del período. En armonía con el artículo 173 del Código del Trabajo el interés será el máximo convencional.
 - ✓ El pacto debe ser ratificado ante el Inspector del Trabajo.
 - ✓ La ley incorpora al pacto una cláusula de aceleración, lo cual importa que el no pago de una cuota haga exigible la totalidad de la deuda como de plazo vencido.

Respecto de la expresión ***“oferta irrevocable de pago”***, que contiene el artículo 169 del Código del Trabajo, la jurisprudencia administrativa nos indica que para efectos de determinar qué debe entenderse por “irrevocable” se hace necesario recurrir a las normas de hermenéutica legal consignadas en los artículos 19 a 24 del Código Civil, la primera de las cuales prescribe que ***“cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu”***, agregando el artículo 20 que ***“las palabras de la ley se entenderá en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras”***, el cual se encuentra contenido en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. De acuerdo al mencionado diccionario el vocablo “irrevocable” significa que “no se puede revocar” y “revocar”, a su vez, es “dejar sin efecto una concesión, un mandato o una resolución”, esto implica que la comunicación obliga al empleador a respetar los montos que por concepto de indemnizaciones haya ofrecido, sin que pueda dejarlos sin efecto unilateralmente al momento de suscribir los respectivos finiquitos.

Esta oferta irrevocable de pago debe ser entendido en el contexto que exista acuerdo entre las partes en torno a la causal de término de contrato, por cuanto, de no existir dicho acuerdo, deberá darse aplicación a la letra b) del artículo 169, que faculta al trabajador para recurrir al juzgado competente, cuando éste considere que la causal de término de contrato invocada por el empleador es improcedente, en cuyo caso, de no prosperar el reclamo interpuesto, sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163 incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 173, sin intereses.

La oferta de pago rige hasta que el trabajador manifiesta, en forma expresa o tácita, su voluntad de aceptar o rechazar la propuesta acerca de los montos de las indemnizaciones, toda vez que en el momento en que el trabajador decide recurrir a la justicia para impugnar la causal invocada, el monto de la indemnización queda entregada a lo que decida el tribunal competente, perdiendo vigencia la oferta formulada por el empleador, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo entre otros en Dictamen N° 3742/50 de 23.07.2015.

Cuando el empleador no cumple con la obligación de pagar las indemnizaciones por mes de aviso y año de servicios dentro de los plazos establecidos por el legislador en el artículo 177, esto dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la relación laboral, se expone a que se aplique lo dispuesto en la letra A del artículo 169, que señala:

“Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal que corresponda, para que en procedimiento ejecutivo se cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162”.

Como se puede apreciar en juicio ejecutivo el juez competente, puede ordenar el pago de las indemnizaciones establecidas en la comunicación de término de la relación, que serían las indemnizaciones por años de servicios y la sustitutiva del aviso previo incrementadas en hasta un 150%, es por ello que es sumamente importante que en las comunicaciones de término de contrato, se indique claramente a partir de cuándo el empleador pondrá a disposición del trabajador el finiquito y el pago de las indemnizaciones en el establecidas, por supuesto considerando los plazos legales establecidos en el artículo 177 del Código del Trabajo, para evitar con ello que se configure esta negativa de

pago y consecuentemente la aplicación de las sanciones que el legislador ha establecido. La Dirección del Trabajo reiteradamente ha señalado que para el empleador es obligatorio indicar al trabajador el día, lugar y forma en la cual se pondrá a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y el pago de las indemnizaciones en el contempladas.

En atención a las disposiciones del artículo 169 del Código del Trabajo la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 3742/050, de 23.07.2015:

En cuanto a la interpretación de la expresión “oferta irrevocable de pago”, cabe señalar que el inciso 1º, letra a) del artículo 169, del Código de Trabajo, dispone:

“Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este Código, se observarán las reglas siguientes:

a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda”.

De la disposición legal preinserta se colige que la comunicación que el empleador envía al trabajador para poner término al contrato de trabajo de conformidad al inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, constituye una oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones contempladas en la norma citada y en el artículo 163 del mismo cuerpo legal.

Ahora bien, para efectos de determinar qué debe entenderse por “irrevocable” se hace necesario recurrir a las normas de hermenéutica legal consignadas en los artículos 19 a 24 del Código Civil, la primera de las cuales prescribe que “cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu”, agregando el artículo 20 que “las palabras de la ley se entenderá en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras”, el cual, como lo ha señalado reiteradamente la jurisprudencia, se encuentra contenido en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española.

Según el citado texto lexicográfico, la acepción que recibe el vocablo “irrevocable” significa que “no se puede revocar” y “revocar”, a su vez, es “dejar sin efecto una concesión, un mandato o una resolución”.

Lo anterior significa que la citada comunicación obliga al empleador a respetar los montos que por concepto de indemnizaciones haya ofrecido, sin que pueda dejarlos sin efecto unilateralmente al momento de suscribir los respectivos finiquitos.

La conclusión anotada guarda armonía con la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 1017/89, de 17.03.2000.

Sin perjuicio de lo precedentemente expuesto, cabe señalar que el precepto transcrito debe ser entendido en el contexto que exista acuerdo entre las partes en torno a la causal de término de contrato, por cuanto, de no existir dicho acuerdo, deberá darse aplicación a la letra b) de la disposición legal citada, que, al efecto, establece:

“b) Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en la letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el Tribunal rechazare la reclamación del trabajador, éste sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163 incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 173, sin intereses”.

De la norma legal transcrita, se desprende que el legislador ha facultado al trabajador para recurrir al juzgado competente, cuando éste considere que la causal de término de contrato invocada por el empleador es improcedente, en cuyo caso, de no prosperar el reclamo interpuesto, sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163 incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 173, sin intereses.

De ello se sigue que la oferta rige hasta que el trabajador manifiesta, en forma expresa o tácita, su voluntad de aceptar o rechazar la propuesta acerca de los montos de las indemnizaciones, toda vez que en el momento en que el trabajador decide recurrir a la justicia para impugnar la causal invocada, el monto de la indemnización queda entregada a lo que decida el tribunal competente, perdiendo vigencia la oferta formulada por el empleador.

Respecto a la inquietud que Ud. ha manifestado acerca de la interpretación judicial que los tribunales han conferido al carácter irrevocable de la oferta de pago, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, en reiteradas ocasiones, ha sostenido que las sentencias de los tribunales sólo obligan a las partes que intervinieron en la causa respectiva.

En efecto, dable es precisar que conforme a lo dispuesto en el artículo 3 del Código Civil, las sentencias dictadas por los órganos jurisdiccionales establecidos por ley sólo tienen validez y fuerza obligatoria respecto de la situación particular en que han recaído y, por ende, no resulta posible hacer extensivas sus conclusiones a casos similares a aquel que ha sido materia del juicio.

Al respecto, la doctrina ha señalado lo siguiente: «...por eso se dice que la sentencia produce efectos relativos. Y es natural: sólo los individuos que litigaron hicieron oír su voz; todos los demás han sido ajenos a la contienda, de manera que, de acuerdo con el inmemorial adagio que nos viene desde la Biblia, es lógico que no sean condenados antes de ser oídos. En este principio sencillo radica el fundamento filosófico de la relatividad de efectos de la sentencia judicial». (Alessandri, Somarriva, Vodanovic. Derecho Civil. Parte Preliminar y Parte General, Tomo Primero, Quinta Edición, EDIAR Conosur Ltda. 1990, pág. 123).

Lo señalado precedentemente concuerda, por lo demás, con lo sostenido por esta Dirección en dictámenes N°s. 3636/212, de 16.07.1999 y 4400/217, de 18.07.1995.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposición legal citada y jurisprudencia administrativa invocada, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) El empleador se encuentra obligado a respetar los montos de las indemnizaciones ofrecidos en la carta de despido, sin que pueda dejarlos sin efecto unilateralmente al momento de suscribir los respectivos finiquitos, lo cual debe entenderse siempre que exista acuerdo por parte del trabajador en torno al término de la relación laboral, pues, en caso contrario, la oferta pierde su vigencia, quedando entregado el monto de la indemnización a pagar, a lo que decida el tribunal competente.

2) Lo resuelto por un órgano jurisdiccional en el ámbito de su competencia, sólo obliga a las partes que intervinieron en la causa respectiva, sin que ello pueda incidir, de manera alguna, en la labor interpretativa que este Servicio efectúe.

Ordinario N° 5236/0236, de 03.12.2003:

1. El empleador se encuentra obligado a pagar la indemnización legal por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo, cuando invoca las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o el desahucio como causal de término del respectivo contrato de trabajo.

2. a) La expresión "si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador" contenida en el párrafo final de la letra a) del artículo 169 del Código del Trabajo, disposición que establece las reglas a observar cuando el

contrato termina por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 del mismo cuerpo legal, debe entenderse referida a la indemnización por años de servicio y a la sustitutivo de aviso previo, si correspondiere, tanto en el evento que el empleador no las hubiere pagado en un solo acto, como en el caso de que exista incumplimiento del pacto sobre pago fraccionado por parte de aquél.

b) El plazo de, sesenta días hábiles para reclamar judicialmente el pago de las indemnizaciones referidas en la letra anterior, debe contarse desde la separación del trabajador en el primer caso y desde el incumplimiento del pacto, en el segundo.

Ordinario N° 1129, de 27.03.2019:

Cabe considerar que este Servicio mediante Dictamen N° 3742/50 de 23.07.2015, informó:

"El empleador se encuentra obligado a respetar los montos de las indemnizaciones ofrecidos en la carta de despido, sin que pueda dejarlos sin efecto unilateralmente al momento de suscribir los respectivos finiquitos, lo cual debe entenderse siempre que exista acuerdo por parte del trabajador en torno al término de la relación laboral, pues, en caso contrario, la oferta pierde su vigencia, quedando entregado el monto de la indemnización a pagar, a lo que decida el tribunal competente".

Entonces, en el sentido indicado, la comunicación que el empleador dirige al trabajador dando aviso del término de contrato por la causal del inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, constituye una oferta irrevocable de pago en lo referido a los montos ofrecidos por concepto de indemnizaciones.

Lo anterior se traduce en que el empleador se encuentra obligado a respetar los montos ofertados, lo que no obsta a dimitir en el pago, cuando, por ejemplo, durante el período de preaviso, esto es, en el lapso de los 30 días que median entre el envío e la comunicación y el término material de la relación laboral, ocurra alguna circunstancia que prive al trabajador del derecho a ser indemnizado (Ordinario N° 5777 de 13.11.2018), o bien, cuando el trabajador despedido rechaza la causal invocada, puesto que en tal caso la indemnización ofertada carece de causa.

Por lo anterior, cúpleme informar que el sentido interpretativo informado mediante Dictamen N° 3742/50 de 23.07.2015, contiene la doctrina institucional vigente referida a los efectos de la oferta irrevocable de pago manifestada en la carta de aviso de término de relación laboral.

✓ FORMALIDADES DEL FINIQUITO Y SUS EFECTOS

El Código del Trabajo no define qué es el finiquito, sin embargo, sobre la base de la jurisprudencia administrativa y judicial podemos señalar que el finiquito es un instrumento legal que tiene como único objeto dejar constancia del término de la relación laboral y de las prestaciones pecuniarias que en el mismo se consignan. El finiquito constituye una relación escrita de un acuerdo de voluntades a que la parte empleadora y la dependiente llegan con ocasión del término de la relación laboral que las unió, el finiquito entonces es una transacción y, como tal, un contrato, esto es, un acuerdo de voluntades al tenor de lo prescrito en el artículo 1.437 del Código Civil.

De acuerdo a la jurisprudencia judicial el finiquito no es la manifestación de voluntad de poner término al contrato de trabajo, sino el instrumento en que se expresan las condiciones de aquel término, de manera que la única consecuencia que acarrea el hecho que el trabajador no lo firme, es que el empleador no lo podrá invocar, es decir, no produce para éste el efecto liberatorio.

La suscripción del finiquito no es el acto por medio del cual se extingue la relación laboral, sino que ésta expira o concluye cuando las partes de mutuo acuerdo así lo estipulan o cuando una de ellas invoca alguna de las causales contempladas en los artículos 159, 160, 161 y 171 del Código del Trabajo.

En el caso de la renuncia voluntaria y el mutuo acuerdo de las partes, para poder ser invocado válidamente por el empleador, una de estas causales de termino se requiere que estas consten por escrito y hayan sido firmadas o ratificadas ante ministro de fe, de no cumplir con estas formalidades no pueden ser invocadas por el empleador, por lo que debe existir el documento respectivo para que en el finiquito pueda señalarse una de dichas causales de termino.

Las formalidades en la escrituración de los finiquitos de trabajo las encontramos en el artículo 177 del Código del Trabajo que señala:

Artículo 177: El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán contar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169.

Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial de registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

Se considerará como ratificado ante el inspector del trabajo el finiquito que sea otorgado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, que cumpla la normativa legal correspondiente y sea firmado electrónicamente por el trabajador en el mismo sitio. Este finiquito deberá dar cuenta, a lo menos, de la causal de terminación invocada, los pagos a que hubiere dado lugar y, en su caso, las sumas que hubieren quedado pendientes y la reserva de derechos que el trabajador hubiere formulado. Igual consideración tendrá la renuncia y el mutuo acuerdo firmados electrónicamente por el trabajador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

El Director del Trabajo, mediante resolución, establecerá el procedimiento aplicable para el adecuado funcionamiento de la ratificación del finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo; asimismo, deberá señalar el procedimiento por el que se deberá exigir al empleador el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que de éstos emanen, así como también la regulación aplicable en caso de reserva de derechos por parte del trabajador en el finiquito electrónico. Para estos efectos, la recepción, recaudación y, en su caso, el resguardo, de los pagos correspondientes hasta hacer entrega de los mismos al respectivo trabajador, corresponderá al Servicio de Tesorerías, o a otras entidades que se dediquen a estas actividades de acuerdo a la normativa vigente. Asimismo, dicho servicio o entidades deberán habilitar los medios electrónicos que sean necesarios para asegurar la correcta ejecución de la transacción, sin que ello irroque un costo para el trabajador. La formulación de reserva de derechos por el trabajador al suscribir el finiquito no impedirá en ningún caso el pago de las sumas no disputadas, lo que deberá exigirse al empleador por la Dirección del Trabajo.

La suscripción del finiquito de la forma establecida en el inciso tercero será siempre facultativa para el trabajador. En caso que éste rechace el finiquito electrónico otorgado por el empleador, este último se encontrará obligado a poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito de manera presencial, dentro del plazo establecido en el inciso primero o, si hubiese expirado dicho plazo estando pendiente la suscripción electrónica del trabajador, en el plazo máximo de tres días hábiles contado desde el rechazo del trabajador.

El trabajador que haya aceptado la suscripción del finiquito podrá consignar que se reserva el derecho a accionar judicialmente contra su ex empleador.

El trabajador que, habiendo firmado la renuncia, el mutuo acuerdo o el finiquito, considere que ha existido a su respecto error, fuerza o dolo, podrá reclamarlo judicialmente, dentro del plazo establecido en el inciso primero del artículo 168, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del mismo artículo.

En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe, 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. Con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales.

Los organismos a que se refiere el inciso precedente, 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 hubieran 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 3 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.

No tendrá lugar lo dispuesto en el inciso primero en el caso de contratos de duración no superior a treinta días salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

El finiquito ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante alguno de los funcionarios a que se refiere el inciso segundo, así como sus copias autorizadas, tendrá mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él.

El poder liberatorio del finiquito se restringirá sólo a aquello en que las partes concuerden expresamente y no se extenderá a los aspectos en que el consentimiento no se forme.

De acuerdo a la norma citada podemos señalar que las formalidades que deben cumplir el finiquito son:

1. Debe constar por escrito.
2. El instrumento respectivo debe ser firmado por el interesado y por el presidente del Sindicato o el delegado sindical respectivo, esto opera solo si el trabajador es socio de una organización sindical.
3. Si dicho instrumento no fuere firmado por los representantes de los trabajadores antes señalados, debe ser ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo o bien ante un ministro de fe, y revestirán tal calidad el notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna y el secretario municipal correspondiente.

Como ya se indicará el finiquito es un instrumento que tiene como único objeto dejar constancia del término de la relación laboral y de las prestaciones pecuniarias que en el mismo se consignan, no constituyendo de ninguna manera el acto por el cual se pone término al contrato de trabajo.

De acuerdo al inciso 12 no se exigen las formalidades descritas en el caso de contratos cuya duración no exceda de 30 días, a menos que se prorroguen por más de 30 días o que vencido este plazo, el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador, esto guarda directa relación con lo dispuesto en el artículo 44 del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores que no tiene derecho a la indemnización por feriado.

El finiquito otorgado sin cumplir con la formalidad de ser ratificado por el trabajador ante un Ministro de Fe, carece de poder liberatorio y pleno valor probatorio, que conforme a la jurisprudencia posee el que es otorgado con las formalidades legales.

El finiquito otorgado sin cumplir con las formalidades legales, no produce el efecto de mantener subsistente la relación laboral, que unía a las partes más allá de la fecha en que efectivamente se produjo su extinción, sin perjuicio que el mencionado instrumento no podrá ser invocado por el empleador, para otros efectos y carecería del mérito ejecutivo que le confiere el artículo 177 del Código del Trabajo.

El incumplimiento de las formalidades indicadas, no acarrea la nulidad del finiquito, el cual es válido para efectos de acreditar la entrega de dineros, sino que la sanción que contempla la ley, es la inoponibilidad, por cuanto, no puede ser invocado por el empleador.

Si bien el artículo 177 del Código del Trabajo no contempla disposición alguna que reconozca la posibilidad de usar el sistema de firma electrónica en la escrituración y ratificación de finiquitos, la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 1012/020 de 27.02.2015, ha señalado que no existe impedimento para que la empresa, utilice un procedimiento de firma electrónica para los finiquitos laborales, en la medida que el sistema que se utilice cumpla con las disposiciones de la Ley 19.799.

Es importante tener presente que el inciso final del artículo 177 señala ***“El poder liberatorio del finiquito se restringirá sólo a aquello en que las partes concuerden expresamente y no se extenderá a los aspectos en que el consentimiento no se forme”***, esta disposición incorporada al Código del Trabajo por la Ley N° 21.361, recoge la reiterada jurisprudencia judicial, que nos indica que el finiquito sólo tiene poder liberatorio respecto de las materias que las partes acuerdan de manera expresa, la corte suprema en sus fallos nos indica que “al tratarse de un finiquito que ajusta entre las partes la situación jurídica de término de derechos de naturaleza laboral, y por lo tanto de orden público, merece y exige la especificación concreta y expresa de los bienes jurídicos de los cuales se dispone, máxime si se considera que por su naturaleza transaccional rige, a su respecto, lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil, desde que su finalidad es también evitar o precaver un litigio entre quienes lo suscriben, razón por la cual es indispensable requerir la máxima claridad en cuanto a los derechos, obligaciones, prestaciones, indemnizaciones que comprende, con la finalidad de impedir discusiones futuras”.

Los dos finiquitos acompañados, señala el fallo, contienen cláusulas amplias que carecen de la especificidad que un acto jurídico como el finiquito exige para que surta efecto liberatorio respecto de la acción deducida. En efecto, la demanda que dio curso a este proceso se fundamenta en hechos concretos: la enfermedad profesional -silicosis- que afecta al actor, como consecuencia del incumplimiento del deber de cuidado que les asistía a sus empleadores.

Respecto de las formalidades del finiquito y su poder liberatorio la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 4.664, de 25.11.2014:

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que, para poder ser invocado por el empleador, el finiquito debe cumplir con las siguientes formalidades:

a) Constar por escrito, y

b) Firmarse por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo o ratificarse por el trabajador ante el inspector del trabajo o ante un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

De este modo, el análisis del citado precepto permite colegir que si el finiquito es firmado por el trabajador y su representante laboral, sea que se trate del presidente del sindicato, del delegado del personal o del delegado sindical, bastará, para ser invocado por el empleador, con la firma de alguno de éstos; en tanto que, si interviene un ministro de fe, el finiquito deberá ser ratificado por el trabajador ante alguno de tales ministros de fe.

Cumpla con remitir a Ud., copia del Ord. N° 876/32 de 02.03.2005, que contiene la doctrina sustentada al respecto por esta Dirección, para mayor comprensión del tema en consulta, el cual precisó:

“1) En conformidad a lo dispuesto por el inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, para su eventual invocación por el empleador, podrán firmar el finiquito, junto con el interesado, el presidente de un sindicato interempresa o el delegado sindical de dicha organización en la empresa.”

Ordinario N° 1012/020, de 27.02.2015:

Al respecto, es dable precisar que el inciso 1° del artículo 3°, de la Ley N° 19.799, dispone:

“Los actos y contratos otorgados o celebrados por personas naturales o jurídicas, suscritos por medio de firma electrónica, serán válidos de la misma manera y producirán los mismos efectos que los celebrados por escrito y en soporte de papel. Dichos actos y contratos se reputarán como escritos, en los casos en que la ley exija que los mismos consten de ese modo, y en todos aquellos casos en que la ley prevea consecuencias jurídicas cuando constan igualmente por escrito.”

Por su parte, el inciso 2° de la misma norma, prescribe en su letra b):

“Lo dispuesto en el inciso anterior no será aplicable a los actos o contratos otorgados o celebrados en los casos siguientes:

b) Aquellos en que la ley requiera la concurrencia personal de alguna de las partes,”

Como puede apreciarse del texto transcrito, excepcionalmente respecto de aquellos actos en que la ley requiera la concurrencia personal de alguna de las partes, no será aplicable lo dispuesto en el inciso 1° del citado artículo, esto es, no resultaría aplicable el principio general de la equivalencia del soporte electrónico y el del papel, por existir un requisito especial para la validez de dicho acto o contrato que no puede satisfacerse a través de medios electrónicos.

A contrario sensu, es posible inferir que no habiendo norma legal que lo prohíba expresamente, la documentación que emana de las relaciones laborales puede ser firmada a través de medios electrónicos, conclusión armónica con lo resuelto por esta Dirección en dictamen N° 789/15, de 16.02.2015.

A partir de lo expuesto, y atendiendo que los finiquitos laborales requieren, para poder ser invocados por el empleador y gozar de mérito ejecutivo, ser ratificados por el trabajador ante un ministro de fe –notario público o un Inspector del Trabajo-, es que la recurrente ha desarrollado un sistema que permite reunir los requisitos necesarios para que los documentos de que se trata puedan ser suscritos mediante firma electrónica, de acuerdo al siguiente esquema:

i) El empleador o su representante suscribe electrónicamente el finiquito mediante huella digital, previa verificación de su identidad por medio de la misma huella dactilar, a través de un lector biométrico instalado en la oficina de la empresa.

ii) Una vez suscrito el documento por el empleador, éste es enviado al correo electrónico personal del trabajador y al del notario público, respectivamente, junto con la información necesaria para que el

trabajador acuda a la Notaría Pública correspondiente, a suscribir el documento (dirección, hora de atención, funcionario a cargo).

iii) Se envían electrónicamente al ministro de fe los documentos necesarios, esto es, cédula nacional de identidad de los comparecientes, proyecto de finiquito, liquidación de remuneración del mes anterior del trabajador, copia del contrato de trabajo, planillas de cotizaciones previsionales pagadas del trabajador y su cartola previsional actualizada.

iv) El trabajador concurre a la notaría pública y ante el ministro de fe ratifica y firma electrónicamente el finiquito mediante huella digital, previa verificación de su identidad por medio de su misma huella dactilar a través de un lector biométrico instalado en el oficio del notario.

v) Una vez que el finiquito se encuentra firmado por las partes en la forma señalada y ratificado por el trabajador, el notario público procede a suscribir el documento también mediante firma electrónica.

vi) Por último, se envía el documento electrónico al correo electrónico del trabajador y al de la empresa.

Aclarado lo anterior, resulta necesario señalar que para resolver la consulta de que se trata se solicitó un pronunciamiento técnico al Departamento de Tecnologías de la Información de este Servicio, trámite evacuado mediante memorándum del antecedente 2).

En su informe el Departamento citado expone, básicamente, que no se realizan observaciones al mecanismo planteado, toda vez que se utilizan medios y herramientas que permiten validar la identidad del trabajador, esto es, mediante firma electrónica simple (huella) e interviene, además, la certificación por parte de un ministro de fe (notario).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud., que no existe impedimento para que la empresa Acepta.com S.A., utilice un procedimiento de firma electrónica para los finiquitos laborales.

Ordinario N° 4194/0093, de 08.10.2007:

“Un finiquito de contrato de trabajo, en el cual se deja expresa constancia que nada se adeuda por ningún concepto al trabajador, celebrado con las formalidades legales, produce efecto liberatorio respecto de la Bonificación de Excelencia, aun cuando no se haga alusión explícita a su pago efectivo”.

Ordinario N° 3494, de 05.07.2016.

De la disposición legal antes citada se infiere que el finiquito que se celebra con las formalidades legales anotadas puede ser invocado por el empleador, con valor de plena prueba y con efecto liberatorio a su respecto, lo que no sucedería si tales formalidades no han sido atendidas.

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

De ello se sigue que este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre materias de índole laboral comprendidas en finiquito de contrato de trabajo, si este documento, extendido con las formalidades legales, tiene pleno poder liberatorio para quienes lo han celebrado.

En la especie, según consta de los antecedentes tenidos a la vista aparece que con fecha 10.05.2016, Ud. suscribió finiquito con el Cuerpo de Bomberos de Colina, cumpliéndose con las formalidades legales, en el

cual consta que se le hizo pago de la indemnización por años de servicio, la indemnización sustitutiva de aviso previo y las vacaciones proporcionales, dejando una constancia de una reserva de derechos respecto a los montos adeudados por los reajustes por los cuales solicita pronunciamiento.

A mayor abundamiento, cabe señalar que esta Dirección del Trabajo, reiteradamente ha señalado, entre otros, en dictamen N° 4761/219, de 13.12.2001, cuya copia se adjunta, que los asuntos controvertidos entre las partes de un contrato de trabajo, derivados de la extinción de la relación laboral, cuyo es el caso en consulta, deben ser conocidos y resueltos por el Juez del Trabajo respectivo.

Conforme con lo expuesto, preciso es sostener que esta Dirección del Trabajo se encuentra legalmente impedida de emitir el pronunciamiento acerca de la legalidad de los reajustes por los cuales se consulta.

Ordinario N° 0876/0032, de 02.03.2005:

1) En conformidad a lo dispuesto por el inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, para su eventual invocación por el empleador, podrán firmar el finiquito, junto con el interesado, el presidente de un sindicato interempresa o el delegado sindical de dicha organización en la empresa.

2) El presidente de un sindicato, cualquiera sea la naturaleza de dicha organización, no se encuentra facultado para firmar el finiquito otorgado por un trabajador que no se encuentre afiliado a la organización sindical que aquél preside.

Carece, igualmente, de dicha facultad, el delegado de un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios designado en una empresa, tratándose de un finiquito otorgado por un dependiente de aquélla que no se encuentra afiliado a la organización respectiva, como también el delegado del personal elegido por un grupo de trabajadores de una empresa, cuando el dependiente que otorga el finiquito no compone dicho grupo.

Ordinario N° 04290/167, de 15.09.2004:

Un finiquito de contrato de trabajo, en el cual se deje expresa constancia que nada se adeuda por ningún concepto al trabajador, celebrado con las formalidades legales, produciría efecto liberatorio respecto del pago de las asignaciones familiares que le hubiere correspondido al dependiente, aun cuando no se haga alusión explícita a su pago efectivo.

Ordinario N° 7171/0359, de 24.11.1997:

Ahora bien, de acuerdo a la doctrina vigente del Servicio sobre esta materia "ratificar" para los efectos del artículo 177 del Código del Trabajo, importa aprobar o confirmar todas y cada una de las estipulaciones o cláusulas de que dé cuenta el finiquito.

Asimismo, la referida doctrina ha señalado que la circunstancia de que el finiquito suscrito con las formalidades anotadas precedentemente pueda ser invocado por el empleador, significa, que ante un eventual reclamo del trabajador afectado, sea judicial o extrajudicial, tal documento basta por sí mismo para acreditar el pago de las prestaciones que en él se consignan, como asimismo, la aceptación por parte de aquél de la causal de término de contrato invocada, toda vez que tal instrumento posee, conforme a la jurisprudencia, poder liberatorio y pleno valor probatorio.

Ordinario N° 4964, de 27.09.2018

De acuerdo a los párrafos transcritos, es opinión de este Servicios que no existe inconveniente jurídico para proceder a rubricar los finiquitos por medios electrónicos, en la medida que el procedimiento respete como

condiciones básicas, la verificación de identidad del trabajador por parte de un ministro de fe y de los documentos pertinentes.

Ahora bien, respecto del procedimiento planteado, cabe indicar que en opinión del suscrito, él se ajusta a las condiciones señaladas en el cuerpo del presente informe, por lo que no existe inconveniente jurídico para su implementación por parte de la empresa Despapeliza S.p.A.

Ordinario N° 4729, de 07.09.2018

De la sola lectura de la norma preinserta es posible establecer que el legislador mandata en su calidad de ministro de fe al inspector del trabajo para ratificar los finiquitos, a esa conclusión se arriba al establecer la norma que "podrán actuar también", lo que significa que si a falta de inspector del trabajo, tienen la calidad de ministros de fe el notario público, el oficial del Registro Civil y en defecto de todos los anteriores el secretario municipal.

En consecuencia, sólo procede oficiar como ministros de fe a los notarios públicos, oficiales del Registro Civil o el secretario municipal, en todos aquellos casos en que no sea posible la participación del Inspector del Trabajo. En tal sentido, sólo podrá ratificar finiquitos el secretario municipal, cuando los otros funcionarios señalados en la norma, no se encuentren presentes en el lugar donde deba ser llevado a cabo el acto a ratificar.

Ordinario N° 4953, de 17.10.2019

1.- No existe inconveniente jurídico para proceder a rubricar los finiquitos por medios electrónicos, en la medida que el procedimiento respete como condiciones básicas, la verificación de identidad del trabajador por parte de un ministro de fe y de los documentos pertinentes.

2.- La Dirección del Trabajo carece de atribuciones para dar instrucciones o regular las actuaciones desarrolladas por los notarios públicos.

Respecto del poder liberatorio del finiquito podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

Corte suprema, Rol N° 14.513-2019, de 13.04.2020:

Octavo: Que, así, el finiquito corresponde a una convención, en cuanto acto jurídico voluntario que genera o extingue derechos y obligaciones, y que da cuenta del término del vínculo laboral de la manera que señala, y como tal, es posible que una de las partes manifieste discordancia en algún rubro, en cuyo extremo el finiquito no tiene poder liberatorio, situación que puede consignarse mediante la formulación de la reserva correspondiente, y, en el presente caso, es un hecho pacífico que los litigantes suscribieron finiquitos que cumplieron las formalidades legales, en el cual el actor expresa que nada se le adeuda con ocasión o motivo de la relación laboral o por causa de su terminación, renunciando a todas las acciones y derechos que una pudiera hacer valer en contra de la otra por causa del contrato, los servicios prestados y su terminación, incluyendo, en el último citado, una referencia, también genérica, a accidentes y enfermedades laborales.

Como se observa, ambos documentos contienen cláusulas amplias que carecen de la especificidad que un acto jurídico como el finiquito exige para que surta efecto liberatorio respecto de la acción deducida. En efecto, la demanda que dio curso a este proceso se fundamenta en hechos concretos: la enfermedad

profesional–silicosis–que afecta al actor, como consecuencia del incumplimiento del deber de cuidado que le asistía a sus empleadores.

Debe considerarse en este punto que, en la especie, al tratarse de un finiquito que ajusta entre las partes la situación jurídica de término de derechos de naturaleza laboral, y por lo tanto de orden público, merece y exige la especificación concreta y expresa de los bienes jurídicos de los cuales se dispone, máxime si se considera que por su naturaleza transaccional rige, a su respecto, lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil, desde que su finalidad es también evitar o precaver un litigio entre quienes lo suscriben, razón por la cual es indispensable requerir la máxima claridad en cuanto a los derechos, obligaciones, prestaciones, indemnizaciones que comprende, con la finalidad de impedir discusiones futuras como las que da cuenta la causa en que incide el recurso.

Noveno: Que, en consecuencia, se uniforma la jurisprudencia en el sentido que el finiquito sólo tiene poder liberatorio respecto de las materias que las partes acuerdan de manera expresa y, en el caso sublite, no comprende lo referido a la acción de indemnización de perjuicios por la enfermedad profesional concreta que le fue diagnosticada al trabajador; razón por la que no corresponde atribuirle los efectos liberatorios que pretende el fallo de base, pues, por lo señalado, solo puede generarlos respecto a las materias acordadas de manera expresa, por lo tanto se debe concluir que los sentenciadores del fondo incurrieron en yerro al rechazar el motivo de nulidad establecido en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de lo dispuesto en el artículo 177 del código citado, por lo que queda acogido.

Corte de Apelaciones de San Miguel, Rol N° 567-2019, 18.02.2020:

Noveno: Que, conforme a lo ya razonado, se concluye que las partes finiquitaron válidamente el día quince de enero de dos mil dieciocho, ante el Notario Público de Puente Alto Jorge Rehbein, la relación laboral que nació el día ocho de marzo de dos mil diecisiete, y en dicho finiquito en su cláusula tercera se lee textualmente: “El trabajador reconoce que, durante el tiempo que prestó servicios a la Fundación Instituto Profesional Duoc UC, recibió de este y a su entera satisfacción, todas y cada una de las prestaciones a las que tuvo derecho de acuerdo con su contrato de trabajo o en conformidad a la ley. En mérito de lo anterior, el trabajador declara que Fundación Instituto Profesional Duoc UC nada le adeuda por ningún concepto o circunstancia, sea de origen legal, contractual o extracontractual, derivado de la prestación de sus servicios, motivo por el cual, no teniendo reclamo ni cargo alguno que formular en contra de la Fundación Instituto Profesional Duoc Uc, le otorga el más amplio, completo y total finiquito, declaración que formula libre y voluntariamente, en perfecto y cabal conocimientos de todos y cada uno de sus derechos. Para constancia firman las partan el presente finiquito en tres ejemplares de idéntico tenor y fecha”.

De este modo, nada cabe discutir en el juicio de autos, por lo tocante a las circunstancias del citado finiquito, porque el actor no impugnó la validez de este instrumento a través de los medios pertinentes, limitándose a alegar la prestación de servicios en los términos del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo que a su juicio transformaron en un contrato indefinido el vínculo a plazo que lo unía con el DUOC UC.

El poder liberatorio del finiquito en lo tocante al primero de los contratos a plazo celebrado entre las partes, con el consiguiente efecto de cosa juzgada, impide resolver la pretensión del actor bajo los términos de la norma que invoca, pues operó para todos los efectos legales la norma del artículo 177 del Código del Trabajo, y por ello correspondía hacer lugar a la excepción de finiquito que invocó la demandada, y en vez de ello el tribunal a quo resolvió la controversia aplicando erróneamente una norma legal que no correspondía.

Décimo: Que, con respecto al segundo de los contratos a plazo celebrado por las partes, lo que ocurrió el día cinco de marzo de dos mil dieciocho con vigencia hasta el treinta y uno de diciembre del mismo año, este no fue finiquitado legalmente entre las partes, y el mismo no se encuadra en ninguna de las

presunciones legales que establece el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo para concluir, como lo hace el Tribunal A Quo, que el mutó en un contrato indefinido.

De este modo, por lo que respecta al primero de los contratos a plazo celebrado entre las partes, y como consecuencia del finiquito válidamente firmado y ratificado por el actor ante notario público de Puente Alto, no debe considerarse el contrato de trabajo objeto de ese finiquito para resolver la controversia, por lo que, entonces, en los hechos solo existe un solo contrato a plazo fijo, el segundo, para los efectos de la controversia de autos, el que claramente no se encuadra en alguna de las hipótesis del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, lo que sin embargo no fue obstáculo para que el Tribunal recurrido resolviera la controversia aplicando erróneamente dicha norma.

Corte Suprema Rol N° 3.619-2022

Décimo: Que, en este orden de ideas, es dable asentar que como convención, es decir, acto jurídico que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben, es vinculante para quienes concurrieron a otorgarlo dando cuenta de la terminación de la relación laboral, esto es, a aquéllos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron ese asentimiento libre de todo vicio y sólo en lo tocante a ese acuerdo, es decir, es factible que una de las partes manifieste discordancia en algún rubro, respecto al cual no puede considerarse que el finiquito tenga carácter transaccional, ni poder liberatorio. En otros términos, el poder liberatorio se restringe a todo aquello en que las partes han concordado expresamente y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó, sea porque una de las partes formula la reserva correspondiente, sea porque se trate de derechos u obligaciones no especificados por los comparecientes, sea por cualesquiera otras razones que el entendimiento humano pudiera abarcar.

Undécimo: Que el finiquito es una transacción, en la especie, un contrato por el que las partes precaven un eventual litigio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil, en la que se ajustan cuentas pendientes, por lo que es dable exigirle la especificidad necesaria, en atención no sólo a los bienes jurídicos en juego, esto es, derechos laborales de orden público, sino también porque se trata de evitar o eludir un pleito, una controversia, entre quienes comparecen a dicho ajuste de cuentas, de ahí que es necesario requerir la máxima nitidez en cuanto a las materias, derechos, obligaciones, prestaciones e indemnizaciones sobre los cuales se ha formado el consentimiento, con el objeto precisamente de impedir discusiones como la presente en que una parte entiende que no ha transado y la otra, supone el acuerdo. De ese modo -con la nitidez sobre los temas que versa el acuerdo- podrá exigírsele a cada parte que cumpla con lo acordado, desde que constituye una ley para los contratantes y en el que debe concurrir la buena fe.

Duodécimo: Que en el documento de que se trata quedó manifestado por las partes que otorgaban el más amplio y completo finiquito, declarando el trabajador que nada se le adeudaba por los conceptos relativos a remuneraciones y prestaciones típicamente laborales, “ni por ningún otro, sea de origen legal o contractual derivado de la prestación de sus servicios”. De la redacción destaca el hecho que no se hace referencia a ninguna situación específica relativa a la renuncia de acciones civiles, ni a las derivadas de ley N° 16.744, ni menos aún, respecto del preciso accidente de trabajo que motiva estos autos, lo que pone en evidencia la vaguedad de la cláusula, imprecisión que se ve incrementada si se considera que, además, se alude únicamente a las obligaciones derivadas de “la prestación de sus servicios”.

Decimotercero: Que, atendido lo razonado, esta Corte considera que si el finiquito no contiene mención expresa a la acción de indemnización de perjuicios por un determinado accidente laboral, solo puede abarcar las prestaciones laborales directamente derivadas de la prestación de los servicios o de su conclusión, más no a las emanadas de un siniestro como el que denuncia haber sufrido el actor, por cuanto si bien genera una responsabilidad que se enmarca en el ámbito contractual, lo es con connotaciones especiales, atendido que se aplican normas de derecho común respecto de la naturaleza de las

indemnizaciones, y que existe un interés público comprometido, que se refiere a la protección de la vida e integridad de los trabajadores.

Decimocuarto: Que así las cosas, corresponde unificar la jurisprudencia en el sentido que el poder liberatorio del finiquito se restringe a todo aquello en que las partes han acordado y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó, como en este caso lo son las acciones derivadas de un accidente del trabajo, las cuales no fueron mencionadas en la cláusula genérica contenida en la convención.

Corte Suprema Rol N° 11639-2022

Octavo: Que, para dilucidar lo anterior, se debe tener presente que la norma invocada por la judicatura del grado, esto es, el artículo 88 de la Ley N° 16.744, prescribe que “Los derechos concedidos por la presente ley son personalísimos e irrenunciables”; sin embargo, esa declaración debe ser interpretada en conjunto con su artículo 69 letra b), que establece que cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, “la víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral”.

En consecuencia, son las prestaciones médicas y pecuniarias instauradas en esa normativa las que no pueden ser renunciadas, precisamente por el interés social y de bien común comprometido en la recuperación y reparación del trabajador enfermo o accidentado, pero, la norma es clara en afirmar que cuando éste persigue “las otras indemnizaciones a que tenga derecho”, debe hacerlo conforme a las reglas del derecho común, esto es, las contenidas en el Código Civil, que no prevé ninguna limitación para que una persona capaz pueda renunciar a acciones indemnizatorias, en particular, cuando no se trata de una renuncia pura y simple, sino de un contrato de transacción, cuyo objeto, según lo declaran los artículos 2446 y 2460 de la citada codificación, es precisamente terminar extrajudicialmente un litigio pendiente o precaver uno eventual, y hacerlo con efecto de cosa juzgada.

Noveno: Que, por consiguiente, se unifica la jurisprudencia en cuanto se declara que la correcta interpretación del artículo 88 de la Ley N° 16.744, es la que determina la imposibilidad de renunciar a los derechos que consagra, pero no alcanza a las acciones indemnizatorias derivadas de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, que pueden ser transigidas y renunciadas conforme a las normas del derecho civil, debiendo tal instrumento cumplir con las condiciones de especificidad concreta y expresa de los bienes jurídicos de los cuales se dispone, puesto que, como esta Corte ha señalado reiteradamente, el finiquito sólo tiene poder liberatorio respecto de las materias que las partes acuerdan de manera expresa.

✓ **CONTENIDO MÍNIMO DE EN LOS FINIQUITOS**

El legislador no nos indica en las normas laborales cual es el contenido mínimo de un finiquito, sin embargo, de la jurisprudencia emanada de la dirección del trabajo podemos señalar que este debe contener a lo menos las siguientes estipulaciones:

1. Fecha de emisión y la fecha de firma o suscripción entre las partes.
2. Identificación del empleador y trabajador. En el caso de personas jurídicas la identificación del representante legal.
3. Causal de término.

4. Fecha de inicio y cese de la relación laboral.
5. Detalle de los haberes devengados con ocasión del término de la relación laboral.
6. Forma y oportunidad de pago de dichos haberes.
7. Nombre y firma del Ministro de Fe.
8. Toda cláusula relativa al finiquito que se otorgan las partes tenga pleno poder liberatorio.

La Dirección del Trabajo respecto del contenido mínimo del finiquito ha señalado:

Ordinario 2017/022, de 02.05.2012:

Cabe señalar que frente a la falta de definición legal del finiquito, la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio, contenida entre otros, en Dictamen N° 2390/101 de 05.06.2004, ha precisado que: este "es un acto jurídico bilateral por medio del cual las partes dan constancia de la terminación del contrato de trabajo y de las condiciones en que ella se produce".

La misma jurisprudencia, ha puntualizado, entre otros, en O rd. N° 4898/104 de 29.11.2007, que el finiquito que reúne las exigencias legales, confiere al empleador pleno poder liberatorio de las obligaciones que le pudieron afectar con motivo de la relación laboral que se extingue y, además, constituye plena prueba del pago de las mismas.

En relación con el mismo instrumento, cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 464 N° 3 del Código del Trabajo, conforme al cual: "Son títulos ejecutivos laborales...3. Los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral;"

El precepto legal anteriormente citado, en armonía con lo dispuesto en el inciso final del artículo 177 del Código del Trabajo, permiten concluir de manera inequívoca que si el finiquito cumple con los requisitos legalmente establecidos, ya señalados, tiene mérito ejecutivo respecto de las obligaciones pendientes que se hubieren consignado en él, así como pleno poder liberatorio respecto de aquellas emanadas del contrato de trabajo que se extinguió, según ya se expresara.

Resulta importante considerar, además, lo dispuesto en el artículo 1438 del Código Civil, el que preceptúa:

"Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas."

Cabe señalar a este respecto, que la jurisprudencia judicial ha sostenido que el finiquito laboral no es otra cosa que una transacción, y como tal, un contrato, según se desprende de su definición contenida en el inciso 1° del artículo 2446 del Código Civil, el que preceptúa: "La transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual.". Dicha jurisprudencia ha sido recogida por nuestra doctrina institucional, entre otros, en el O rd. N° 2944/0138 de 02 de agosto de 2001.

Atendidas las consideraciones expuestas en los párrafos que anteceden, especialmente la naturaleza jurídica de contrato asignada al finiquito, no cabe sino concluir, que éste debe contener todos aquellos datos que conduzcan a la completa individualización de las partes que concurren a su otorgamiento. Tratándose de una empresa, su identificación necesariamente implica consignar el nombre del representante legal de la misma.

Véase: **MODELOS DE FINIQUITOS**

✓ LAS RESERVAS DE DERECHO EN LOS FINIQUITOS

El finiquito que suscriben las partes y que se ratifica ante un ministro de fe, puede contener reserva de acciones o derechos respecto a los beneficios contenidos en dicho documento, ya sea en cuanto a su procedencia, forma de cálculo, pago, etc., la Dirección del Trabajo ha establecido mediante dictamen 0824/0021 de 26.02.03, que los Servicios del Trabajo estarían facultados para conocer y resolver los reclamos de trabajadores relacionados con derechos reservados en un finiquito, en todos los casos en que no existe una controversia en cuanto a la existencia del derecho, sino solamente relativa a su cuantía, oportunidad de pago u otras circunstancias que no incidan directamente en la existencia del derecho. Por el contrario, si la controversia está relacionada con la existencia del derecho, la competencia corresponde a los Jueces del Trabajo respectivos, quienes deben conocerlas y resolverlas, según lo dispone el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo.

Las reservas de derecho deben ser puntuales y estar referidas a situaciones concretas, resultando improcedente las reservas de derechos ambiguas, como por ejemplo señalar que el trabajador se reserva el derecho a reclamar cualquier haber que se le pueda estar adeudando. En todo caso no podemos perder de vista lo dispuesto en el inciso final del artículo 177, donde se establece expresamente que el poder liberatorio del finiquito se circunscribe sólo a aquellas materias en que las partes estén de acuerdo y se señalen expresamente en el documento que se firme, y no se extiende a otras materias o aspectos en que el consentimiento no se forme, por lo que aun cuando no exista reserva de derecho el trabajador podrá reclamar aquellas materias no resueltas expresamente en el finiquito.

Como el finiquito es una transacción donde las partes dan cuenta del término de la relación laboral, es importante destacar que el artículo 162 del Código del Trabajo señala:

“El empleador deberá informar en el aviso de término del contrato si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicando expresamente que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica y que siempre podrá optar por la actuación presencial ante un ministro de fe. En dicho aviso, el empleador deberá informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular reserva de derechos”.

En la carta de termino de contrato el empleador debe informarle al trabajador que al momento de firmar finiquito tiene el derecho de dejar la reserva de derecho que estime necesaria, además párrafo final del inciso cuarto del artículo 177 dispone:

“La formulación de reserva de derechos por el trabajador al suscribir el finiquito no impedirá en ningún caso el pago de las sumas no disputadas, lo que deberá exigirse al empleador por la Dirección del Trabajo”.

Como podemos apreciar para que el trabajador deje una reserva de derecho en el finiquito que se suscriba no se requiere el consentimiento del empleador al respecto, toda vez que para el trabajador es un derecho laboral hacer las reservas que estime conveniente, estando impedido el empleador de negarse a estas reservas, como así también condicionar el pago de los valores consignados en el finiquito a que el trabajador no realice reservas de derechos.

En caso de negativa de pago del empleador de los valores establecidos en el finiquito y que no estén pugnadas entre las partes, se faculta a la Dirección del Trabajo para exigir el pago de parte del empleador al trabajador, materia que se revisa por la entidad fiscalizadora ante interposición del respectivo reclamo administrativo por el trabajador.

Es muy común que las empresas en la actualidad dejen o depositen en una notaría los finiquitos de los trabajadores así como el documento comercial mediante el cual se materializa el pago, sea cheque o vale vista, en estos caso el empleador o un representante no están presente, pero en materia de reservas de derecho se debe actuar en los términos antes vistos, esto es que para el trabajador es una derecho el realizar las reservas de derecho que estime

conveniente y no se puede negar el ministro de fe a su realización ni menos negar el pago de los haberes en el finiquito señalados.

Respecto de las reservas de derecho en los finiquitos de trabajo es bueno tener presente los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

Ordinario N° 2429, de 04.05.2016:

La Dirección del Trabajo, de acuerdo a su reiterada doctrina contenida, entre otros, en dictamen N° 3747/137, de 16.08.04, ha señalado que se encuentra impedida legalmente de emitir pronunciamiento sobre una materia en la cual ha incidido finiquito de contrato de trabajo, sin reserva de derechos. La doctrina antes señalada tiene una excepción contenida en el dictamen N° 824/21, de 26.02.03, el cual dispone que en el caso de los finiquitos en los que se ha efectuado una reserva de derechos, siempre que no exista controversia de derechos entre las partes respecto de la existencia misma del derecho, esta Dirección tiene competencia para conocer de la materia.

Ahora bien, en la especie no se efectuó reserva de derechos respecto del beneficio en consulta, de suerte tal que sólo correspondería a los Tribunales de Justicia pronunciarse respecto de un posible error en el pago de las sumas contempladas en el finiquito suscrito por las partes, careciendo esta Dirección de competencia sobre la materia.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones efectuadas y de la doctrina administrativa citada, cumpla con informar a Ud. que esta Dirección carece de competencia para emitir pronunciamiento sobre una materia sobre la cual ha incido un finiquito de contrato de trabajo, sin reserva de derechos, correspondiendo sólo a los Tribunales de Justicia, si se estimare pertinente, emitir el pronunciamiento solicitado.

Ordinario N° 6440, de 10.12.2015:

De la disposición legal antes citada se infiere que el finiquito que se celebra con las formalidades legales anotadas puede ser invocado por el empleador, con valor de plena prueba y con efecto liberatorio a su respecto, lo que no sucedería si tales formalidades no han sido atendidas.

En la especie, según consta de los antecedentes tenidos a la vista aparece que con fecha 8 de septiembre de 2008, Ud. suscribió finiquito con la Corporación Municipal de La Florida, con observancia de las formalidades legales, haciendo reserva en el mismo del derecho al pago de la deuda histórica que mantendría el Estado de Chile con los docentes traspasados al sector municipal en virtud del Decreto Ley N° 3.551 y demás deudas que legalmente pudiere adeudar la COMUDEF.

Al respecto, cabe señalar que esta Dirección del Trabajo, ha señalado, entre otros, en dictamen N° 4761/219, de 13.12.2001, cuya copia se adjunta, que este Servicio carece de competencia para que los fiscalizadores de su dependencia tramiten reclamos de trabajadores relacionados con derechos reservados en un finiquito, por tratarse de una materia controvertida entre las partes una vez extinguida la relación laboral, cuyo conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

En consecuencia, conforme con lo expuesto, preciso es sostener que la Dirección del Trabajo carece de competencia, para requerir a la Corporación Municipal de La Florida COMUDEF, el pago del Bono Extraordinario de diciembre de 2008, por haber suscrito con su ex empleadora finiquito con reserva de derecho sobre una materia controvertida entre ambas.

✓ LEY DE ABANDONO DE FAMILIA Y PAGO DE PENSIONES ALIMENTICIAS

Respecto de los trabajadores a quienes se les realiza el descuento en las remuneraciones de pensiones de alimentos, debemos tener presente que la Ley N° 21.389, que “Crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y modifica diversos cuerpos legales para perfeccionar el sistema de pago de las pensiones de alimentos”, publicada en el Diario Oficial el 18 de noviembre de 2021, contiene disposiciones que generan importantes efectos en materia laboral que debemos tener presente.

Los efectos que debemos tener en consideración son durante la vigencia de la relación laboral, como así mismo al concluir esta.

✓ OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR DURANTE LA VIGENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL

Las resoluciones judiciales que ordenen el pago de una pensión alimenticia, provisoria o definitiva, por parte de un trabajador dependiente, establecerán como modalidad del pago, la retención por parte del empleador, salvo que el tribunal establezca, por razones fundadas, su falta de idoneidad para asegurar el pago.

En caso que las partes lleguen a un acuerdo sobre alimentos futuros, el juez que lo aprueba debe ordenar al empleador del alimentante que retenga de las remuneraciones que le deben pagar, el monto equivalente a la pensión de alimentos convenida, salvo estipulación en contrario contenida en dicho acuerdo.

Toda resolución que fije una pensión de alimentos deberá expresar su monto en UTM, por lo que el empleador del alimentante, deberá reajustar periódicamente el monto a retener, en virtud de la variación de dicha unidad económica, recordemos que la UTM varía mes a mes de acuerdo al IPC, por lo que el monto debe ser reajustado mensualmente.

El descuento del monto correspondiente a los alimentos decretados o aprobados judicialmente, deberá realizarse a continuación de los descuentos obligatorios por concepto de impuestos y cotizaciones obligatorias de seguridad social, es decir, goza de preferencia respecto a los demás descuentos de carácter convencional o legal a los que esté afecta la remuneración.

Es de nuestra opinión que dada la redacción del artículo 11 bis de la Ley N° 14.908, en caso de trabajadores a quienes se les descuenta mensualmente un crédito social otorgado por una CCAF, el descuento de la retención debe hacerse antes que el descuento de la cuota del crédito respectivo, toda vez que este tipo de descuento obligatorio según el inciso primero del artículo 58 del código del Trabajo es calificado como deuda con instituciones previsionales y no una cotización de seguridad social. El artículo 11 bis dispone:

Artículo 11 bis: El empleador del alimentante, quien lo contrate a honorarios o la entidad que pague la pensión respectiva, que esté obligado a practicar la retención judicial, deberá descontar el monto correspondiente a los alimentos decretados o aprobados judicialmente, a continuación de los descuentos obligatorios por concepto de impuestos y cotizaciones obligatorias de seguridad social.

En caso de que haya más de un empleador, el tribunal ordenará el pago en los términos más convenientes para el alimentario. En caso de que haya más de un empleador, el tribunal ordenará el pago en los términos más convenientes para el alimentario.

Si el empleador incumple la obligación de retención, incurrirá en multa a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener, lo que no obsta para que se despache en su contra o en contra del alimentante el mandamiento de ejecución que corresponda.

Se establece respecto de gerentes y directores de sociedades anónimas abiertas con transacción bursátil, que tengan una inscripción vigente en el Registro de Deudores de Pensiones de Alimentos en carácter de deudor, la sociedad respectiva deberá retener el sueldo del director o gerente general, el equivalente a un 50% de su sueldo o el monto total de alimentos adeudados si éste fuere menor, debiendo pagarlo directamente al alimentario.

✓ OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR AL CONCLUIR LA RELACIÓN LABORAL

En caso de trabajadores afectos a retención judicial de pensión de alimentos, al concluir la relación laboral con su empleador tuviese derecho a indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicios o indemnización voluntaria, previo a ratificarse el finiquito, el ministro de fe, debe exigir al empleador la acreditación de haberse efectuado el descuento, la retención y el pago del monto indicado en dichos incisos, en la cuenta ordenada por el Tribunal.

Para dar cumplimiento a lo señalado, el funcionario de la Inspección del Trabajo o el ministro de fe, según corresponda, deberá verificar si el empleador está sujeto a la obligación de retener judicialmente la pensión de alimentos, para lo cual el empleador debe acompañar al finiquito las tres últimas liquidaciones de remuneraciones mensuales, anteriores al término de la relación laboral del trabajador, donde aparezca el correspondiente descuento por retención judicial y declarar por escrito su deber de retener judicialmente la pensión alimenticia, especialmente cuando dicha retención no apareciere especificada en las liquidaciones.

El incumplimiento de lo expuesto hará, a quien corresponda, solidariamente responsable del pago de las pensiones alimenticias no descontadas, retenidas y pagadas, sin perjuicio de la reparación civil de los daños que por su omisión pudiere causar.

El artículo 13 de la Ley N° 14.908, dispone:

Artículo 13. Si la persona natural o jurídica que deba hacer la retención a que se refieren los artículos 8°, 11 y 11 bis, desobedeciere la respectiva orden judicial, incurrirá en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener, lo que no obsta para que se despache en su contra o en contra del alimentante el mandamiento de ejecución que corresponda.

La resolución que imponga la multa tendrá mérito ejecutivo una vez ejecutoriada.

El empleador deberá dar cuenta al tribunal del término de la relación laboral con el alimentante, dentro del término de diez días hábiles. En caso de incumplimiento, el tribunal aplicará, si correspondiere, la sanción establecida en los incisos precedentes. La notificación a que se refiere el artículo 8° deberá expresar dicha circunstancia.

En caso de que sea procedente el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo a que se refieren los artículos 161 y 162 del Código del Trabajo, será obligación del empleador retener de ella la suma equivalente a la pensión alimenticia del mes siguiente a la fecha de término de la relación laboral, para su pago al alimentario.

Asimismo, si fuere procedente la indemnización por años de servicio a que hace referencia el artículo 163 del Código del Trabajo, o se pactare ésta voluntariamente, el empleador estará obligado a retener del total de dicha indemnización el porcentaje que corresponda al monto de la pensión de alimentos en el ingreso mensual del trabajador, con el objeto de realizar el pago al alimentario. El alimentante podrá, en todo caso, imputar el monto retenido y pagado a las pensiones futuras que se devenguen.

En caso de ser procedentes las retenciones de los dos incisos anteriores, los ministros de fe respectivos, previo a la ratificación del finiquito, deberán exigir al empleador la acreditación de haberse efectuado el descuento, la retención y el pago del monto indicado en dichos incisos, en la cuenta ordenada por el

tribunal. Lo anteriormente señalado también será aplicable al funcionario de la Inspección del Trabajo que autorice un acta de comparendo de conciliación, a propósito del término de la relación laboral y en que conste el pago de las indemnizaciones señaladas en los incisos precedentes. Para dar cumplimiento a lo anterior, el funcionario de la Inspección del Trabajo o el ministro de fe, según corresponda, deberá verificar si el empleador está sujeto a la obligación de retener judicialmente la pensión de alimentos, para lo cual deberá solicitar las tres últimas liquidaciones que den cuenta de las remuneraciones mensuales del trabajador y su correspondiente descuento por retención judicial, anteriores al término de la relación laboral. No obstante lo anterior, el empleador estará obligado a declarar por escrito su deber de retener judicialmente la pensión alimenticia, especialmente cuando dicha retención no apareciere especificada en las liquidaciones.

La obligación del inciso anterior se extenderá al presidente del sindicato o al delegado sindical respectivo, si procediere de acuerdo con el artículo 177 del Código del Trabajo. Tratándose de las obligaciones consagradas en éste y en el inciso precedente, su incumplimiento hará a quien corresponda solidariamente responsable del pago de las pensiones alimenticias no descontadas, retenidas y pagadas, sin perjuicio de la reparación civil de los daños que por su omisión pudiere causar.

Si hubiere intervención judicial, el tribunal con competencia en lo laboral, una vez establecida la suma total a pagar en favor del trabajador, ordenará al empleador descontar, retener, pagar y acompañar el comprobante de pago de las sumas a que se refieren los incisos cuarto y quinto. Para estos efectos, el empleador estará obligado a poner en conocimiento del tribunal su deber de retener judicialmente la pensión alimenticia. Sin perjuicio de lo anterior, se admitirá la participación del alimentario, en calidad de tercero, para efectos de acreditar en juicio la existencia de la obligación alimenticia y el deber de retención del empleador. Asimismo, el tribunal podrá consultar al tribunal con competencia en asuntos de familia o a la institución financiera correspondiente a fin de comprobar la efectividad del depósito de los alimentos por parte del empleador.

Si el empleador incumpliere una o más de las obligaciones expresadas en este artículo, quedará sujeto a la sanción dispuesta en el inciso primero. Asimismo, quedará obligado solidariamente al pago de las pensiones no descontadas, retenidas y pagadas en favor del alimentario.

Como se puede apreciar el empleador de trabajadores que estén afectos a este tipo de retención al momento de concluir la relación laboral debe:

1. Informar al tribunal que ordene la retención el término de la relación laboral.
2. Si la empresa paga indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por años de servicios, el empleador debe retener respecto de ellas:
 - a) De la indemnización sustitutiva del aviso previo, la pensión de alimentos correspondiente al mes siguiente.
 - b) De la indemnización por años de servicios, sea que esta sea pague de acuerdo a las normas legales, por acuerdos entre las partes o bien en forma voluntaria por el empleador, se deberá retener el porcentaje que corresponda al monto de la pensión de alimentos en el ingreso mensual del trabajador.
3. Adjuntar al finiquito de trabajo las 3 liquidaciones de remuneraciones anteriores al mes de término de la relación laboral.
4. Declarar por escrito que ha dado cumplimiento a su deber de retención y entero de la pensión de alimentos, o bien declarar que a la fecha de término no ha sido notificado por el tribunal respectivo de la realización de retención judicial. Esta declaración, no se ha establecido que deba ir en el finiquito de trabajo o bien en un

documento anexo a este, por lo que muchas empresas han optado por hacer la declaración respectiva en el mismo finiquito de trabajo, con la finalidad de que, al monto de la ratificación del finiquito ante ministro de fe, sea más expedita la acreditación del cumplimiento de esta obligación.

✓ **SANCIONES PARA LA EMPRESA QUE NO CUMPLE CON LAS OBLIGACIONES DE LA LEY N° 14.908:**

El empleador que no realiza la retención judicial de las remuneraciones del trabajador se expone a una sanción pecuniaria equivalente al doble de la pensión ordena retener, es así por ejemplo que si la suma que se debe retener es de \$120.000.- el monto de la multa será de \$240.000.-, además el tribunal puede ordenar que la empresa sea quien responda por los montos no descontados.

Si al término de la relación laboral el empleador que no realiza la comunicación al tribunal que ordeno la retención, en cuanto al término de la relación laboral, se expone a una sanción pecuniaria equivalente al doble de la pensión ordena retener.

Si el empleador no da cumplimiento a la realización de las retenciones sobre la indemnización sustitutiva del aviso previo y la por años de servicios que pague al trabajador afecto a la retención judicial, se expone a una sanción pecuniaria al doble de la pensión ordena retener, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que corresponda.

En el caso que al concluir la relación laboral el trabajador solo tenga derecho a la indemnización por feriado legal o proporcional, debemos tener presente que dichos pagos o no constituyen remuneración, sino que indemnización, razón por la cual, no son aplicables las disposiciones legales sobre descuentos a las remuneraciones, sean éstos obligatorios, permitidos o prohibidos, establecidos en el artículo 58 del Código del Trabajo, es por ello que en caso de retenciones de carácter judicial, como pensiones alimenticias, si la orden de retención recae exclusivamente sobre remuneraciones del trabajador, no sería procedente que se efectúe dichas retenciones sobre el pago del feriado legal o proporcional que se deba pagar al término de la relación laboral, salvo lo que el mismo juez pudiera determinar en orden a ampliar la base de la retención, materia que es de su exclusiva competencia, es por ello que en estos casos al momento de avisar al tribunal el término de la relación laboral, se debiese consultar la procedencia de retener de estas indemnizaciones la pensión de alimentos respectiva.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 4261/209, de 16.12.2002:

1) Procede efectuar retención por pensión de alimentos decretada judicialmente sobre la indemnización sustitutiva del aviso previo, y de la indemnización por años de servicio legal o voluntaria, por aplicación de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, y en cuanto ésta se paga una vez terminado el contrato, por lo que no correspondería tal retención por causales distintas a ella, sin perjuicio de lo que pueda resolver el juez de menores.

2) No resulta conforme a derecho que se anticipe el pago de la indemnización por años de servicio por aplicación de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, por lo que no procedería que esta Dirección se pronuncie acerca de la retención de pensión de alimentos sobre tal pago anticipado.

3) No corresponde a la Dirección del Trabajo, sino que al juez que conoce del juicio de alimentos, establecer el mecanismo de retención de pensión de alimentos, cuando decretado en una suma fija de la remuneración, debe aplicarse en porcentaje sobre la indemnización por término de contrato.

Ordinario N° 2573/149, de 16.08.2002:

De las disposiciones legales anteriores se deriva, en primer término, que si el empleador no efectúa la retención decretada judicialmente por pensiones alimenticias, incurrirá en multa a beneficio fiscal equivalente al doble de la cantidad ordenada retener, sin perjuicio del mandamiento de ejecución que pueda despacharse en su contra o del alimentante.

Se desprende también, que el empleador estará obligado a dar cuenta al tribunal de la terminación del contrato con el alimentante, y de no hacerlo, se sancionará en la forma ya indicada.

Asimismo, se deriva que será obligación del empleador, en caso de pagar indemnización sustitutiva del aviso previo de los artículos 161 y 162 del Código del Trabajo, retener de ella por pensión alimenticia la suma equivalente al mes siguiente al de término del contrato, para su pago al alimentante.

Por último, de la misma norma legal citada emana que el empleador estará igualmente obligado, en el caso de terminación del contrato, y pago de indemnización por años de servicio del artículo 163 del Código del Trabajo, o la pactada voluntariamente, a retener del total de estas indemnizaciones el porcentaje que corresponda a la pensión de alimentos, para su pago al alimentario. Con todo, el alimentante podrá imputar el monto retenido por este concepto al pago de pensiones futuras que se devenguen.

Ahora bien, como es dable apreciar, la disposición legal en comento, en su tenor vigente, contiene nuevas obligaciones para el empleador además de retener las pensiones alimenticias decretadas judicialmente, cuales son pago de multas y eventual mandamiento de ejecución y embargo de no acatar la orden de retención; deber de comunicar al tribunal el término del contrato de trabajo con el trabajador alimentante, cuya omisión también está afecta a sanciones y, efectuar las retenciones que corresponda a remuneraciones sobre las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio que pague al trabajador alimentante, por aplicación de los artículos 161, 162 y 163 del Código del Trabajo, o la pactada si es el caso.

De esta forma, atendida la disposición legal en análisis, en cuanto a las indemnizaciones por término de contrato sustitutiva del aviso previo, y por años de servicio legal o pactada, no obstante no constituir jurídicamente remuneración según el artículo 41 del Código del Trabajo, están igualmente afectas a la correspondiente retención sobre remuneraciones por pensiones alimenticias decretadas judicialmente.

De esta suerte, en la especie, aún cuando el oficio del tribunal que ordena la retención, se refiera a que ella se deba efectuar sobre las remuneraciones del alimentante, por ministerio de la ley tal retención debió comprender también las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo de ser el caso, y por años de servicio pagadas al trabajador, aún cuando no constituyan remuneración.

Cabe agregar, que respecto de la indemnización sustitutiva del aviso previo la retención que se efectúe será para cubrir la pensión alimenticia del mes siguiente a la de término del contrato, y en cuanto a la indemnización por años de servicio, el trabajador alimentante podrá pedir al tribunal su imputación a pensiones que se devenguen con posterioridad al término del contrato.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Ud. que se encuentra ajustado a derecho que la empresa Sociedad S.A. haya retenido de la indemnización por años de servicio pagada a su ex trabajador, el porcentaje correspondiente a pensión alimenticia decretada judicialmente, aún cuando el oficio judicial que ordena tal retención se refiera a que estarán afectas a ella sus remuneraciones.

Ordinario N° 3838/0192, de 18.11.2002:

En materia de retenciones de carácter judicial, como pensiones alimenticias, cabe precisar que si la orden judicial de retención recae exclusivamente sobre remuneraciones del trabajador, no sería procedente que se efectúe tal retención sobre el pago del feriado compensatorio, si no es jurídicamente remuneración,

salvo lo que el mismo juez pudiera determinar en orden a ampliar la base de la retención, materia que es de su sola competencia.

✓ DESCUENTOS A LAS INDEMNIZACIONES DE CRÉDITOS SOCIALES Y PRESTAMOS QUE ADEUDE EL TRABAJADOR

Es muy común que, al momento de concluir la relación laboral, los trabajadores tengan deudas con diferentes instituciones o bien con el empleador, es por ello que en este punto revisares la jurisprudencia vigente sobre la procedencia de realizar descuento de sumas adeudadas por los trabajadores en las indemnizaciones que proceda pagar al término de la relación laboral.

✓ SUMAS ADEUDADAS POR EL TRABAJADOR EN LA CCAF

En caso de término de la relación laboral, debemos señalar que la actual doctrina emanada de la Dirección del Trabajo establece que el empleador no puede descontar de las indemnizaciones que proceda pagar al trabajador al término de la relación laboral las sumas que este adeude a la caja de compensación de asignación familiar, salvo que el trabajador lo autorice expresamente al momento de suscribir y ratificar su finiquito de trabajo, sobre el particular la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario 2991/037, 07.08.2014:

1) El trabajador que al término de la relación laboral mantenga vigente crédito social con una Caja de Compensación de Asignación Familiar, deberá al momento de ratificar el finiquito, autorizar expresamente cualquier descuento destinado al pago de tales obligaciones crediticias.

2) Reconsidera y deja sin efecto Dictamen N° 4185/071, de 23.09.2010 relativo a créditos otorgados por Cajas de Compensación y Asignación Familiar.

Ordinario N° 57, de 11.11.2014

Las indemnizaciones por término de contrato no constituyen remuneración, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo, razón por la cual no están afectas por regla general a los descuentos obligatorios que recaen sobre aquellas, y en los permitidos, habrá que estar al acuerdo de las partes. En materia de descuento de cuotas por crédito social en favor de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, podrá efectuarse siempre que el trabajador consienta en ello al momento de su pago en el finiquito, según la doctrina actual de este Servicio, contenida en dictamen N° 2991/037, de 07.08.2014; y de pensiones alimenticias, habrá que estar a lo que el juez determine en la resolución de retención correspondiente.

Ordinario 3.275, de 22.08.2014:

Ahora bien, la doctrina vigente de esta Dirección, manifestada en dictamen N° 2991/037, de 07.08.2014, que reconsideró el dictamen N° 4185/071, de 23.09.2010, establece que como las indemnizaciones, como sería el caso en estudio, no son remuneración, no sería obligatorio para el empleador efectuar el descuento sobre ellas de las cuotas de crédito social en favor de las Cajas de Compensación que adeudare el trabajador al terminar el contrato, y por tal razón, será el trabajador quien deba autorizar expresamente al momento de ratificar el finiquito que se le realice dicho descuento.

De esta manera, la indemnización por feriado proporcional como no constituye jurídicamente remuneración, y corresponde pagarla con motivo del término del contrato, al suscribirse el finiquito, el

trabajador deberá expresar en tal ocasión su voluntad en orden a que se le descuenta de ella las cuotas que estuviere adeudando por crédito social en favor de una Caja de Compensación de Asignación Familiar C.C.A.F.

Ordinario N° 3.360, de 01.09.2014:

Considerando que la Bonificación por Retiro Voluntario que le asiste a una docente en los términos previstos en el artículo 9° transitorio de la Ley N° 20.501, es un beneficio indemnizatorio que procede pagar por término de la relación laboral, preciso es concluir, a la luz de la nueva doctrina de este Servicio contenida en dictamen N° 2991/037, de 07.08.2014, que la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Macul no se encuentra facultada para descontar de dicho bono, el saldo del crédito que la trabajadora mantiene con una Caja de Compensación de Asignación Familiar, salvo que consienta expresamente en ello al momento de ratificar su finiquito.

✓ **SUMAS ADEUDADAS POR EL TRABAJADOR A INSTITUCIONES FINANCIERAS U OTRAS INSTITUCIONES CON LAS QUE EL TRABAJADOR HAYA CONTRAÍDO ALGÚN TIPO DE DEUDA**

En caso de que el trabajador adeude saldo de préstamos que haya obtenido en una institución financiera, o bien adeude sumas por cualquier concepto con otras instituciones como cooperativas de ahorro y crédito o casas comerciales, resulta improcedente que dichas sumas sean descontadas de las indemnizaciones que proceda pagar por el término de la relación laboral, aun cuando exista un mandato al respecto.

Al igual que las sumas adeudas por el trabajador a una CCAF, el descuento resultaría procedente solo si el trabajador lo autorice expresamente al momento de suscribir y ratificar su finiquito de trabajo, sobre el particular la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 4004/0201, de 02.12.2002

1) No se ajustaría a la legislación laboral mandato conferido por los trabajadores a empresa empleadora XX, para preparar al banco XX, préstamo otorgado a ellos con cargo a la indemnización por años de servicio y otras sumas a pagar al término del contrato, por implicar renuncia anticipada de derechos laborales.

2) Concluido el contrato de trabajo, no existiría impedimento legal para que el trabajador pueda disponer, en tal ocasión, y con los fines que estime conveniente, de las sumas de dinero que con motivo de tal terminación le corresponda.

3) Por regla general, la relación laboral implica obligaciones recíprocas para las partes mientras el contrato de trabajo se encuentra vigente, sin perjuicio de lo precisado en este dictamen en cuanto a contrato de mandato suscrito entre las mismas partes.

4) No resulta procedente que el trabajador disponga anticipadamente de derechos laborales que le correspondan al término de la relación laboral, aun cuando lo haga a través de un contrato diferente, de mandato.

Ordinario N° 2415, de 28.05.2018:

La doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección del Trabajo, ha señalado que no procede jurídicamente convenir descuentos contra valores en un finiquito.

En efecto, el artículo 5°, inciso 2°, del Código del Trabajo, dispone:

“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

En aplicación de la disposición legal antes citada, la doctrina de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictámenes Ords. N° 4359/237, de 24.07.97, y 7067/234, de 28.10.91, 4004/201, de 02.12.2002, ha precisado, que no procede jurídicamente convenir descuentos contra valores del finiquito estando vigente el contrato, por cuanto ello importaría renuncia anticipada de derechos en infracción de la norma legal citada.

De esta manera, en el caso planteado, no se ajustaría a las exigencias de la legislación laboral el mandato conferido a la empleadora para pagarse del finiquito los saldos insolutos del crédito otorgado por O dontored Clínicas Dentales SpA. a los trabajadores con cargo a la indemnización por años de servicio, y otras sumas a pagar al término del contrato, por implicar renuncia anticipada de derechos laborales, prohibida por el artículo 5°, inciso 2° del Código del Trabajo.

Por consiguiente, analizados los hechos sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, es posible sostener que no se ajustaría a la legislación laboral el mandato conferido por los trabajadores a la empresa empleadora para pagar del finiquito los saldos insolutos del crédito otorgado por O dontored Clínicas Dentales SpA. A los trabajadores con cargo a la indemnización por años de servicio y otras sumas a pagar por término de contrato.

✓ DESCUENTO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL O HERRAMIENTAS ENTREGADAS A LOS TRABAJADORES POR EL EMPLEADOR

El empleador no puede descontar de las indemnizaciones que proceda pagar al término de la relación laboral, sumas destinadas a cubrir el valor residual de los elementos de protección personal entregados a los trabajadores o bien herramientas que se le hayan entregado a cargo al personal, aun cuando se haya pactado dicha situación en los contratos de trabajo, al respecto la dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 4359/237, de 24.07.1997:

Por tanto, en opinión de este Servicio, el pacto escrito de descuento por adquisición de implementos de seguridad que contiene la consulta, no se ajusta a derecho, según las normas anteriormente transcritas, conclusión que guarda armonía con la reiterada doctrina de esta Dirección manifestada, entre otros, en dictámenes Ords. 7067/234, de 28.10.91; 1508/55, de 22.02.91, y 1111/47, de 16.02.88.

Cabe agregar, que la conclusión precedente no se contrapone a dictamen Ord. N° 8584, de 05.11.86, de la Superintendencia de Seguridad Social, invocado en la presentación y en convenio de descuento acompañado, que se refiere a que concluido el contrato de trabajo el dependiente está obligado a devolver a la empresa los implementos de seguridad y nada impide entonces que se convenga que el trabajador adquiera tales equipos, pagando el valor estipulado, con cargo a finiquito, omitiendo pronunciarse sobre pacto previo al respecto, celebrado durante la vigencia del contrato de trabajo.

Por otra parte, en nada podría hacer variar lo expresado el hecho de aplicar al pago de los bienes adquiridos las indemnizaciones legales que proceda con motivo de la terminación del contrato, las que al tenor del artículo 41, inciso 2° del Código del Trabajo no constituyen remuneración, por lo que si bien no les afectan las normas sobre dicho descuento futuro no deja de constituir renuncia anticipada de un derecho laboral, "mientras subsista el contrato de trabajo".

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que no se ajusta a derecho el convenio presentado por la empresa Constructora S.A. por el cual se acuerda descontar del finiquito de los trabajadores el valor residual de implementos de seguridad que han utilizado y que adquirirán al término del contrato, toda vez que dicho pacto importa renuncia anticipada de derechos laborales de los trabajadores, que la legislación impide encontrándose vigente el contrato de trabajo.

Ordinario N° 2780/0130, de 13.07.2001:

No procede al término de una obra descontar en el finiquito porcentajes del valor del calzado de seguridad y de otros elementos de protección personal entregados al trabajador, no existiendo tablas de descuentos a efecto, y concluido el contrato, corresponde que el trabajador devuelva al empleador tales elementos de higiene y seguridad que son de su propiedad, sin perjuicio que si ha habido pérdida, extravío, deterioro o no devolución por parte del trabajador de tales equipos y elementos debería estarse a lo señalado en este dictamen.

✓ EL FINIQUITO LABORAL ELECTRÓNICO

Respecto de esta materia, debemos tener presente que la Ley N° 21.361, que entro en vigencia el 12.11.2021, con la publicación en el Diario Oficial de la Resolución N° 1.340 de la Dirección del Trabajo, se incorpora como una forma de suscripción del mutuo acuerdo entre las partes, la renuncia voluntaria y el finiquito, la suscripción que se realice en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, expresamente la norma nos indica que estos documentos se entenderán ratificados ante el Inspector del Trabajo.

La Resolución N° 1.340, de la Dirección del Trabajo, establece el procedimiento aplicable para el adecuado funcionamiento de la ratificación del finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo, como, asimismo, se señala el procedimiento por el cual se exige al empleador el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que de dichos documentos emanan, se establece además la regulación aplicable en caso de reserva de derechos por parte del trabajador en el finiquito electrónico.

La reserva de derechos en el finiquito no impide en caso alguno el pago de las sumas no disputadas, es así que a modo de ejemplo si el trabajador está de acuerdo con el monto de las indemnizaciones pagadas pero considera que se le adeuda alguna remuneración o beneficio, el podrá percibir los valores del finiquito y no existe fundamento alguno que el empleador niegue el pago de las indemnizaciones aun cuando el trabajador deje reserva de derecho por las remuneraciones o beneficios que considera se le adeuden.

Debemos tener presente que es el empleador quien decide si pondrá a disposición del trabajador el finiquito de manera presencial o de manera electrónica vía el portal institucional de la dirección del Trabajo, esta opción del empleador se manifiesta en la carta de término de la relación laboral.

De conformidad al artículo 162 del código del Trabajo, el empleador debe informar en la comunicación de termino si otorgará y pagará el finiquito en forma presencial o electrónica, señalando en dicho documento expresamente que para el trabajador es voluntario aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica, pudiendo siempre este optar por firmar y ratificar el finiquito de manera presencial. Además, debe informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, podrá dejar reserva de derechos si lo estima necesario.

La suscripción del finiquito de la forma electrónica siempre es facultativa para el trabajador, es por ello que en caso que el trabajador rechace el finiquito electrónico, el empleador se encontrará obligado a poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito de manera presencial, dentro del plazo de 10 días contados desde el día siguiente del termino de contrato, plazo fijado en el inciso primero del artículo 177, si el mencionado plazo ya hubiese expirado

estando aún pendiente la suscripción electrónica, el empleador debe en el plazo máximo de 3 días hábiles contado desde el rechazo del trabajador poner a disposición del trabajador el finiquito para ser suscrito de manera presencial.

En el caso que el empleador no ofrezca el finiquito electrónico debe indicarse el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del Código del Trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en ordinarios N°s 4185/063 de 27.10.2014 y 3866/042 de 07.10.2013.

Es importante tener presente que el Finiquito Laboral Electrónico, en términos generales, produce el mismo efecto jurídico que el finiquito ratificado presencialmente, esto es, dejar constancia del término de la relación laboral y de las obligaciones derivadas del mismo.

Las principales particularidades del Finiquito Laboral Electrónico, radican en que éste no permite el pago en cuotas y su pago se realiza través de la Tesorería General de la República.

Al momento de utilizar este tipo de finiquito es importante tener presente que de acuerdo al inciso final del artículo 177 del Código del Trabajo no indica **“El poder liberatorio del finiquito se restringirá sólo a aquello en que las partes concuerden expresamente y no se extenderá a los aspectos en que el consentimiento no se forme”**, por lo que el empleador debe fijarse muy bien en la redacción del documento y si este tiene el poder liberatorio que se necesita.

De acuerdo a lo indicado por la Dirección del Trabajo, los requisitos que se deben cumplir para utilizar el Finiquito Laboral Electrónico son:

- ✓ El ex empleador debe tener habilitado el o los Representantes Laborales Electrónicos en el Portal Mi DT.
- ✓ Que el ex trabajador haya sido contratado a partir del 01/01/2011.
- ✓ Que el ex empleador esté al día en el pago de las cotizaciones previsionales del ex trabajador respecto del cual se otorga el finiquito. Cabe señalar, que en la plataforma de Finiquito Laboral Electrónico solo se pueden procesar finiquitos de aquellos ex trabajadores que aparezcan en sistema Previred, con pago íntegro de todas las cotizaciones previsionales de los meses anteriores al despido.

La plataforma implementada por la Dirección del Trabajo, no permite enviar al ex trabajador la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico en aquellos casos de ex trabajadores que se encuentran en alguna de las siguientes situaciones:

- ✓ Trabajadores pensionados.
- ✓ Cuando se realizó los pagos de cotizaciones de manera manual.
- ✓ Cuando no tenga información de pago continuo de cotizaciones previsionales, incluyendo cotizaciones previsionales declaradas y no pagadas.

En lo pertinente al Finiquito Laboral Electrónico el artículo 177 del Código del Trabajo dispone:

“Se considerará como ratificado ante el inspector del trabajo el finiquito que sea otorgado por el empleador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, que cumpla la normativa legal correspondiente y sea firmado electrónicamente por el trabajador en el mismo sitio. Este finiquito deberá dar cuenta, a lo menos, de la causal de terminación invocada, los pagos a que hubiere dado lugar y, en su caso, las sumas que hubieren quedado pendientes y la reserva de derechos que el trabajador hubiere formulado. Igual consideración tendrá la renuncia y el mutuo acuerdo firmados electrónicamente por el trabajador en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

El Director del Trabajo, mediante resolución, establecerá el procedimiento aplicable para el adecuado funcionamiento de la ratificación del finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo en el portal electrónico de la

Dirección del Trabajo; asimismo, deberá señalar el procedimiento por el que se deberá exigir al empleador el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que de éstos emanen, así como también la regulación aplicable en caso de reserva de derechos por parte del trabajador en el finiquito electrónico. Para estos efectos, la recepción, recaudación y, en su caso, el resguardo, de los pagos correspondientes hasta hacer entrega de los mismos al respectivo trabajador, corresponderá al Servicio de Tesorerías, o a otras entidades que se dediquen a estas actividades de acuerdo a la normativa vigente. Asimismo, dicho servicio o entidades deberán habilitar los medios electrónicos que sean necesarios para asegurar la correcta ejecución de la transacción, sin que ello irroque un costo para el trabajador. La formulación de reserva de derechos por el trabajador al suscribir el finiquito no impedirá en ningún caso el pago de las sumas no disputadas, lo que deberá exigirse al empleador por la Dirección del Trabajo.

La suscripción del finiquito de la forma establecida en el inciso tercero será siempre facultativa para el trabajador. En caso que éste rechace el finiquito electrónico otorgado por el empleador, este último se encontrará obligado a poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito de manera presencial, dentro del plazo establecido en el inciso primero o, si hubiese expirado dicho plazo estando pendiente la suscripción electrónica del trabajador, en el plazo máximo de tres días hábiles contado desde el rechazo del trabajador.

El trabajador que haya aceptado la suscripción del finiquito podrá consignar que se reserva el derecho a accionar judicialmente contra su ex empleador.

El trabajador que, habiendo firmado la renuncia, el mutuo acuerdo o el finiquito, considere que ha existido a su respecto error, fuerza o dolo, podrá reclamarlo judicialmente, dentro del plazo establecido en el inciso primero del artículo 168, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del mismo artículo”.

La Resolución N° 1.340 de la Dirección del Trabajo publicada en el Diario Oficial el 12.11.2021 que Fija Los Procedimientos Para La Ratificación Del Finiquito, La Renuncia Y El Mutuo Acuerdo En El Portal Electrónico De La Dirección Del Trabajo; Para Exigir Al/La Empleador/A El Pago Y Cumplimiento Oportuno E Íntegro De Las Obligaciones Que De Éstos Emanen; Y Para Regular La Reserva De Derechos Por Parte Del/La Trabajador/A En El Finiquito Electrónico, en lo pertinente al finiquito laboral electrónico señala:

3. Finiquito Laboral Electrónico

a. El finiquito, regulado en el artículo 177 del Código del Trabajo, "es el documento o instrumento a través del cual las partes dan cuenta de la terminación del contrato, de los haberes adeudados y solucionados, cuyo efecto fundamental es otorgar pleno poder liberatorio" (Ord. N° 3594/945 de 07.08.2017). Dicho instrumento podrá ser suscrito y ratificado electrónicamente por las partes ante ministro de fe a través de la Aplicación. El documento obtenido fruto del acuerdo antes descrito se denominará "Finiquito Laboral Electrónico".

b. El "Finiquito Laboral Electrónico" se originará por la propuesta del/de la ex empleador/a al/a la extrabajador/a. Para ello, el/la ex empleador/a podrá ingresar a la Aplicación, y luego escoger la opción "Finiquito Laboral Electrónico", oportunidad en donde completará los datos requeridos, y después lo suscribirá en forma electrónica. Lo anterior deberá efectuarse dentro de los 10 días hábiles siguientes contados desde la separación del/de la trabajador /a. Previo a enviar la mencionada propuesta, el/la ex empleador/a deberá autorizar a que se verifique si existe o no deuda previsional del/de la ex empleador/a respecto del/de la extrabajador/a. De existir deuda previsional durante el tiempo que se mantuvo vigente la relación laboral entre las partes, la Aplicación rechazará la propuesta del/de la ex empleador/a, mediante la emisión electrónica de un documento que así lo acredite, poniendo así

término al procedimiento de "Finiquito Laboral Electrónico". En caso contrario, de no existir deuda previsional, se informará vía correo electrónico al/a la extrabajador/a que se ha puesto a su disposición la propuesta de "Finiquito Laboral Electrónico" en la Aplicación.

c. Luego de ingresar a la Aplicación, opción "Finiquito Laboral Electrónico", el/la extrabajador/a podrá revisar su contenido y responder la propuesta conforme a las siguientes opciones: aceptándola pura y simplemente en todos sus términos; aceptándola con reserva de derechos, rechazándola completamente; o bien optar por no responder.

d. La referida propuesta realizada por el/la empleador/a estará disponible en la Aplicación por un plazo no superior a 10 días hábiles, contados de lunes a sábado, el cual será previamente informado a las partes intervinientes en la sección de "Términos y Condiciones", al ingresar a la opción "Finiquito Laboral Electrónico" del mencionado sitio electrónico. Se entenderá caducada la mencionada propuesta si al vencimiento del señalado plazo no se verifica respuesta del/de la extrabajador/a, de lo cual quedará registro en la Aplicación a fin de que pueda ser consultado por las partes.

e. Si el/la extrabajador/a optare por rechazar la propuesta de suscribir el "Finiquito Laboral Electrónico", quedará registro de ello en la Aplicación a fin de que pueda ser consultado por las partes. En dicho caso, el/la empleador/a se encontrará obligado a poner a disposición del/de la trabajador/a el finiquito ante ministro de fe de manera presencial, y, si correspondiera, el pago de las sumas respectivas. Lo anterior deberá efectuarse dentro del plazo establecido en el inciso 1° del artículo 177 del Código del Trabajo, o, si hubiese expirado ese, en el plazo máximo de 3 días hábiles contado desde el rechazo del/de la extrabajador/a. La puesta a disposición presencial antes señalada deberá ser comunicada por el/la empleador/a al/a la extrabajador/a dentro de los plazos antes señalados, según corresponda.

f. Si el/la extrabajador/a optare por no responder la propuesta de "Finiquito Laboral Electrónico", se mantendrá vigente la propuesta por el plazo dispuesto en la letra "d." anterior. Transcurridos los 10 días hábiles antes señalados, se entenderá caducada la referida propuesta, con lo cual se extinguirá la posibilidad del/de la extrabajador/a de responder a ella.

g. En el evento que caduque la mencionada propuesta según fue descrito en el literal anterior, el/la empleador/a podrá poner nuevamente a disposición del/de la extrabajador/a una propuesta de finiquito dentro del plazo de 3 días hábiles desde que se haya verificado la caducidad de la anterior propuesta. En la medida que se cumpla al menos con las sumas mínimas que la ley establece sobre las indemnizaciones con ocasión del término de contrato de trabajo aplicado al caso correspondiente, el/la empleador/a podrá insistir con la anterior propuesta, o bien, podrá presentar una propuesta nueva. El/la empleador/a podrá optar por poner a disposición del/de la extrabajador/a la propuesta de finiquito de manera presencial, o a través de la Aplicación.

h. Si el/la extrabajador/a optare por aceptar en forma pura y simple en todos sus términos la propuesta de "Finiquito Laboral Electrónico", quedará registro de ello en la Aplicación a fin de que pueda ser consultado por las partes. En caso que corresponda, el/la empleador/a estará obligado/a a pagar las sumas contenidas en la propuesta, lo cual deberá efectuarse dentro del plazo de 5 días hábiles, contados de lunes a sábado. Constancia del pago quedará registrado en la Aplicación a fin de que pueda ser consultado por las partes.

i. Si el/la extrabajador/a opta por aceptar con reserva de derechos la propuesta de "Finiquito Laboral Electrónico", quedará registro de ello en la Aplicación a fin de que pueda ser consultado por las partes según se indica en el resuelto "III." siguiente de la presente resolución. En caso que corresponda, el/la empleador/a estará obligado a pagar las sumas que no fueron disputadas a través de esa reserva, lo cual deberá efectuarse dentro del plazo de 5 días hábiles, contados de lunes a sábado. Constancia del pago quedará registrado en la Aplicación a fin de que pueda ser consultado por las partes. La o las materias

objeto de reserva, según corresponda, podrán ser posteriormente reclamadas por el/la trabajador/a en las acciones que se indican en el resuelvo "II." siguiente de la presente resolución.

j. Todos los pagos relacionados al "Finiquito Laboral Electrónico" se realizarán por el/la empleador/a a través del portal de Tesorería General de la República, según se indica en el resuelvo "II." siguiente de la presente resolución.

k. La Aplicación registrará la circunstancia que el/la empleador/a no haya efectuado el pago, dentro del plazo de 5 días hábiles antes descrito en los literales "h." e "i." del presente numeral, de las sumas de la propuesta que, según corresponda, el/la extrabajador/a haya aceptado con o sin reserva de derechos. En dicho caso, se generará en la Aplicación un documento que, entre otras materias, dará cuenta del inicio y término de relación laboral entre las partes, de las sumas que ellas acordaron que el/la empleador/a pagaría al/a la extrabajador/a con ocasión del término de la relación laboral y del incumplimiento del/de la empleador/a de efectuar el señalado pago al/a la extrabajador/a de las sumas en cuestión dentro del plazo antes señalado.

Ese documento podrá ser descargado por el/la extrabajador/a, para así incorporarlo en las acciones que se indican en el resuelvo "II." siguiente de la presente resolución.

l. El documento denominado "Finiquito Laboral Electrónico", suscrito electrónicamente por ambas partes ante ministro de fe, se generará sólo una vez que haya sido aceptada la referida propuesta por parte del/de la extrabajador/a, y que dentro de plazo de 5 días hábiles antes descrito en los literales "h." e "i." del presente numeral se haya realizado por parte del/de la empleador/a el pago íntegro de los montos señalados en ella, o bien, que en dicha propuesta no esté involucrado pago alguno. El referido instrumento se pondrá a disposición de ambas partes a través de la Aplicación, dentro de un plazo no superior a 2 días hábiles desde la confirmación exitosa de pago por parte de la Tesorería General de la República, contados de lunes a viernes. Lo anterior será previamente informado a las partes intervinientes en la sección de "Términos y Condiciones", al ingresar a la opción "Finiquito Laboral Electrónico" del mencionado sitio electrónico.

m. Todas las acciones efectuadas por cualquiera de las partes intervinientes en la Aplicación con ocasión de la propuesta, rechazo, aceptación o aceptación con reserva del "Finiquito Laboral Electrónico", serán automáticamente comunicadas a la otra parte vía correo electrónico que, en los términos dispuestos en los artículos 9° bis y 10 N° 2, ambos del Código del Trabajo, haya sido previamente registrado ante la Dirección del Trabajo.

II. Señálese que el procedimiento por el que se deberá exigir al/a la empleador/a el pago y cumplimiento oportuno e íntegro de las obligaciones que emanen de la propuesta, acuerdo y suscripción del "Finiquito Laboral Electrónico", es el siguiente:

1. El "Finiquito Laboral Electrónico", suscrito y ratificado por las partes ante ministro fe a través de la Aplicación, y descrito en el literal "l." del numeral "3." del resuelvo "I." anterior de la presente resolución, constituye un título ejecutivo laboral de conformidad a lo dispuesto en el artículo 464 N° 3 del Código del Trabajo. A su vez, el documento generado en la Aplicación, descrito en el literal "k." del numeral "3." del resuelvo "I." anterior de la presente resolución, constituye un título ejecutivo laboral de conformidad a lo dispuesto en el artículo 464 N° 4 del Código del Trabajo.

2. Para efectuar el pago de las sumas acordadas en la propuesta aceptada con o sin reserva de derechos por el/la extrabajador/a, según corresponda, el/la empleador/a deberá, en la Aplicación, seleccionar la opción de "Portal de Pago". La selección de dicha opción redirigirá automáticamente al/a la empleador/a a la página web de la Tesorería General de la República, en donde se podrá efectuar el pago en cuestión. Una vez acreditada en forma exitosa la transferencia a la cuenta bancaria del/de la extrabajador/a, la

Tesorería General de la República informará de ello a la Dirección del Trabajo. Recibida la mencionada confirmación por la Dirección del Trabajo, quedará registro de ello en la Aplicación y se generará el "Finiquito Laboral Electrónico" ratificado ante ministro de fe, todo lo cual será informado vía correo electrónico a las partes para su consulta y descarga desde la Aplicación. De ser rechazada la transferencia electrónica al/a la extrabajador/a, la Tesorería General de la República informará de dicha circunstancia a la Dirección del Trabajo, y se coordinará el pago de las sumas acordadas, bien sea a través del cobro en caja de Banco Estado, o por emisión de cheque, el cual deberá ser remitido al domicilio del/de la extrabajador/a, según corresponda. En la Aplicación se dejará registro de ello, y se generará el "Finiquito Laboral Electrónico".

3. En caso que el "Finiquito Laboral Electrónico" haya sido aceptado con reserva de derechos, los conceptos en disputa podrán ser reclamados por el/la extrabajador/a administrativamente ante la Dirección del Trabajo mediante el procedimiento de Conciliación Individual, o ante los tribunales con competencia laboral o previsional o de cobranza laboral, según corresponda.

4. Si el/la empleador/a no cumplió con efectuar el pago de las sumas de dicha propuesta que, según corresponda, el/la extrabajador/a haya aceptado con o sin reserva de derechos, dentro del plazo de 5 días hábiles antes descrito en los literales "h." e "i." del numeral "3." del resuelvo "l." anterior de la presente resolución, este/a último/a podrá reclamar administrativamente ante la Dirección del Trabajo mediante el procedimiento de Conciliación Individual, o ante los tribunales con competencia laboral o previsional o de cobranza laboral, según corresponda.

5. De optar por el procedimiento administrativo ante la Dirección del Trabajo, el/la extrabajador/a afectado/a conforme lo expuesto en el numeral anterior del presente Resuelvo, podrá interponer el reclamo ante el Servicio, a su elección, en forma presencial o en forma electrónica a través de su página web. Dicho reclamo será directamente derivado al "Servicio de Conciliación Individual", en donde se citará a audiencia al/a la extrabajador/a y empleador/a ante un funcionario conciliador. En dicha oportunidad, se revisarán los antecedentes requeridos al/a la empleador/a, y, de corresponder, se requerirá al/a la empleador/a pagar las sumas adeudadas que consten en el documento descrito en el literal "k." del numeral "3." del Resuelvo "l." anterior de la presente resolución, sin perjuicio de los intereses y reajustes legales que legalmente procedan. En caso que el/la empleador/a pague íntegramente lo adeudado, se levantará un acta suscrita por ambas partes y por el funcionario conciliador, este último en calidad de ministro de fe, que testimonie el pago efectuado. Para todos los efectos legales, el acta antes señalada tendrá la calidad de finiquito en los términos del artículo 177 del Código del Trabajo. En caso de no llegar a acuerdo, el acta suscrita dará cuenta del incumplimiento del pago correspondiente, y de la posibilidad que el/la extrabajador/a pueda iniciar dentro de plazo legal las acciones judiciales respectivas.

6. Con todo, el/la extrabajador/a afectado/a, siempre podrá iniciar directamente las acciones judiciales que correspondan, sin ejercer previamente la vía administrativa antes descrita. Lo anterior, con la sola excepción de lo dispuesto respecto del procedimiento monitorio establecido en los artículos 496 y siguientes del Código del Trabajo.

III. Señálese que, en relación al Finiquito Laboral Electrónico, la regulación aplicable en caso de reserva de derechos por parte este/a último/a es la siguiente:

1. Dentro de las materias señaladas en carta de aviso de término del contrato, el/la empleador/a informará al/a la trabajador/a que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario, podrá formular reserva de derechos.

2. Al momento de responder la propuesta del/de la empleador/a dentro del plazo señalado en el literal "d." del numeral "3." del resuelvo "l." anterior de la presente resolución, la Aplicación permitirá al/a la

extrabajador/a rechazarla o aceptarla. Esta última opción podrá ser con o sin reserva de derechos, a elección del/de la trabajador/a.

3. Para formular la mencionada reserva de derechos, la Aplicación habilitará un recuadro especial, que permitirá al/a la trabajador/a redactar de manera libre la o las discrepancias que tenga respecto de la propuesta que aceptará. Una vez formuladas, se entenderá que sobre las señaladas diferencias se hará reserva de sus derechos para ejercer las acciones legales correspondientes.

4. La formulación de reserva de derechos por el/la trabajador/a no impedirá en ningún caso el pago de las sumas no disputadas en la mencionada propuesta, las que deberán ser pagadas por el/la empleador/a dentro del plazo señalado en el literal "i." del numeral "3." del resuelto "I." anterior de la presente resolución.

5. De no existir en la referida propuesta montos no disputados entre las partes, o bien, de haber sido pagados por el/la empleador/a dentro del plazo referido en el numeral anterior, la Aplicación generará el documento denominado "Finiquito Laboral Electrónico", suscrito electrónicamente por ambas partes ante ministro de fe. El finiquito en cuestión dará cuenta, a lo menos, de la causal de terminación invocada, los pagos a que hubiere dado lugar y la reserva de derechos formuladas. El poder liberatorio del "Finiquito Laboral Electrónico" se restringirá sólo a aquello en que las partes concuerden expresamente y no se extenderá a los aspectos en que el consentimiento no se haya formado producto de la reserva ejercida por el/la trabajador/a.

6. En caso que el/la empleador/a no haya efectuado el pago de las sumas acordadas en la mencionada propuesta dentro del plazo referido en el numeral "4." anterior del presente Resuelto, se generará en la Aplicación un documento que, entre otras materias, dará cuenta del inicio y término de relación laboral entre las partes, de las sumas que ellas acordaron que el/la empleador/a pagaría al/a la trabajador/a con ocasión del término de la relación laboral y del incumplimiento del/de la empleador/a de efectuar el señalado pago al/a la trabajador/a de las sumas en cuestión dentro del plazo antes señalado. Ese documento podrá ser descargado por el/la trabajador/a, para así incorporarlo en las acciones indicadas en el resuelto "II." anterior de la presente resolución.

2. SEGURO DE CESANTÍA Y LAS INDEMNIZACIONES

✓ FINANCIAMIENTO DEL SEGURO

El Seguro de Cesantía se financia de las siguientes formas:

- a) Trabajador con contrato de carácter indefinido.
 - ✓ El aporte del trabajador es de un 0,6% de su remuneración.
 - ✓ El aporte del empleador es de 2,4% de remuneración, que se desglosa en 1.6% a la CIC y 0,8% al FCS.
- b) Trabajador con contrato a plazo fijo o por obra o faena.
 - ✓ El aporte es sólo del empleador y corresponde a un 3% de la remuneración, que se desglosa en 2,8% a la CIC y 0,2% al FCS
- c) Trabajador /a de casa particular, se de plazo fijo o indefinido.

- ✓ El aporte es sólo del empleador y corresponde a un 3% de la remuneración, que se desglosa en 2,2% a la CIC y 0,8% al FCS

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 21.269, que incorpora a los trabajadores y trabajadoras de casa particular al Seguro de Cesantía, desde el 01.10.2020, se ha establecido una cotización, de cargo del empleador, que asciende a un 3% de la remuneración del trabajador, sin distinguir la duración del contrato, por lo que se aplica el mismo porcentaje sean contratos de plazo fijo o indefinidos, esta cotización se distribuye en 2,2% a la Cuenta Individual de Cesantía y el 0,8% restante a financiar el Fondo de Cesantía Solidario. Es importante destacar que desde el 01.10.2020 disminuyó la cotización a cargo del empleador del 4,11% a un 1,11%, esto de conformidad a lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo, que financia la indemnización a todo evento a que tienen derecho los trabajadores de casa particular.

En el caso de trabajadores pensionados por vejes que se desempeñen como trabajadores de casa particular igual estarán Afectos al seguro de Cesantía, lo que no ocurre en el caso de los demás trabajadores afectados al Código del Trabajo.

✓ DESCUENTO DEL APOORTE DEL EMPLEADOR A LA INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS

Es importante destacar que el Seguro de Cesantía establecido por la Ley N° 19.728, no afecta el derecho de los trabajadores a la indemnización por años de servicio, legal o convencional, para los casos en que la terminación del contrato de trabajo se produzca por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa o desahucio.

El artículo 13 de la ley, da cuenta de la afirmación anterior, en los siguientes términos:

Artículo 13.- Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso quinto del referido artículo, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última.

Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15.

En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior.

Refuerza lo anterior el artículo 4° de la Ley, al prescribir que:

Los derechos establecidos en esta ley son independientes y compatibles con los establecidos para los trabajadores en el Título V del Libro I del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 13 de la presente ley.

De acuerdo al artículo 13 de la Ley N° 19.728, se imputan a las indemnizaciones por años de servicio que pague el empleador, en los casos que la terminación del contrato tenga lugar por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, la parte del Saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad deducidos los costos de administración que correspondan.

Recordemos que la cotización de cargo del empleador del 2,4% de la remuneración imponible, el 1,6% se destina a la Cuenta Individual por Cesantía y el saldo, o sea, el 0,8% tiene como destino el Fondo de Cesantía Solidario. Solamente, la parte cuyo destino es la Cuenta Individual por Cesantía (1,6%) más su rentabilidad podrá rebajarse de la indemnización por años de servicio.

En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación que nos ocupa.

El monto que podrá el empleador rebajar de la indemnización por años de servicios debe ser informado por la Administrado del Seguro de Cesantía, siendo el certificado emitido por dicha institución el que validará el monto que se esté descontando.

Para que opere el descuento que nos ocupa se deben dar los siguientes requisitos copulativos:

1. Que la causal invocada de término de la relación laboral sea alguna de las establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo, sea las necesidades de la empresa o bien el desahucio escrito del empleador.
2. Que el trabajador tenga a lo menos una antigüedad al momento de que se le ponga término al contrato de un año.
3. Que se pague la indemnización por años de servicios.

Si bien las normas legales no le exigen, es recomendable al momento de notificar el término de la relación laboral por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, indicar si el empleador hará uso del derecho a rebajar de la indemnización por años de servicios el monto correspondiente a su aporte a la cuenta individual de cesantía, indicando si es que se tiene el monto de la rebaja que se realizara o bien un párrafo que establezca que al monto de la indemnización por años de servicios indicada en la carta de término de la relación laboral, que es obligatorio indicar si el trabajador tiene derecho a ella, se rebajara el aporte del empleador a este seguro, indicando que al momento de la suscripción del finiquito se adjuntara el certificado correspondiente que dé cuenta del monto a descontar.

En el caso de los trabajadores de casa particular al tener ellos una indemnización especial que es a todo evento, financiada por el empleador vía el aporte del 1.11% de la remuneración a una cuenta especial aperturada en una AFP, no hay pago de años de servicios, siendo por tal motivo improcedente la rebaja de lo aportado al Seguro de Cesantía, toda vez que aun cuando se desvincule al trabajador por la causal del artículo 161 inciso segundo, esto es desahucio escrito del empleador, no se paga indemnización por años de servicios, siendo improcedente la rebaja de lo aportado en las indemnizaciones por feriado proporcional o sustitutiva del mes de aviso.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 5949, de 16.11.2015:

Sobre la materia referida, cabe señalar que si bien la competencia referente a las materias del Seguro de Cesantía corresponden a la Superintendencia de Pensiones, esta Dirección, puede señalar en términos generales, que el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N° 19.728 estableció que la eventual indemnización por años de servicios a que tendría derecho el trabajador en el caso de ser despedido por el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es por necesidades de la empresa, no se ve afectada, pero se imputa a esta indemnización la parte del Saldo de la Cuenta Individual de Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador (1.6%) más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan. De esta manera, el empleador, en el caso de despido por el artículo 161 del Código del Trabajo, se encuentra facultado para descontar de la indemnización por años de servicio la parte correspondiente al 1.6% que se ha aportado a la cuenta individual del trabajador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, transcritas y comentadas, cumpla con informar a Ud. que el empleador, sólo en el caso de despido por el artículo 161 del Código del Trabajo, se encuentra facultado para descontar de la indemnización por años de servicio la parte correspondiente al 1.6% que se ha aportado a la cuenta individual del trabajador.

Para el empleador no es obligatorio hacer el descuento del aporte realizado al Seguro de Cesantía que establece el artículo 13 de la Ley 19.728 que hemos visto, por lo que perfectamente puede renunciar a este derecho.

Pese a lo anterior es importante destacar que en el caso de los trabajadores regidos por las normas del Código del Trabajo, pero que laboran en instituciones fiscales y semifiscales que están afectas a la fiscalización de la Contraloría General de la República, el criterio de dicha institución fiscalizadora en cuanto a la imputación del aporte del empleador al Seguro de Cesantía visto en los puntos anteriores, será obligatorio de realizar por la entidad empleadora, al respecto podemos citar los siguientes pronunciamientos de la entidad fiscalizadora.

Dictamen 30.057, de 15.05.2013:

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 1° de la ley N° 19.728 establece un seguro obligatorio de cesantía, en favor de los trabajadores dependientes regidos por dicho Código, en las condiciones previstas en esa ley.

Por su parte, la letra a) del artículo 12 de ese mismo cuerpo legal fija, entre los requisitos para obtener tal beneficio, que el correspondiente contrato de trabajo haya terminado por alguna de las causales indicadas en los artículos 159, 160 y 161, o por aplicación del inciso primero del artículo 171, todos del aludido Código.

En este sentido, el inciso primero del artículo 13 de la citada ley N° 19.728 establece que en el evento que una convención “terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última.”.

Agrega su inciso segundo que “Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15.”. Añade, su inciso final, que “En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior.”.

De lo expuesto se observa que el legislador ha consignado un derecho en favor del empleador, por el cual éste debe imputar de la indemnización de perjuicios que corresponde al trabajador despedido por la mencionada causal, los aportes que realizó en el fondo de cesantía del respectivo dependiente.

Ahora bien, debe tenerse presente que cuando la figura del empleador recae en un órgano público integrante de la Administración del Estado, éste, en el ejercicio de sus funciones y en el resguardo del interés público, debe observar los principios de eficiencia y eficacia consagrados en los artículos 3° y 5° de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, velando, en razón de ello, por la eficaz e idónea administración de los medios públicos, tal como lo ha manifestado esta Contraloría General, entre otros, en sus dictámenes N°s. 24.340, de 2010, 68.504 y 43.534, ambos de 2011.

En este contexto, el no ejercicio de la atribución que otorga el artículo 13 de la ley N° 19.728 a esos organismos, para imputar a la anotada indemnización las sumas que ya pagó por concepto de seguro de cesantía, implica renunciar a las acciones y derechos que estos poseen en esa materia, estando

inhabilitados para ello, salvo que una ley así lo disponga en forma explícita, en conformidad al criterio expresado, entre otros, en el dictamen N° 34.400, de 2011, de este Ente Fiscalizador.

De este modo, sobre la base de la normativa expuesta, es dable colegir que las entidades públicas que se encuentren en la situación de la especie, deben hacer valer el derecho de imputación en análisis, pues de lo contrario incurrirían en una infracción a la legislación vigente, la cual no se ve alterada por la naturaleza de las normas que regulan el régimen estatutario de los trabajadores involucrados.

3. FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

✓ MUERTE DEL TRABAJADOR COMO CAUSAL DE TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

En base la definición de contrato de trabajo contenida en el artículo 7 del Código del Trabajo, resulta obvio que la muerte del trabajador va a producir la terminación del contrato de trabajo, pero el legislador ha querido resaltar tal circunstancia, estableciendo claramente este hecho como causal de término de la relación laboral en el artículo 159 N° 3 del Código del Trabajo, que dispone:

Artículo 159 El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

3. Muerte del trabajador.

Los haberes pendientes a favor del trabajador fallecido, sean remuneraciones e indemnizaciones, deben ser pagados por el empleador, lo que se encuentra claramente regulado en el artículo 60 del Código del Trabajo.

✓ PAGO REMUNERACIONES

Al fallecer un trabajador, se produce el término de la relación laboral que lo vincula con la empresa, sin embargo, en estos casos, generalmente quedan prestaciones pendientes a favor del trabajador, como son remuneraciones y otros haberes que el empleador debe pagar, a la o las personas que el artículo 60 del Código del trabajo establece:

El artículo 60 del Código del Trabajo que dispone:

Artículo 60: En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos.

El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán, en orden de precedencia, al cónyuge o conviviente civil, a los hijos o a los padres del fallecido.

Lo dispuesto en el inciso precedente sólo operará tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales.

De acuerdo a la norma citada el empleador deberá pagar los haberes pendientes a las siguientes personas:

- ✓ Las remuneraciones que se le adeuden, el empleador, debe pagarlas a la persona que se hizo cargo de los funerales, hasta concurrencia del costo de ellos.

- ✓ Efectuado el pago de las remuneraciones, si queda un saldo de remuneraciones, este se sumará a los haberes no imponibles como es la indemnización por feriado que pudiere corresponderle al trabajador, y la suma es inferior a 5 Unidades Tributarias Anuales, se deben pagar en el orden de prelación establecido en el artículo 60, siendo estas personas:
 - ✓ El o la cónyuge o conviviente civil del trabajador (a).
 - ✓ A falta de cónyuge o conviviente civil, a los hijos del trabajador (a).
 - ✓ A falta de los anteriores a los padres del trabajador (a).
- ✓ Si el saldo es igual o superior a 5 Unidades Tributarias Anuales (U.T.A.), pasa a formar parte de la herencia del trabajador fallecido, siendo necesario realizar todos los trámites relativos a la posesión efectiva, para obtener el pago de las prestaciones adeudadas.

Respecto de la oportunidad de pago de las remuneraciones, aun cuando el trabajador falleció, se deberá hacer el pago en la oportunidad regulada en el artículo 63 bis del Código del Trabajo, que establece la obligación del empleador de pagar al trabajador las remuneraciones adeudadas al momento de extender el finiquito de trabajo en el cual se deje constancia del término de la relación laboral, de acuerdo a lo establecido en el artículo 177 del Código del Trabajo, el empleador debe poner a disposición del trabajador el finiquito y las indemnizaciones que correspondan, en el plazo de 10 días hábiles contados desde la separación del trabajador, siendo este plazo el que se aplica a las remuneraciones adeudadas al trabajador.

Respecto de esta materia la Dirección del Trabajo ha señalado:

Imprudencia Requerir Escrituración de Finiquito

Ordinario N° 2944/0138, de 02.08.2001

No resulta jurídicamente procedente que el ex empleador de un trabajador fallecido exija de la o las personas que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 60 del Código del Trabajo, deban percibir el pago de las remuneraciones u otras prestaciones que a aquél se le hubieren quedado adeudando, la suscripción de un finiquito en los términos y con las formalidades establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Ordinario N° 2071/0131, de 29.04.1993

No resulta jurídicamente procedente condicionar el pago de la indemnización adeudada a la hija legítima del trabajador fallecido, fuera de las exigencias contempladas por el artículo 59 del Código del Trabajo.

A la referida indemnización le resulta aplicable la reajustabilidad e intereses establecidos por el artículo 62 del Código del Trabajo.

Ordinario N° 3284/0194, de 05.07.1993:

En el evento que el contrato de trabajo termine por muerte del trabajador no es legalmente procedente exigir que se deje constancia en el finiquito de las circunstancias que determinaron dicha muerte.

Indemnizaciones Por Sobre 5 U.T.A.

Ordinario N° 4414/0252, de 26.08.1999

Los antecedentes tenidos a la vista, permite concluir, en opinión de esta Dirección, que la condición establecida por la empresa de exigir la obtención de la posesión efectiva para los efectos de proceder al

pago de la indemnización convencional por años de servicio de que se trata, sólo resulta procedente respecto del exceso por sobre el tope de cinco Unidades Tributarias Anuales establecido en el inciso final del artículo 60 del Código del Trabajo.

✓ PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR FERIADO LEGAL Y PROPORCIONAL

Cualquiera sea la casual de término de la relación laboral, el empleador se encuentra obligado a pagar el feriado legal y/o proporcional que esté pendiente al concluir la relación laboral, es por ello que en caso de muerte del trabajador se deberá hacer el cálculo de los días hábiles e inhábiles de feriado a que tenga derecho el trabajador, tomando como fecha de término de la relación laboral el día en que el trabajador fallece, tal como se hace con cualquier otra causal de término.

Respecto de la obligación de pagar la indemnización por feriado la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 4793/083, de 08.11.2010

1) En caso de muerte del trabajador procede el pago de indemnización por feriado compensatorio, o por feriado proporcional, devengados a la fecha de su fallecimiento.

2) El pago correspondiente de estas indemnizaciones deberá efectuarse por el empleador al cónyuge, a los hijos matrimoniales y no matrimoniales, o a los padres de la misma filiación del fallecido, unos a falta de otros, en el orden indicado, como igualmente, lo que restare de las remuneraciones pendientes descontados los gastos de funeral, todo ello hasta el tope legal del artículo 60 del Código del Trabajo.

La oportunidad de pago de esta indemnización por feriado, al no existir una norma especial que la regule se debiera hacer dentro del plazo establecido en el artículo 177 del Código del Trabajo, el cual es dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la relación laboral.

✓ INDEMNIZACIONES PACTADAS EN INSTRUMENTOS COLECTIVOS O EN CONTRATO INDIVIDUAL

En el caso de que, vía la negociación colectiva, ya sea reglada o no reglada o informal, que se materialice en la suscripción de contratos o convenios colectivos, o incluso en fallos arbitrales, donde se establezca el pago de indemnizaciones por término de la relación laboral se deben tener en consideración dos aspectos de suma importancia, a saber:

✓ ASPECTOS TRIBUTARIOS PARA EL TRABAJADOR

Siempre deberemos revisar si la indemnización que se paga constituye o no una mayor renta para el trabajador para ello debe tenerse en consideración lo dispuesto en el artículo 178 del Código del Trabajo, que señala:

Artículo 178: Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos o en acuerdos de grupo negociador que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contratos de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse estas a aquellas con

el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo.

De acuerdo a la norma citada, tendremos que revisten el carácter de indemnizaciones legales las establecidas por ley, caso en el cual estará el feriado legal que se pague por el fallecimiento del trabajador, lo que implica para los efectos tributarios será considerada como un ingreso no constitutivo de renta.

Las Indemnizaciones pactadas en **contratos colectivos de trabajo**, al igual que las indemnizaciones legales, son consideradas un ingreso no constitutivo de renta, por lo cual las cantidades pactadas y pagadas en virtud de un contrato colectivo no se ven afectadas por el impuesto único de segunda categoría establecido en la Ley de la Renta, que grava en general a las remuneraciones de los trabajadores dependientes. Estas indemnizaciones no se ven afectadas por límites o topes, como ocurre con las indemnizaciones legales, por lo cual no quedarán afectas a impuesto, cualquiera sea su monto.

Las indemnizaciones pactadas en convenios colectivos de trabajo o acuerdos de grupo negociador, no constituirán renta solo en el caso que el convenio colectivo o acuerdos de grupo negociador complemente, modifique o reemplace estipulaciones de contratos colectivos, o sean continuadores de un contrato colectivo, no aplicándose la excepción de tributación a los convenios colectivos suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 314 del Código del Trabajo.

Las partes de la relación laboral también podrán pactar individualmente el pago de indemnizaciones por término de contrato, las cuales se sujetarán a las condiciones que las mismas acuerden y que se reflejarán en el contrato individual de trabajo. Estas indemnizaciones desde la perspectiva tributaria se rigen por la norma contenida en el artículo 17 N° 13 de la Ley de la Renta. Según este precepto legal no constituye renta la indemnización por desahucio y la de retiro hasta un máximo de un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a seis meses, en estos casos siempre se deberá hacer el análisis tributario respectivo para determinar si el monto pagado estará o no afecto a tributación para el trabajador.

✓ EL PAGO DE ESTAS INDEMNIZACIONES

El pago de la indemnización por feriado, se considera un haber pendiente al concluir la relación laboral, por lo que el pago de dicha indemnización se realiza de acuerdo al orden de prelación establecido en el artículo 60 del Código del Trabajo, antes visto y comentado.

Respecto del pago de las indemnizaciones pactadas en instrumento colectivos de trabajo o bien contratos individuales, debemos tener en consideración que de acuerdo a lo resuelto por la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 3613/079, de 07.09.2007, para efectos del artículo 60 del Código del Trabajo, la expresión "**demás prestaciones pendientes**", corresponde a cualquier beneficio al que hubiera tenido derecho el trabajador fallecido, que se encontrara pendiente de pago a la fecha de su deceso, esto es prestaciones o beneficios devengados por el trabajador, que no hubieren alcanzado a ser pagados a la fecha de fallecimiento.

De acuerdo a la Dirección del Trabajo, en el caso de haberse convenido el pago de una indemnización en caso de muerte del trabajador, por ejemplo una cantidad determinada de dinero o una proporción de los años de servicios que le corresponderían en caso de término de la relación laboral por necesidades de la empresa, dicha indemnización no puede ser considerada una "prestación pendiente" al momento de la muerte del trabajador, ya que esta recién se devenga al ocurrir el fallecimiento del mismo no resultando aplicable la disposición del antes mencionado artículo 60 del Código del Trabajo, transcrito y comentado en acápite que anteceden.

Lo señalado en párrafo que antecede, implica que el pago de esta indemnización, se realizara en la forma convenida por las partes, sea cual sea su monto, es de suma importancia en este punto señalar que serán las partes de la relación laboral las que deberán establecer a quién se pague, pudiendo acordarse de que el pago se realice de acuerdo al

artículo 60 del Código del Trabajo, a una persona que designe el trabajador, que se haga a los herederos del trabajador fallecido quienes deban obtener previamente la posesión efectiva, entre otras formas.

El ordinario mencionado de la Dirección del Trabajo señala:

Ordinario N° 3613/079, de 07.09.2007:

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que las remuneraciones adeudadas a un trabajador fallecido deben pagarse a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta el monto del gasto en que se haya incurrido por tal concepto.

De la citada norma se infiere asimismo, que el saldo que restare, así como las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento, debe ser pagado directamente por el empleador al cónyuge, a falta de éste, a sus hijos y, en ausencia de éstos, a sus padres, bastándoles acreditar, para estos efectos, la calidad exigida por la ley y la ausencia de los demás beneficiarios, en su caso.

Se colige, a la vez, que este procedimiento excepcional de pago sólo opera hasta un monto equivalente a 5 unidades tributarias anuales.

Cabe hacer presente que se ha eliminado la referencia que la disposición que nos ocupa hace a los hijos legítimos o naturales y a los padres legítimos o naturales, a raíz de las modificaciones que la Ley 19.585 introdujo al Código Civil, cuyo actual artículo 33 establece que la ley considera iguales a todos los hijos.

Ahora bien, el precepto legal en estudio al referirse a las “demás prestaciones pendientes” expresión por la cual se consulta, se está refiriendo, en opinión de la suscrita, a cualquier otro beneficio al que hubiera tenido derecho el trabajador fallecido, que se encontrara pendiente de pago a la fecha de su deceso, incluido el saldo de remuneración que restare una vez pagado los gastos de funerales en que haya incurrido la persona que se hizo cargo de ellos.

En otros términos, la citada norma está haciendo alusión a prestaciones o beneficios devengados por el trabajador, que no hubieren alcanzado a ser pagados a éste a la fecha de su fallecimiento.

Cabe señalar que la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia, contenida entre otros en el punto 2) del Ordinario N° 15, de 03-01-2007, ha resuelto que si la suma adeudada es superior al monto indicado en la disposición legal en estudio, los herederos, para obtener el pago del remanente, deberán cumplir previamente con la regla general sobre la materia, esto es, con el trámite de posesión efectiva de la herencia establecido en los artículos 877 y siguientes del Código de Procedimiento Civil.

Dicho pronunciamiento agrega, que a contrario sensu, tratándose de sumas inferiores a cinco Unidades Tributarias Anuales, resulta improcedente la exigencia de tal requisito, toda vez que esta obligación excedería los términos de la citada disposición legal, la que ha tenido por objeto facilitar a los herederos de un trabajador fallecido el cobro de sumas adeudadas por su empleador, que son de un monto relativamente bajo.

Por su parte, el Convenio Colectivo suscrito por la Empresa XX y los trabajadores de la misma, el día 29 de agosto de 2006, vigente a la fecha, en su cláusula undécima, inciso primero, establece:

“Décimo primero: Indemnización por años de servicios.

Cuando por fallecimiento del trabajador se hubiere puesto término a su contrato de trabajo, XX pagará, a título de indemnización por años de servicios a su sucesión legal una cantidad equivalente al 100% del promedio de sus últimas tres liquidaciones de sueldo mensuales vigente a la fecha de término del respectivo

contrato, con tope de 90 (noventa) UF mensuales, por cada año o fracción superior a 6 meses trabajados continuamente para la empresa”.

De la cláusula convencional transcrita es posible deducir que las partes pactaron que en el caso de fallecimiento de un trabajador, se pagaría a su sucesión legal, una indemnización por años de servicio equivalente al 100% del promedio de las últimas tres liquidaciones de sueldo mensuales, con un tope de 90 unidades de fomento, por cada año o fracción superior a 6 meses trabajados por aquél en forma continua para la empresa.

De la misma es factible inferir, a la vez, que la indemnización pactada es un emolumento que se devenga con ocasión del fallecimiento del trabajador y que ha sido acordada por los contratantes en beneficio de su sucesión legal.

Lo anterior permite concluir, por consiguiente, que dicha indemnización no puede ser considerada una “prestación pendiente al momento del deceso del dependiente, ya que como se ha señalado anteriormente, se devenga precisamente una vez ocurrido el fallecimiento del mismo y, por lo tanto, a juicio de la suscrita, no le resulta aplicable la regla excepcional de pago prevista en el artículo 60 del Código del Trabajo, transcrito y comentado en acápite que anteceden.

Ello significa, de igual modo, que su pago debe realizarse en la forma convenida por las partes, sea cual sea su monto y, que por tal razón, para determinar cuál es su sucesión legal, sus herederos deben obtener previamente la posesión efectiva del causante, conforme a las normas generales que para tal objeto establecen los artículos 877 y siguientes del Código de Procedimiento Civil.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y convencional citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que la indemnización por años de servicio pactada en el Convenio Colectivo suscrito por la Empresa XX y los trabajadores de la misma, que se paga a su sucesión legal en caso de fallecimiento del trabajador, no puede considerarse como una “prestación pendiente” a la fecha de su deceso, en los términos previstos en el artículo 60 del Código del Trabajo y debe ser pagado en la forma establecida en el citado instrumento colectivo.

✓ INDEMNIZACIONES VOLUNTARIAS

Son aquellas indemnizaciones que el empleador decide pagar por su sola voluntad tiene el mismo tratamiento tributario que las indemnizaciones pactadas en los contratos individuales de trabajo, o sea, les resulta aplicable el tratamiento tributario del N° 13 del artículo 17 de la Ley de la Renta.

✓ PAGO DE CUOTAS MORTUORIAS A LOS DEUDOS DEL TRABAJADOR FALLECIDO POR PARTE DEL EMPLEADOR

Desde hace años se da que ante la muerte de un trabajador los empleadores paguen determinados montos a los deudos de los trabajadores, montos que denominamos asignación por fallecimiento, ayudas mortuorias, cuotas mortuorias u otra denominación, pero que tienen como denominador común que las sumas pagadas van en ayuda de la familia o deudos del trabajador fallecido, ante los gastos imprevistos en que deban incurrir. El origen de estos pagos puede nacer del acuerdo entre las partes sea en forma individual o colectiva la forma en la cual se llegó a dicho acuerdo o bien nacer de la mera liberalidad del empleador, esto es de forma voluntaria se decide pagar este tipo de ayudas.

Cuando estas ayudas se entregan vía un servicio de bienestar que cuente con personalidad jurídica propia no constituirían remuneración ni renta para el trabajador, pese a que este muerto igual se le considera imponente, por lo que no generan ningún efecto que se deba analizar, lo mismo ocurre en el caso de los aportes que realice la respectiva organización sindical, a través de su servicio de bienestar, a la cual pueda estar afiliado el trabajador.

En el caso de que esta ayuda la entregue directamente el empleador, debemos tener presente que al no constituir indemnización, ni estar dentro de los emolumentos no constitutivos de remuneración, se consideran una mayor remuneración para el trabajador, estando por tal motivo afecto el valor al descuento de cotizaciones previsionales.

En materia tributaria, estas ayudas si son pagadas directamente por el empleador, quedan comprendidas dentro de "cualquiera otras asimilaciones o asignaciones que aumentan la remuneración pagada por la prestación de servicios personales." Circular 66, 1977, Servicio de Impuestos Internos, siendo por tanto Tributable. Sin embargo, si estas cantidades corresponden a beneficios que otorgan los departamentos u oficinas de bienestar de las empresas, constituirán "beneficios previsionales", que pueden ser considerados como ingresos no constitutivos de renta, al tenor del artículo 17º, Nº 13, Ley de la Renta.

Respecto de esta asignación tan especial, nos resulta útil citar la siguiente jurisprudencia:

Superintendencia de Seguridad Social

Ordinario N° 8948, de 13.05.1998:

La cuota o ayuda mortuoria pagada a un trabajador en virtud de un convenio colectivo por muerte de un familiar es imponible, pero no lo es la que se paga a la familia del trabajador con ocasión de la muerte de éste.

Dirección del Trabajo

Ordinario N° 3389/161, de 13.06.1994:

De la disposición contractual precedentemente transcrita se desprende que el beneficio de que da cuenta es una gratificación mensual garantizada, pagadera en dinero con un mínimo asegurado de \$ 7.000 y un máximo de \$ 76.900, como asimismo, que ella consiste en la diferencia entre la suma de \$ 15.000 y el 25% de las remuneraciones ganadas durante el mes, vale decir, que la referida gratificación se calcula, en definitiva, sobre las remuneraciones percibidas por el trabajador durante el respectivo período de pago.

Del texto de la misma cláusula no se deriva que las partes hayan precisado que debe entenderse por remuneración para el cálculo del referido beneficio, como tampoco que hubieren excluido algún estipendio para el mismo efecto.

Por tanto, atendido el claro tenor de la cláusula contractual comentada resulta posible estimar que el beneficio de que se trata debe calcularse sobre todo estipendio que constituya remuneración. Al respecto, el artículo 41 del Código del Trabajo dispone que: "Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie" avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gestos en que se incurra por causas del trabajo".

Del precepto legal precedentemente transcrito se desprende que es constitutiva de remuneración toda contraprestación en dinero o en especie avaluable en dinero que perciba el trabajador como causa del

contrato de trabajo y que no hubiere sido expresamente excluida como tal por el inciso segundo del mismo precepto.

Ahora bien, los beneficios denominados "asignaciones" "aguinaldos" y "bonos" a los que alude la consulta constituyen, según se desprende de los antecedentes aportados y tenidos a la vista, estipendios en dinero cuyo monto, períodos de pago y condiciones se encuentran determinados y definidos por las partes contractualmente.

En tales circunstancias, considerando que estamos en presencia de contraprestaciones en dinero establecidas en los contrato colectivos de trabajo y, teniendo presente, además, que ellas no se encuentran excluidas expresamente como remuneraciones en el precepto en comento, forzoso resulta convenir que los estipendios en referencia constituyen remuneración y, por ende, deben incluirse en su oportunidad en la base de cálculo de gratificación convencional que nos ocupa.

Por otra parte, cabe tener presente que conforme a los antecedentes reunidos en torno al asunto, en particular el informe evacuado por la fiscalizadora Sra. AA, reiteradamente en el tiempo, desde 1989 a diciembre de 1993, la empresa ha considerado en el sistema de cálculo de la gratificación convencional los beneficios materia del presente informe, lo cual permite sostener, aplicando la regla de interpretación de los contratos contenida en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, esto es, la aplicación práctica que hayan hecho de las cláusulas del contrato ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra, que el concepto "remuneraciones ganadas durante el mes" comprende los beneficios en cuestión y, por tanto, en la oportunidad correspondiente estos deben ser considerados en la base de cálculo de la gratificación convencional.

Finalmente, cabe señalar, en relación al dictamen N° 1914/120, de 27.04.93 aludido en la presentación, que este dice relación en lo pertinente, con la base de cálculo de la indemnización por años de servicio.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que para determinar el monto de la gratificación convencional garantizada de que da cuenta la cláusula 17 de los contratos colectivos de trabajo vigentes, suscritos por la Cooperativa de Consumos Carabineros de Chile Ltda. con los Sindicatos de Trabajadores N° 1 y de,,,, y, procede considerar, en su oportunidad, los beneficios de aguinaldo de Navidad, de Fiestas Patrias, asignación Escolar, de Natalidad, de Matrimonio, de Fallecimiento y los bonos de Vacaciones y de buena negociación.

Ordinario N° 7477/386, de 03.12.1997:

La cláusula undécima del contrato colectivo de fecha 08.02.96, celebrado entre la empresa Limitada y el Sindicato de Trabajadores estipula:

"CUOTA MORTUORIA PARA FAMILIARES Y TRABAJADOR: La empresa se obliga a contribuir con una cuota mortuoria de fallecimiento de un trabajador de la misma; igual a la suma de doscientos mil pesos y/o de ciento cincuenta mil pesos para familiares directos, esto es padres legítimos, su cónyuge, o sus hijos legítimos, más dos días de permiso con cargo a la Empresa en caso que el fallecimiento sea fuera de la ciudad".

De la cláusula anterior se desprende que la empresa se obliga a pagar una cuota mortuoria de \$200.000, o de \$150.000, en caso de fallecimiento del trabajador o de un familiar directo suyo como padres legítimos, cónyuge o hijos legítimos, respectivamente. A lo anterior, se agrega dos días de permiso o tres de cargo de la empresa, si el fallecimiento ocurrió en la ciudad o fuera de ella, según el mismo orden.

De este modo, por medio de la cláusula en análisis las partes han pactado una prestación pecuniaria específica ante un hecho causante preciso, cual es la muerte del propio trabajador o de un familiar directo

del mismo, hecho que da origen al pago de una única suma determinada, atendiendo a quien haya fallecido.

Ahora bien, la cuota mortuoria, que como se ha señalado se estipula en atención a la persona fallecida, no podría verse aumentada o pagada más de una vez, ante un mismo hecho causante, por la circunstancia que más de un trabajador de la empresa tenga derecho a ella por fallecimiento de un familiar común, como ha ocurrido en la especie.

En efecto, si dos o más personas pudieren invocar el mismo hecho causante, o la muerte del mismo familiar para acceder a la mencionada cuota, se estaría dando a esta una configuración que no guarda relación con lo estipulado en la cláusula en comento, en que se prevé el pago de una sola cuota por fallecimiento, y no por beneficiario de la misma, como serían el o los trabajadores de la empresa, circunstancia que las partes debieron estipular expresamente y que de no haberlo hecho no corresponde derivar que su intención haya sido esta.

Por otra parte, cabe agregar que el beneficio pecuniario de que se trata configuraría a juicio de esta Dirección una prestación de seguridad social convencional, similar a la denominada cuota mortuoria o asignación por muerte regulada en la legislación de seguridad social, en la cual justamente se prevé el pago de una sola cuota o asignación por hecho causante, aún cuando los beneficiarios pudieren ser más de uno como ocurre en la especie.

Lo expresado guarda armonía con la doctrina de este Servicio manifestada, entre otros, en dictamen Ord. N° 4061/205, de 03.07.95, que se pronuncio sobre un caso similar el de la especie, y, en lo dispuesto en el artículo 156 del Código Civil.

De esta manera, en el caso en consulta cabría concluir que no procede exigir que se pague la cuota mortuoria a los dos trabajadores de la empresa por muerte del padre común, sino que de acuerdo al tenor de la cláusula del contrato colectivo, corresponde el pago a uno solo de ellos.

En consecuencia, de conformidad a la expuesto y disposición legal citada cúpleme informar a Uds. que procede el pago de cuota mortuoria pactada en cláusula undécima de contrato colectivo de 08.02.96, celebrado entre la empresa Limitada y el Sindicato de Trabajadores a un solo trabajador aún cuando otro pudiera invocar el mismo derecho atendido el mismo parentesco con la persona fallecida.

Ordinario N°: 4061/205, de 03.07.1995:

De la cláusula anterior se desprende que ante un hecho específico, como la muerte del cónyuge, del padre, madre o hijos del trabajador la empresa se obliga en favor de éste, al otorgamiento de dos beneficios distintos, a saber el pago de un bono por \$80.000, y un permiso de dos o tres días hábiles, según el caso, con goce de remuneración.

De este modo, por medio de la cláusula en comento, las partes han pactado una prestación económica de un monto determinado ligada a la muerte de un familiar del trabajador, prestación que, atendido el tenor de aquella, respecto de un mismo hecho causante no podría verse aumentada por la circunstancia de que dos o más trabajadores pudieren invocar la misma muerte para tener derecho al pago de la prestación, si el hecho ya fue considerado y agotado a través del pago efectuado a uno de ellos, alcanzándose así el sentido propio del beneficio convenido.

En efecto, si dos o más personas pudieren invocar el mismo hecho causante o la muerte del mismo familiar para acceder al mencionado bono, se estaría dando a éste un carácter indemnizatorio en favor del trabajador, naturaleza que no cuadra con el beneficio pactado, que por sus características es más bien de una ayuda compensatoria de un gasto por la muerte de un familiar cercano.

Por otra parte, cabe agregar que el beneficio pecuniario de que se trata configuraría a juicio de esta Dirección una prestación de seguridad social convencional, similar a la denominada cuota mortuoria o asignación por muerte regulada en la legislación de seguridad social, en la cual justamente se prevé el pago de una sola cuota o asignación por hecho causante, aún cuando los beneficiarios pudieren ser varios, como ocurre en la especie.

De esta manera, cabría concluir que en este caso no procede exigir que se pague a cada uno de los hijos de la fallecida, trabajadores de la empresa, el mismo bono si este ya fue cancelado oportunamente el año 1993 a uno de ellos, por haber ocurrido la circunstancia prevista en la cláusula contractual, por lo que corresponde dejar sin efecto las instrucciones que así lo dispusieron.

Cabe señalar, finalmente, que en la especie no resulta posible fundar la procedencia del pago en favor de todos los hijos en la circunstancia de que la cláusula no distingue si ella se aplica sólo a un trabajador o a más por cada hecho causante, aplicando el aforismo de "no distinción si el legislador no lo ha hecho", toda vez que no se está interpretando una disposición legal, sino que una cláusula contractual cuyo alcance debe regirse más bien por la norma interpretativa de los contratos del artículo 1563 del Código Civil, en orden a que en los casos en que no apareciere voluntad contraria, debe estarse a la interpretación que mejor cuadra con la naturaleza del acto o contrato.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas cúpleme informar a Ud. que procede el pago del bono por fallecimiento pactado en el contrato colectivo suscrito en la empresa S.A. sólo a un trabajador por el mismo hecho causante, aún cuando más trabajadores pudieren invocar el mismo derecho, atendido igual parentesco con la persona fallecida, por lo que se deja sin efecto las instrucciones N° 10.02.95.174, impartidas por el fiscalizador ZZ.

4. OTRAS INDEMNIZACIONES ESTABLECIDAS EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO

El Código del Trabajo, además de las indemnizaciones que hemos visto en el desarrollo de este curso establece otras indemnizaciones que pasaremos a revisar.

✓ INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE LOS AÑOS DE SERVICIOS (A TODO EVENTO) QUE PUEDEN PACTAR LAS PARTES DE LA RELACIÓN LABORAL EN CONFORMIDAD AL ARTÍCULO 164 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO .

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 164 del Código del Trabajo, las partes de la relación laboral, esto es el empleador con el o los trabajadores pueden pactar una indemnización a todo evento que sustituya la indemnización por años de servicios regulada en el artículo 163, la que se pagara al momento de terminar el contrato de trabajo, cualquiera sea la causa que de origen a la terminación.

Para que sea procedente esta indemnización a todo evento se deben cumplir los siguientes requisitos:

1. El pacto debe constar por escrito.
2. Comienza a regir a partir del inicio del 7° año de la relación laboral, por lo primeros 6 años de relación laboral resulta improcedente hacer este tipo de pactos.
3. Dado que el año de servicios es un periodo de 12 meses, el inicio del 7° año debe entenderse como el día siguiente al que el trabajador complete su primera anualidad, es así que si el trabajador ingreso a la empresa el día 15.08.2010, el 6° año de servicio se cumplirá el 15.08.2016, por lo que a partir del día 16.08.2016 comienza

el 7° año y desde esa fecha correspondería que el empleador comience a cotizar el porcentaje que las partes hayan acordado, esto con prescindencia de que se haga el pacto con anterioridad o posterioridad al inicio del 7° año.

4. El aporte no puede ser inferior al 4,11% de las remuneraciones mensuales del trabajador y es de cargo del empleador.
5. Se establece que el monto máximo de remuneración sobre la cual se calculara el 4.11% es de 90 UF, lo que resulta acorde con lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, en cuanto al tope de la remuneración que es base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del aviso previo.
6. El empleador debe depositar mensualmente en la Administradora de Fondo de Pensiones a que se encuentre afiliado el porcentaje que se hubiere pactado.
7. Se puede pactar hasta el undécimo año de la relación laboral, es decir solo será procedente por 5 años, de acuerdo a lo establecido por la Dirección del Trabajo este tope de años afecta también a los trabajadores contratados antes del 14.08.1981.
8. El artículo 165 del Código del Trabajo respecto de los aportes que realiza el empleador dispone que:
 - ✓ Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa.
 - ✓ Los fondos acumulados son inembargables, salvo en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 57 del Código del Trabajo, esto es cuando existan pensiones alimenticias debidas por ley y decretadas judicialmente, y en caso de defraudación, hurto o robo cometidos por el trabajador en contra del empleador en ejercicio de su cargo, o de remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a su servicio en calidad de trabajador, esto es por una solo vez y se aplica una vez terminado el contrato.
 - ✓ En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del artículo 60.
 - ✓ Los aportes que debe hacer el empleador tiene el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro.
 - ✓ Los aportes, siempre que no excedan de un 8,33% de la remuneración mensual del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario, así mismo el retiro de estos aportes no estará afecto a impuesto. Si bien el aporte que se establece es un mínimo de 4.11% de la remuneración, las partes pueden pactar el porcentaje que estimen conveniente, pudiendo a modo de ejemplo el 10%; 15% o 20% de las remuneraciones mensuales, sin embargo, no estarán afectos a impuesto estos aportes en la medida que no se exceda de 8.33% de la remuneración imponible, si se pacta un porcentaje mayor se constituiría en un haber constitutivo de renta para el trabajador, debiendo tributar por ellos.
 - ✓ Las AFP pueden cobrar una comisión porcentual sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.
 - ✓ Cuando el trabajador se encuentre con licencia médica el empleador debe efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba el trabajador, es decir la licencia médica sea de índole laboral o común no suspende la obligación de depositar del empleador.

1. En el caso de los trabajadores no afiliados a una AFP al pactarse la indemnización sustitutiva del artículo 164, el trabajador deberá afiliarse en una Administradora de Fondos de Pensiones, para el sólo efecto del cobro y administración del aporte que debe efectuar el empleador.

Dado que la indemnización que nos ocupa es a partir del inicio del 7° año, los 6 primeros años de servicios solo podrá percibirlos el trabajador como indemnización por años de servicios cuando se den los requisitos establecidos por el legislador para ello, que ya hemos revisado en este curso, es así que si el trabajador renuncia solo tendría derecho a percibir la indemnización que corresponda desde el inicio del 7° año hasta la fecha de término de la relación laboral. Si el empleador despide al trabajador invocando alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo tendremos que el empleador debe pagar al trabajador los 6 primeros años de servicios y el trabajador retirara de la AFP respectiva la indemnización por el tiempo que va desde el inicio del 7° año hasta el término de la relación laboral.

El artículo 167 establece una situación especial respecto de los primeros 6 años de la relación laboral no cubiertos por el pacto del artículo 164, cual es que Las partes al celebrar el pacto de indemnización sustitutiva pueden comprender años de servicio anteriores a la fecha de su suscripción, sin que ello importe afectar la indemnización legal por los primeros 6 años de servicio. Para ello el empleador debe depositar en la cuenta de ahorro especial un aporte no inferior al 4,11 de la remuneración por cada mes de servicios que se haya pactado.

El monto que corresponda a los meses pactados debe ser depositado de una sola vez, facultándose a las partes a suscribir uno o más pactos hasta cubrir todo el período que excede a los primeros 6 años.

Finalmente debemos tener presente que el artículo 175 establece que Cuando las partes hayan pactado la indemnización sustitutiva regulada en los artículos 162 y siguientes, las indemnizaciones legales que se establecen en el Código, que deban pagarse comprenderán solamente el período no cubierto por el pacto. Es así por ejemplo que si el trabajador se auto-despide solo podría reclamar la indemnización por años de servicios correspondiente a los 6 primeros años no cubiertos por la indemnización a todo evento acordada.

Los artículos mencionados del Código del Trabajo disponen:

Artículo 164: No obstante lo señalado en el artículo anterior, las partes podrán, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagadera con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros seis años de servicio y hasta el término del undécimo año de la relación laboral.

El pacto de la indemnización sustitutiva deberá constar por escrito y el aporte 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. Este porcentaje se aplicará hasta una remuneración máxima de noventa unidades de fomento.

Artículo 165: En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible de este que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la Administradora de Fondos de Pensiones a cada trabajador, la que se registrará por lo dispuesto en el párrafo 2° del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

- a) ***Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera que sea la causa de tal terminación, y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 57, una vez terminado el contrato.***

- b) En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del artículo 60. El saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de la herencia.*
- c) Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro. Al respecto, se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.*
- d) Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8,33% de la remuneración mensual de naturaleza imponible del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. El retiro de estos aportes no estará afecto a impuesto.*
- e) En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél, y*
- f) Las Administradoras de Fondos de Pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.*

Artículo 166: Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, se afiliarán a alguna Administradora de Fondos de Pensiones en los términos previstos en el artículo 2° de dicho cuerpo legal, para el solo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.

Artículo 167: El pacto a que se refiere el artículo 164 podrá también referirse a períodos de servicios anteriores a su fecha, siempre que no afecte la indemnización legal que corresponda por los primeros seis años de servicio, conforme lo dispuesto en el artículo 163.

En tal caso, el empleador deberá depositar en la cuenta de ahorro especial un aporte no inferior al 4,11% de la última remuneración mensual de naturaleza imponible por cada mes de servicios que se haya considerado en el pacto. Este aporte se calculará hasta por una remuneración máxima de noventa unidades de fomento y deberá efectuarse de una sola vez, conjuntamente con las cotizaciones correspondientes a las remuneraciones devengadas en el primer mes de vigencia del pacto.

Podrán suscribirse uno o más pactos para este efecto, hasta cubrir la totalidad del período que exceda de los primeros seis años de servicio.

Artículo 175: Si se hubiere estipulado por las partes la indemnización convencional sustitutiva de conformidad con lo dispuesto en los artículos 164 y siguientes, las indemnizaciones previstas en los artículos 168, 169, 170 y 171 se limitarán a aquella parte correspondiente al período que no haya sido objeto de estipulación.

Respecto de esta indemnización la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 5742/070, de 06.11.2015:

No resulta procedente que las partes puedan pactar, según lo previsto en los artículos 164 y 167 del Código del Trabajo, una indemnización por años de servicios a todo evento, sustitutiva de la indemnización del artículo 163 del mismo Código, que comprenda los primeros seis años de prestación de servicios del trabajador.

Ordinario N° 746/033, de 31.01.1994:

"Resulta jurídicamente procedente que las partes suscriban el pacto de indemnización por años de servicio a todo evento previsto en el artículo 6° de la Ley 19.010 en cualquier momento, siempre que dicho pacto se refiera a servicios que se presten a partir del inicio del 7° año de vigencia de la relación laboral que las une".

Ordinario N° 6436/0379, de 22.11.1993:

"Un trabajador que ha pactado la indemnización sustitutiva del artículo 6° de la ley N° 19.010, tiene derecho a percibir la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 5° de la referida ley, por los primeros 6 años de servicio, en el evento de que su relación laboral termine por aplicación de la causal establecida en el inciso 1° del artículo 3° de la misma ley".

Ordinario N° 1359/082, de 29.03.1993:

"No resulta jurídicamente procedente que en virtud de lo previsto en el artículo 6° de la Ley N° 19.010, los trabajadores contratados a partir del 14 de agosto de 1981, convengan sustituir la indemnización por años de servicio establecida en el artículo 5° de la dicha ley, por una indemnización a todo evento, respecto de periodos posteriores al undécimo año de la relación laboral".

✓ INDEMNIZACIÓN A TODO EVENTO TRABAJADORES / AS DE CASA PARTICULAR

Los trabajadores de casa particular, tiene una regulación especial en el Código del Trabajo, en materia de contrato de trabajo, jornada ordinaria, jornada extraordinaria y en lo que nos interesa para este curso en materia de indemnización por años de servicios.

En materia de indemnizaciones los trabajadores de casa particular tienen derecho, como cualquier otro trabajador, al concluir la relación laboral a que se le compense o indemnice su feriado legal y proporcional pendiente, cualquiera sea la causal de término, en caso que el empleador invoque la causal de término de la relación laboral de desahucio escrito del empleador, inciso segundo artículo 161 del Código del Trabajo, y este aviso no se dé con a lo menos 30 días de anticipación a la indemnización sustitutiva del aviso previo.

En materia de años de servicios, al tenor del artículo 163 del Código del Trabajo, los trabajadores de casa particular no gozan del derecho a indemnización por años de servicios, si no que a una indemnización especial a todo evento regulada en el mismo artículo 163 que en lo particular dispone:

"Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

a. Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 1,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y

b. La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1 de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si esta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos".

Esta indemnización especial, que sustituye la indemnización por años de servicios y que es a todo evento presenta las siguientes características:

- ✓ Esta indemnización se financia con un aporte del empleador equivalente al 1,11% de la remuneración mensual del trabajador(a).
- ✓ El aporte del 1.11% que se cotiza en la misma AFP en la cual esté afiliado(a) el trabajador(a) y en caso de pertenecer al antiguo sistema previsional, en la que el trabajador(a) elija sin que ello implique que la persona deba cambiarse del sistema antiguo.
- ✓ El monto de la indemnización queda determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad.
- ✓ El periodo de cotización para el fondo de indemnización es por 11 años, por lo cual pasados los primeros 11 años de vigencia de la relación laboral la obligación cesa para el empleador.
- ✓ Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa.
- ✓ En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del artículo 60 del Código del Trabajo.
- ✓ Los aportes que debe hacer el empleador tiene el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro.
- ✓ Cuando el trabajador se encuentre con licencia médica el empleador debe efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba el trabajador, es decir la licencia médica sea de índole laboral o común no suspende la obligación de aportar el 1.11% por parte del empleador.

Respecto de la indemnización que nos ocupa, debemos tener presente que los artículos 165 y 166 del código del Trabajo disponen:

Artículo 165: En los casos en que se pacte la indemnización sustitutiva prevista en el artículo anterior, el empleador deberá depositar mensualmente, en la Administradora de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado el trabajador, el porcentaje de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible de este que se hubiere fijado en el pacto correspondiente, el que será de cargo del empleador.

Dichos aportes se depositarán en una cuenta de ahorro especial que abrirá la Administradora de Fondos de Pensiones a cada trabajador, la que se registrá por lo dispuesto en el párrafo 2º del Título III del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, con las siguientes excepciones:

a. Los fondos de la cuenta especial sólo podrán ser girados una vez que el trabajador acredite que ha dejado de prestar servicios en la empresa de que se trate, cualquiera que sea la causa de tal terminación, y sólo serán embargables en los casos previstos en el inciso segundo del artículo 57, una vez terminado el contrato.

b. En caso de muerte del trabajador, los fondos de la cuenta especial se pagarán a las personas y en la forma indicada en los incisos segundo y tercero del artículo 60. El saldo, si lo hubiere, incrementará la masa de bienes de la herencia.

c. Los aportes que deba efectuar el empleador tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro. Al respecto, se aplicarán las normas contenidas en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980.

d. Los referidos aportes, siempre que no excedan de un 8,33% de la remuneración mensual de naturaleza imponible del trabajador y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta para ningún efecto tributario. El retiro de estos aportes no estará afecto a impuesto.

e. En caso de incapacidad temporal del trabajador, el empleador deberá efectuar los aportes sobre el monto de los subsidios que perciba aquél, y

f. Las Administradoras de Fondos de Pensiones podrán cobrar una comisión porcentual, de carácter uniforme, sobre los depósitos que se efectúen en estas cuentas.

Artículo 166: Los trabajadores no afectos al sistema de pensiones del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, se afiliarán a alguna Administradora de Fondos de Pensiones en los términos previstos en el artículo 2° de dicho cuerpo legal, para el solo efecto del cobro y administración del aporte a que se refiere el artículo precedente.

✓ INDEMNIZACIÓN FUERO LABORAL POR APLICACIÓN CAUSAL DEL ARTÍCULO 163 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El numeral 4 del Artículo 163 bis del Código del Trabajo dispone:

4.- No se requerirá solicitar la autorización previa del juez competente respecto de los trabajadores que al momento del término del contrato de trabajo tuvieren fuero.

Con todo, tratándose de trabajadores que estuvieren gozando del fuero maternal señalado en el artículo 201, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada uno de los meses que restare de fuero. Si el término de contrato ocurriere en virtud de este artículo, mientras el trabajador se encontrare haciendo uso de los descansos y permisos a que se refiere el artículo 198, no se considerarán para el cálculo de esta indemnización las semanas durante las cuales el trabajador tenga derecho a los subsidios derivados de aquéllos. Esta indemnización será compatible con la indemnización por años de servicio que deba pagarse en conformidad al número 3 anterior, y no lo será respecto de aquella indemnización regulada en el número 2 precedente.

Como se puede apreciar en caso de que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación, el liquidador podrá poner término de contrato de trabajo aplicando la causal de término del artículo 163 bis, incluso respecto del personal que goza de fuero laboral, sin embargo, respecto de las trabajadoras o trabajadores que gocen de fuero maternal, se han establecido las siguientes reglas especiales:

- ✓ Se deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada uno de los meses que restare de fuero.
- ✓ Si el término de contrato ocurre mientras la trabajadora o trabajador se encuentre con licencia de maternidad, sea pre natal, post natal o post natal parental, no se considerarán para el cálculo de esta indemnización las semanas durante las cuales el trabajador tenga derecho a los subsidios respectivos.
- ✓ Esta indemnización es compatible con la indemnización por años de servicio, pero Incompatible con la indemnización sustitutiva del aviso previo establecida en el número 2 del artículo 163 bis.

Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario 3519/057, de 09.09.2014:

A) 9.- No se requiere desafuero de los trabajadores que gozan de fuero al momento de la terminación del contrato. Indemnización del fuero maternal y postnatal parental del trabajador y otros. Compatibilidades de esta indemnización.

Como se desprende de lo ya analizado, la causal del nuevo artículo 163 bis significa el término de todos los contratos de trabajo que se encontraren vigentes respecto del empleador sometido a un procedimiento concursal de liquidación, sea que sus titulares estén o no en goce de fuero laboral.

En este sentido, el N° 4 del artículo 163 bis, establece que no se requerirá solicitar la autorización previa de desafuero al juez competente para aplicar la causal de término de contrato en análisis, respecto de aquellos trabajadores afectos a fuero laboral en conformidad al artículo 174 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, tratándose de una trabajadora que estuviere gozando de fuero maternal - que comienza desde el inicio del embarazo y dura hasta un año después de terminado el reposo post natal excluido el permiso postnatal parental, - o del fuero del trabajador que estuviere usando el permiso postnatal parental, o del fuero de trabajadores que hayan obtenido el cuidado personal del menor o su tuición de conformidad a la Ley de Adopción, señalados en el artículo 201 del Código, como asimismo, deben entenderse comprendidos el fuero del padre, o de a quien le fuere otorgada la custodia del menor, en caso de muerte de la madre en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, que utilicen tal permiso o el resto del mismo destinado al cuidado del menor, previsto en el artículo 195, inciso 3°, del Código, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagarles una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada mes que reste del respectivo fuero, contado desde la terminación del contrato. Esta indemnización tendría su justificación, según la historia fidedigna del establecimiento de la ley que nos ocupa, en que el fuero maternal cumple además una finalidad alimentaria, de garantizar el ingreso de la o del beneficiario en vista especialmente de las necesidades del hijo menor en su primera etapa de vida y desarrollo.

Cabe precisar, que si las trabajadoras o trabajadores que se encuentran en tal situación han percibido subsidio durante los períodos de descanso de maternidad, o de uso de permiso postnatal parental, respectivamente, los lapsos de pago de tales subsidios no se considerarán para el cálculo de la indemnización antes aludida, computándose sólo los períodos en que hubieren percibido remuneración. Ello, por cuanto el subsidio no tiene la naturaleza jurídica de la remuneración, y no es de cargo del empleador.

La indicada indemnización por el fuero maternal o parental será compatible con la indemnización por años de servicio que corresponda de acuerdo a la nueva normativa, pero será incompatible con la sustitutiva del aviso previo.

✓ INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN ANTICIPADA DEL CONTRATO DE TRABAJO FUTBOLISTA PROFESIONAL

Esta indemnización la encontramos regulada en el artículo 152 bis I del código del Trabajo que señala:

Artículo 152 bis I: Durante la vigencia del contrato, la entidad deportiva podrá convenir con otra la cesión temporal de los servicios del deportista profesional o una indemnización por terminación anticipada del

contrato de trabajo, para cuyos efectos deberá contar con la aceptación expresa de éste. El contrato respectivo deberá otorgarse por escrito.

La cesión temporal suspende los efectos del contrato de trabajo entre la cedente y el trabajador, pero no interrumpe ni suspende el tiempo de duración pactado en dicho contrato. Cumplido el plazo de la cesión temporal, el deportista profesional se reincorporará al servicio de la entidad deportiva cedente.

En virtud del contrato de cesión temporal, la entidad cedente responderá subsidiariamente por el cumplimiento de las obligaciones económicas del cesionario, hasta el monto de lo pactado en el contrato original.

Se entiende por indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo, el monto de dinero que una entidad deportiva paga a otra para que ésta acceda a terminar anticipadamente el contrato de trabajo que la vincula con un deportista profesional, y que, por tanto, pone fin a dicho contrato.

A lo menos un diez por ciento del monto de esta indemnización le corresponderá al deportista profesional.

La terminación del contrato de trabajo produce la libertad de acción del deportista profesional.

Respecto de esta indemnización la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario 4646/043, de 23.10.2012:

El autodespido o despido indirecto por parte de un jugador profesional de fútbol determina su libertad de acción, sea que el tribunal declare procedente el pago de las indemnizaciones solicitadas o que rechace el reclamo interpuesto por él, caso este último en que, en conformidad a lo prevenido por el inciso 5° del artículo 171 del Código del Trabajo, debe entenderse que el contrato termina por renuncia voluntaria del futbolista... habilitándolo, por tanto, para firmar un nuevo contrato con otro club, el cual deberá ser registrado por la entidad superior correspondiente.

Ordinario N° 4353/058, 29.10.2009:

La indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo que contempla el artículo 152 bis I del Código del Trabajo, en cuanto al porcentaje que se paga al jugador profesional, es de carácter legal y queda, por tanto, comprendida dentro de las indemnizaciones a que alude el inciso 1° del artículo 178 del cuerpo legal citado.

Ordinario N° 5181/111, 21.10.2007:

“Al vencimiento del plazo de duración del contrato de trabajo que han pactado las partes, el contrato termina por la causal contemplada en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, produciéndose por este hecho la libertad de acción del jugador profesional de fútbol”.

✓ LAS INDEMNIZACIONES ORDENADAS PAGAR POR EL TRIBUNAL COMPETENTE Y SUS INCREMENTOS, DE ACUERDO A LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 168 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, cuando el trabajador considere que la terminación de su contrato de trabajo es injustificada, indebida o improcedente, le asiste el derecho a concurrir a los Tribunales de Justicia, para que este órgano determine si la terminación del contrato se ajusta a derecho y, en consecuencia, si procede el pago de indemnización.

Con el objeto de dar certeza a las relaciones jurídicas se establece un plazo para que el trabajador efectúe la reclamación judicial mencionada, el cual será de 60 días hábiles. Este es un plazo de caducidad, por lo cual, su sólo transcurso provoca la extinción del derecho del trabajador de accionar judicialmente.

El plazo para interponer la demanda por despido se suspende en los casos que se deduzca reclamo ante la Inspección del Trabajo por la misma causa. Sin perjuicio de lo anterior, y con el objeto que la suspensión no se dilate en el tiempo, se estableció que en ningún caso el reclamo judicial podría interponerse transcurridos 90 días hábiles, contados desde la separación del trabajador.

En los casos que el juez declare injustificado, indebido o improcedente la terminación del contrato de trabajo, o que no se ha invocado causa legal, junto con ordenar pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo, deberá ordenar pagar la indemnización por años de servicio, incrementada ésta en los porcentajes que señala el precepto legal.

Si la causal invocada es por acoso sexual y el empleador dio cumplimiento a la investigación, conforme a lo que establece el Reglamento Interno no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar.

Es importante destacar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 168, la indemnización que se incrementa es solo la indemnización por años de servicios, la que procederá si el trabajador tiene un año o más de servicios, no se incrementan la indemnización sustitutiva del aviso previo ni la por feriado legal o proporcional.

Los incrementos que establece el artículo 168 son los siguientes:

- ✓ 30% en caso de término por aplicación improcedente del artículo 161.
- ✓ 50% en caso de término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término.
- ✓ 80% en caso de término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.
- ✓ 100% en el caso de las casuales de los 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal.

Las indemnizaciones que ordene pagar el tribunal, en los términos establecidos en el artículo 168, revisten el carácter de indemnización legal, por lo que no constituirán renta para el trabajador en los términos establecidos en el artículo 178 del Código del Trabajo.

El monto de las indemnizaciones que ordene pagar el tribunal, conforme lo indica el inciso primero del artículo 172 se calcula de la misma forma que la indemnización por años de servicios y la sustitutiva del aviso previo antes vistas.

Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 2.653, de 17.07.2014:

De la norma legal precitada aparece que el trabajador que considere que la invocación de la causal por término de contrato ha sido injustificada, indebida o improcedente, tiene derecho a recurrir, dentro del plazo de sesenta días hábiles contado desde la separación, al juzgado competente a fin de que éste así lo declare y, en el evento de que así se estableciere, ordenará el pago de la indemnización con el incremento que correspondiere.

Luego, cabe señalar que para absolver la presente consulta esta Dirección requirió un informe sobre la materia al Servicio de Impuestos Internos, Organismo que emitió el oficio signado en el antecedente 1), el que en lo pertinente señala:

“Los recargos de indemnización ordenados por un juez, en base a lo previsto en el artículo 168 del Código del Trabajo, si bien constituyen incrementos patrimoniales para quien los recibe, por su naturaleza de indemnizaciones establecidas por ley, no constituyen renta, de acuerdo a lo previsto en el inciso 1º, del artículo 178 del Código del Trabajo”.

De esta suerte, analizado el caso en consulta a la luz de las normas precedentemente transcritas y, en especial, de lo informado por el Servicio requerido, resulta posible sostener que los incrementos de indemnización por término de contrato de trabajo, señalados en el artículo 168 del Código del Trabajo, se encuentran afectos a la exención tributaria prevista en el inciso 1º del artículo 178 de dicho cuerpo legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y del informe del Servicio de Impuestos Internos expuesto, cumpla con informar a Ud. que lo dispuesto en el artículo 178 del Código del Trabajo, en orden a que no constituirán renta para efectos tributarios las indemnizaciones por término de contrato establecidas por la ley o en contratos colectivos, o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen contratos colectivos, es igualmente aplicable respecto de los incrementos de indemnizaciones por término de contrato de trabajo, referidos en el artículo 168 del mencionado cuerpo legal.

Es importante destacar que, en materia de reclamaciones de casuales de término de la relación laboral, cuando se habla de tribunal competente, siempre deberemos tener en consideración que en materia laboral no resulta procedente que las partes puedan prorrogar la competencia de tribunales, esto porque el artículo 423 del Código del Trabajo dispone:

Artículo 423: Será Juez competente para conocer de estas causas el del domicilio del demandado o el del lugar donde se presten o se hayan prestado los servicios, a elección del demandante, sin perjuicio de lo que dispongan leyes especiales.

La competencia territorial no podrá ser prorrogada expresamente por las partes.

Asimismo, podrá interponerse la demanda ante el tribunal del domicilio del demandante, cuando el trabajador haya debido trasladar su residencia con motivo del contrato de trabajo y conste dicha circunstancia en el respectivo instrumento.

El artículo 168 del Código del Trabajo dispone:

Artículo 168: El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

- a. En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;*
- b. En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;*
- c. En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.*

Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.

En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.

Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.

El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

Respecto de este punto podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial

Corte Suprema, Rol N° 1949-2006, de 24.07.2006:

“Que como consecuencia de lo anteriormente expresado deberá acogerse la demanda de fojas uno y declarar que el actor fue despedido injustificadamente y sin expresión de causal legal alguna, y por ende le corresponde el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y la correspondiente a los veintiséis años y nueve meses que duraron los servicios, correspondiendo por tanto el pago de dicha indemnización sin el límite de trescientos treinta días de remuneraciones, con arreglo al artículo 7 transitorio del Código del Trabajo, además deberá pagarse con el recargo legal del cincuenta por ciento”

Corte Suprema, Rol N° 2367-2006, de 01.08.2006:

“Que la causal de término de la relación laboral a que alude la demandada en la contestación de la demanda, este es haber habido un abandono del trabajo por parte de la trabajadora, no ha resultado acreditada, lo cual trae la consecuencia de tener por injustificado el despido, situación que de acuerdo al artículo 168 inciso 2° del Código del Trabajo asimila a la terminación del contrato por alguna de las causales del artículo 161 del mismo Código del Trabajo asimila a la terminación del contrato por alguna de las causales del artículo 161 del mismo Código, que en el caso de autos, atendido el tipo de relación laboral que unió a las partes, ha de ser la del inciso 1° de dicho artículo. En esta situación entonces, resulta plenamente procedente acceder a declarar el derecho de la actora al pago de la indemnización en referencia, la que ha de abarcar todo el período de tiempo estipulado para la duración del contrato y que se inicia con la separación de la trabajadora de sus labores”

Corte Suprema, Rol N° 165-2006, de 24.07.2006:

“Que en lo tocante al cobro de incremento legal de las indemnizaciones por despido que se formula en la demanda, el examen del finiquito permite determinar que el actor se reservó en él, su derecho a reclamar dentro de los plazos que contempla la ley tanto por descuentos por retención judicial que se le hicieron en dicho finiquito como en cuanto a las razones expresadas de justificación para su desvinculación, por lo que debe rechazarse la alegación de la demandada en orden a que éste aceptó la causal determinación de la relación laboral que le fuera aplicada y como la prueba que ha rendido no forma convicción en esta sentenciadora en cuanto a la aplicación de la causal de término de la relación laboral,

se concluye que el despido del trabajador es injustificado y que ha habido una aplicación improcedente del artículo 161 del Código del Trabajo”.

✓ **LA INDEMNIZACIÓN DE 6 A 11 REMUNERACIONES CONTEMPLADA EN EL ARTÍCULO 489 CÓDIGO DEL TRABAJO, ESTABLECIDAS EN EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL**

Esta indemnización se enmarca dentro de las normas que regulan el procedimiento de tutela laboral, el cual puede ser requerido con ocasión del despido sólo por el trabajador que fue despedido vulnerando alguna de las garantías tuteladas.

Los derechos vulnerados que dan origen a este procedimiento son los que expresamente menciona el artículo 485 del Código del Trabajo, siendo esto los del artículo 19 de la Constitución Política de República:

- ✓ Número 1°, inciso primero, Derecho a la Vida, integridad física y Psíquica de la persona siempre que sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral;
- ✓ Número 4°, el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia;
- ✓ Número 5°, inviolabilidad de toda forma de comunicación privada;
- ✓ Número 6°, inciso primero, la libertad de conciencia, manifestación de todas las creencias y ejercicio libre de todos los cultos, que no sean contrarios a la moral, las buenas costumbres o el orden público;
- ✓ Número 12°, inciso primero, la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio;
- ✓ Número 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo su libre elección, y del inciso 4° que impide prohibir cualquier clase de trabajo, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.

La denuncia debe ser interpuesta dentro del plazo es de 60 días contados desde la separación, este plazo se suspende conforme lo dispone el artículo 168 del Código del Trabajo, es decir, mientras dure la relación administrativa presentada en la Inspección del Trabajo correspondiente, con el objeto que la suspensión no se dilate en el tiempo se establece que en ningún caso el plazo podrá exceder de 90 días hábiles.

En caso que de los mismos hechos emanen dos o más acciones y una de ella fuera la de Tutela Laboral, las acciones deben ejercerse en forma conjunta. Sin embargo, en el caso que nos ocupa, el cual es el término de la relación laboral se deberá utilizar en forma subsidiaria la demanda por despido injustificado indebido o improcedente, quiere decir esto que de no ser aceptada la Tutela puede ser aceptada la pretensión de despido injustificado.

De sentenciar a favor del recurrente, el juez ordenará el pago de las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo e indemnización por años de servicios, con el recargo del artículo 168 del Código del Trabajo, esto es, un 30%; 50%; 80% o el 100%, dependiendo de la causal invocada por el empleador. Adicionalmente el juez ordenará una indemnización que va desde los 6 meses a 11 meses de remuneración mensual, siendo facultad discrecional del juez el fijar el monto dentro del parámetro citado.

Es caso que el despido sea por acto discriminatorio del artículo 2° del Código del Trabajo, el trabajador podrá optar entre las indemnizaciones o la reincorporación.

El artículo 489 del Código del Trabajo dispone:

Artículo 489: Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.

En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Con todo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° de este Código, y además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior.

En caso de optar por la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.

El juez de la causa, en estos procesos, podrá requerir el informe de fiscalización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 486.

Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.

- ✓ **INDEMNIZACIONES ORDENADAS PAGAR POR TRIBUNALES DE JUSTICIA**
- ✓ **INDEMNIZACIÓN POR LUCRO CESANTE, EN CONTRATOS POR PLAZO FIJO O POR OBRA O FAENAS CONCLUIDOS EN FORMA ANTICIPADA.**

Esta indemnización, que frecuentemente es reclamada por los trabajadores, se aplica en aquellos casos en los cuales se han pactado contratos de plazo fijo o bien por obra o faena, y el término de la relación laboral se basa en la decisión del empleador de prescindir de los servicios del trabajador antes del vencimiento del plazo fijado por las partes o bien el término de la obra o faena para la cual fue contratado el trabajador.

La indemnización por lucro cesante es otorgada en carácter de compensatoria por el despido anticipado del trabajador, motivo por el cual no se sustenta en el artículo 168 del Código del Trabajo, referido al caso del despido injustificado, sino que en la infracción a la ley del contrato, al darse por finalizada en forma anticipada, sin razón que la justifique, la relación contractual laboral a plazo fijo o por obra o faena pactada, es por ello que para el trabajador constituye una mayor renta, por lo que deberá hacerse el análisis tributario respectivo para la determinación el impuesto que corresponda al trabajador beneficiario.

La indemnización por lucro cesante, o emana de las normas del Código del Trabajo, sino que de las normas del Código Civil y el monto que se ordene pagar será determinado por el juez competente.

Cuando el trabajador invoca el autodespido, conforme lo establece el artículo 171 del Código del Trabajo, también puede, de acuerdo a la jurisprudencia judicial (Corte de Apelaciones de Iquique, Rol N° 51-2020), reclamar el lucro cesante, toda vez que es la actuación negligente del empleador la que genera el término de la relación laboral.

Respecto de la indemnización por lucro cesante podemos citar la siguiente jurisprudencia:

Corte Suprema, Rol N° 5141-2005, 18.04.2006

Que en cuanto a la indemnización reclamada vía lucro cesante, este Tribunal estima como principio general que ello es procedente desde el momento que el artículo 176 del Código del Trabajo establece la incompatibilidad con la indemnización establecida en el artículo 163 del mismo cuerpo legal, atendido que el contrato que vinculó a las partes no alcanzó la vigencia mínima de un año que exige esta última disposición.

La procedencia de aplicar disposiciones del Derecho Civil a contratos regidos por el Código del Trabajo se basa en que el derecho laboral forma parte del ordenamiento jurídico interno y si bien, tiene normas agrupadas en un cuerpo legal específico, deben estas aplicarse e interpretarse en armonía con el resto de la dogmática jurídica, en una interpretación sistemática. Así las cosas, un contrato legalmente celebrado, no escapa al principio general de ser una ley para los contratantes, que obliga no sólo a lo que en él se expresa, sino a todo lo que emana de la naturaleza de la obligación.

Corte Apelaciones Santiago, Rol N° 1628, de 30.09.1983:

La terminación anticipada del contrato de trabajo a plazo fijo sin causa justificada, da derecho al trabajador a percibir, por incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del empleador, una indemnización equivalente al pago de sus remuneraciones desde la fecha del despido hasta la fecha de término del plazo pactado en el contrato.

Corte Suprema, Rol N° 6928, de 15.04.1994:

Habiéndose concertado el contrato de trabajo por el término fijo de seis meses, no pudo ponerse término a este acuerdo de voluntades sino en la misma forma en que se pactó, esto es por voluntad mutua o por la concurrencia de una causal legal debidamente justificada. No habiéndose acreditado la falta de probidad ni el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, el trabajador tiene derecho a que se le pague el total de las remuneraciones pactadas por todo el tiempo convenido, a título de indemnización por lucro cesante, ya que, por un hecho que no le es imputable, ha dejado de percibir las.

Corte Suprema, Rol N° 4240-1994, de 24.11.1994:

De acuerdo con la ley laboral, la duración del contrato a plazo no podrá exceder de un año, por lo que resultando clara la intención de las partes en orden de obligarse por un plazo determinado, en la especie por dos años, debe entenderse que dicho contrato se pactó a plazo fijo y que su duración no ha podido exceder el límite señalado por la ley.

En estas condiciones, habiéndose puesto término anticipadamente a la relación laboral surgida entre las partes, por voluntad del empleador, el actor tiene derecho a que se le paguen las remuneraciones por el tiempo que faltaba para el cumplimiento del plazo antes mencionado, cuyas cantidades deben ser satisfechas con los reajustes e intereses que contempla la ley.

Corte Suprema, Rol N° 993, de 24.07.2000.

La terminación anticipada de un contrato de trabajo plazo fijo por determinación de la empleadora, sin causa que la justifique, hace procedente el otorgamiento de una indemnización compensatoria que se concede no por despido injustificado sino por infracción a la ley del contrato.

Corte Suprema, 05.09.1996, Rol N° 3009-96.

"Cuarto: Que la doctrina laboral y reiteradamente la jurisprudencia han entendido que estas indemnizaciones corresponden al lucro cesante, vale decir, se indemniza lo que habrían dejado de ganar los actores de no mediar la ruptura anticipada del vínculo contractual.

Quinto: Que, a mayor abundamiento, el artículo 61 del Código del Trabajo dispone que "gozan del privilegio del artículo 2472 del Código Civil, las remuneraciones adeudadas a los trabajadores...". El texto legal es claro al señalar que debe tratarse de sumas que, al momento de la quiebra, eran adeudadas ya, en calidad de remuneraciones propiamente tales, a los trabajadores y esta indemnización no se encontraba adeudada al momento de la declaratoria de quiebra.

Sexto: Que, en consecuencia, tal indemnización tiene por finalidad reparar un daño, proporcionar a los actores el lucro cesante, esto es, las remuneraciones que habrían percibido en el evento de haber continuado prestando servicios a la fallida, pero tal indemnización no se convierte en una remuneración propiamente tal, toda vez que a futuro no habrá una prestación de servicios y, consecuentemente, no podrá aparecer la remuneración en calidad de "contraprestación", tal como lo exige el artículo 41 del Código del Trabajo."

Corte Apelaciones de Santiago, ROL N° 718-2014:

Tercero: El asunto a dilucidar tiene que ver con la naturaleza de tales indemnizaciones y con el hecho que pueda generarlas. En lo que atañe a la indemnización sustitutiva del aviso previo, cabe destacar que – conforme a lo previsto en el artículo 161 del Código del Trabajo-, el empleador se ve liberado de su pago en la medida que dé al trabajador el correspondiente aviso de término del contrato de trabajo con 30 días de anticipación; en caso contrario, queda obligado a pagar el "equivalente a la última remuneración mensual devengada". Por ende, aparte de su denominación -que ya es suficientemente indicativa de su naturaleza o entidad jurídica ("indemnización")-, de lo destacado puede colegirse que la misma tiene por objeto reparar el daño que se causa al trabajador por la pérdida de su fuente de trabajo, proveniente del hecho de haberse puesto término a su contrato en forma inoportuna, esto es, porque se priva al trabajador del tiempo mínimamente necesario para buscar una nueva fuente de ingresos. A su turno, en casos como el que se examina (contrataciones para la ejecución de una obra determinada), el lucro cesante tiene una indudable finalidad de reparación, dado que busca compensar la pérdida de los ingresos asociados al contrato de trabajo y se genera precisamente por la terminación inoportuna o anticipada del mismo;

Cuarto: Por consiguiente, ya se trate de la indemnización sustitutiva del aviso previo o de la indemnización a título de lucro cesante, la causa o el hecho que les da lugar es el mismo y ambas responden a un propósito de resarcimiento, ambas son indemnizaciones. De ahí que se produzca incompatibilidad y que no puedan concurrir simultáneamente. Empero, esa incompatibilidad no deriva tanto del texto del artículo 176 sino del principio que sostiene esa norma, que no es otro que el enriquecimiento injusto que se verificaría en el caso de pagarse dos veces por lo mismo. Esa es la razón que lleva a concluir que dicha incompatibilidad debe circunscribirse al primer mes siguiente al del despido, en la especie, octubre de 2013, dado que sólo en ese lapso se provocaría una doble compensación;"

Corte de Apelaciones de Chillán, Rol N° 88-2020 de 21.07.2020:

15.- ° Que, en el caso sub judice el magistrado en el considerando décimo quinto del fallo recurrido accedió al lucro cesante solicitado por el actor, fundándose en que las partes celebraron un contrato al cual la demandada puso término anticipado sin justificación legal, por lo que el trabajador tiene derecho a que su

empleador responda ante el incumplimiento de lo pactado. En este caso, dicha responsabilidad se traduce en el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y que legítimamente le correspondía y tenía derecho a exigir y percibir, daño concreto recibido por el trabajador. Además sostuvo que el hecho de no haber prestado los servicios hasta el plazo establecido en el contrato, y ello se ha debido a una conducta de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato por parte del empleador, éste debe pagar tal indemnización, conforme la remuneración establecida en el motivo octavo de la sentencia, cuyo monto se considerará hasta el 18 de marzo de 2020, fecha en la cual debía terminar la obra.

16.- ° Que, en cuanto a la incompatibilidad alegada, se ha resuelto por la sentencia de unificación de jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema (Rol N 8.279-10), que el hecho de no contemplarse expresamente en materia laboral la indemnización por lucro cesante, esto no significa que el trabajador pueda ser privado de aquella suma que debió obtener, al haberse puesto término anticipado al contrato de manera indebida, ya que se trata de un contratante que habiendo cumplido con sus obligaciones, se ve perjudicado por el incumplimiento del contrato por su contraparte, en orden a otorgar el trabajo convenido y pagar las correspondientes remuneraciones hasta el término de la obra de acuerdo a las estipulaciones pactadas libremente, por lo que el actor tiene el derecho a reclamar la contraprestación que le hubiere sido legítima percibir si no se hubiere producido el aludido incumplimiento y si el trabajador no ha prestado esos servicios con posterioridad, ello no le es imputable, sino se ha debido a la negligencia del empleador al desvincularlo indebidamente de sus labores.

17.- ° Que, por consiguiente, habiéndose establecido por el Tribunal que el despido de la actora producido el 26 de octubre de 2019, fue injustificado y que el contrato de trabajo que la vinculaba con su empleadora, debía terminar el 18 de marzo de 2020, como ya se dijo, por lo que el término anticipado del contrato imputable a su empleador, le daba derecho a percibir la totalidad de las remuneraciones acordadas hasta el término de la faena.

18.- ° Que, así las cosas, no se está en presencia de una doble indemnización o de indemnizaciones incompatibles a las que se refiere el artículo 176 del Código del Trabajo, sino del pago de prestaciones que obedecen a causas diversas, como lo es por una parte, la indemnización sustitutiva del aviso previo debida, al no haber dado el aviso de término con la debida anticipación y, por otra, el pago de remuneraciones que el actor debía percibir hasta el vencimiento del plazo para el que fueron contratados sus servicios.

19.- ° Que, la doctrina anteriormente señalada, ha sido recogida por esta Corte en las causas RIT 45-2015 y 184-2018, así como por la Corte de San Miguel en la causa RIT 177-2018 y anteriormente por la Excm. Corte Suprema en causa 8465-2012.

✓ INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL.

Esta indemnización, no se encuentra regulada en forma expresa en la legislación chilena, sino que emana de la interpretación de los tribunales de justicia.

Básicamente el daño moral, en materia laboral sería el dolor, la angustia, la aflicción física o espiritual y los padecimientos provocados a la víctima por el evento dañoso. Sería una modificación en el desarrollo de su capacidad de entender, querer o sentir y que se encuentra anímicamente perjudicada.

En relación a la cuantía de este tipo de indemnización, debemos señalar que no puede ser determinado dado que si bien es enteramente subjetivo no tiene un equivalente económico exacto, es por ello va a ser determinado por el juez en cuanto a sus consideraciones del daño producido.

Esta indemnización al igual que el lucro cesante no es calificada como indemnización legal en los términos previstos en el artículo 178 del Código del trabajo.

Respecto de la indemnización por daño moral podemos citar la siguiente jurisprudencia:

Corte Suprema, Rol N° 1280-2013, de 29.11.2013:

23°) Que, de los hechos asentados en el juicio, resulta que lo que motivo la terminación del contrato de trabajo por despido indirecto fue una conducta del empleador, que conforme a lo señalado por el sentenciador a quo, en considerando duodécimo, importó que esta se viera emocionalmente afectada, es decir con ocasión de su trabajo y por la imposibilidad de satisfacer sus necesidades fisiológicas básicas tuvo que soportar una incomodidad y vergüenza mayor, cual es la de orinarse en público, todo por no ser autorizada para ir al baño. Lo anterior, necesariamente permite concluir que el daño se produjo estando vigente la relación laboral y precisamente con ocasión de éste.

24°) Que, si bien el demandante nada dice en relación a la fuente jurídica del estatuto jurídico aplícate al daño moral, lo cierto es que resulta innegable señalar que hay dos situaciones diversas que concurren en este caso, uno las indemnizaciones que da lugar el estatuto laboral, con ocasión del despido o despido indirecto, cuando este se produce por causas injustificadas y que tienen una finalidad compensatoria de la pérdida del trabajo y, a su vez, permiten al trabajador tener cierta disponibilidad de recursos en el periodo que puede estar desempleado y, otra diversa la reparación de un daño de carácter moral, indemnizatorio de un vejamen o vergüenza pública causado precisamente por una orden de índole laboral.

25°) Que, así las cosas, resulta que ambas indemnizaciones, en este caso, tienen como fuente hechos diversos, uno es el termino de contrato y otra la humillación pública, lo que en si amerita una doble indemnización, que muchas veces la ley prohíbe cuando la reparación solicitada proviene de un mismo hecho.

✓ INDEMNIZACIÓN FUERO LABORAL EN EL AUTODESPIDO O DESPIDO INDIRECTO

El fuero laboral es una especial forma de protección que la ley otorga a determinados trabajadores en razón del cargo o función que desempeñan como es el caso de los dirigentes sindicales, o de la situación en que se encuentren como en el caso de la mujer embarazada y puérpera.

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

De acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico laboral, los trabajadores sujetos a fuero son los siguientes:

- ✓ Mujer embarazada y puérpera, desde el momento de la concepción y hasta un año de expirado el descanso de maternidad (Artículo 201 del Código del Trabajo).
- ✓ Los trabajadores que participan en la constitución de un sindicato de trabajadores (Artículo 221 del Código del Trabajo).
- ✓ Los candidatos al directorio sindical, desde que se comunique por escrito al empleador la fecha en que debe realizarse la elección y hasta esta última (Artículo 228 del Código del Trabajo).
- ✓ Directores sindicales, desde la fecha de su elección y hasta 6 meses después de haber cesado en el cargo (Artículo 243 del Código del Trabajo).
- ✓ El delegado sindical (Artículo 243 del Código del Trabajo).
- ✓ Un miembro del Comité Paritario hasta el término de su mandato (Artículo 243 del Código del Trabajo).

- ✓ Los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado desde 10 días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral. Artículos 309 y 310 del Código del Trabajo.
- ✓ En caso de muerte de hijo, cónyuge conviviente civil según artículo 66 del Código del Trabajo, que es de un mes de ocurrido el hecho.

Las normas del Código del Trabajo, por regla general no contemplan la posibilidad del que el fuero laboral sea compensado en dinero, sin embargo, en caso de autodespido los tribunales han establecido que resulta procedente la compensación en dinero del fuero laboral de quien pone término al contrato por haber incurrido el empleador en algunas de las causales de término que contempla la norma, esto es el artículo 160 números 1; 5 o 7, al respecto podemos citar la siguiente jurisprudencia:

Corte Suprema, ROL N° 55.306-2016, de 02.03.2017:

En efecto, la declaración de nulidad del despido de una trabajadora, por el hecho de haberse puesto término a su contrato de trabajo sin requerir la autorización judicial previa correspondiente, no obstante encontrarse gozando de fuero maternal, es una sanción que se impone conforme a las reglas del derecho común, por la vulneración de una norma prohibitiva y cuyo efecto natural es la reincorporación de la trabajadora a sus labores, con el pago de las remuneraciones devengadas durante el período de la separación. En su defecto y para el evento que dicha reincorporación no sea posible, la jurisprudencia ha tendido a sustituir dicha medida, por el pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones que deberían ser percibidas por la trabajadora durante el período comprendido por el fuero maternal.

Lo reflexionado precedentemente, la trabajadora que, encontrándose con fuero maternal, se ve forzada a poner término a su contrato de trabajo por incumplimiento de las obligaciones de la empleadora –cuyo es el caso de la sentencia recurrida– a través de la institución del autodespido o despido indirecto, tiene derecho a que le pague, además de las indemnizaciones propias del despido, lo que le corresponde por concepto del fuero, hasta su vencimiento, toda vez que ha de entenderse que la reincorporación al trabajo no ha sido posible por actos de la empleadora.

En consecuencia, resultan plenamente compatibles la indemnización a que tiene derecho la trabajadora, correspondiente a las remuneraciones que hubiere percibido de haberse mantenido vigente la relación laboral y aquella destinada a indemnizarla como resultado del autodespido o despido indirecto, en la medida que se ve separada de su trabajo injustificadamente.

Que, de acuerdo a lo razonado en la sentencia de unificación que precede, corresponde que la demandada pague, conjuntamente con las indemnizaciones por el despido a que será condenada, las remuneraciones y demás prestaciones de carácter laboral y de seguridad social que la demandante tenía derecho a percibir, de haber continuado prestando servicios, hasta el vencimiento del fuero maternal de que gozaba a la fecha de la notificación del autodespido. Sin embargo, como también se dio lugar a la nulidad del despido por no pago de cotizaciones previsionales, de salud y de cesantía, lo que implica que debe pagarse las remuneraciones incluidas las cotizaciones de seguridad social que corresponda hasta la fecha de la convalidación, período que incluye el del fuero maternal, debe entenderse comprendida la indemnización por este concepto en el pago ya dispuesto conforme a los considerandos décimo sexto y décimo séptimo reproducidos de la sentencia de base.

- ✓ **INDEMNIZACIONES ESTIPULADAS EN CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO**

Para poder analizar este tipo de indemnizaciones necesitamos revisar el artículo 178 del Código del Trabajo, que señala:

Artículo 178: Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos o en acuerdos de grupo negociador que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contratos de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse estas a aquellas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo.

De acuerdo al inciso primero del artículo 178, las indemnizaciones pactadas en contratos colectivos de trabajo, se consideran indemnización legal, no siendo por tal motivo un ingreso constitutivo de renta para el trabajador que las percibe.

Las cantidades pactadas y pagadas en virtud de un contrato colectivo no se ven afectadas por el impuesto único de segunda categoría establecido en la Ley de la Renta, que grava en general a las remuneraciones de los trabajadores dependientes.

Es importante destacar que estas indemnizaciones convenidas en contratos colectivos no se ven afectadas por límites o topes, como ocurre con las indemnizaciones legales, por lo cual no quedarán afectas a impuestos, cualquiera sea su monto.

Es necesario puntualizar que las indemnizaciones pactadas en convenios colectivos de trabajo o acuerdos de grupo negociador, no constituirán renta solo en el caso que el convenio colectivo o acuerdo de grupo negociador complementen, modifique o reemplace estipulaciones de contratos colectivos, o sean continuadores de un contrato colectivo.

Para efecto del análisis de las indemnizaciones convenidas en contratos colectivos, en cuanto a que revisten el carácter de indemnización legal no constitutiva de renta para el trabajador que las percibe, debemos destacar que el legislador no ha establecido que el trabajador beneficiario de esta haya negociado colectivamente, sino que simplemente se exige que la indemnización este pactada en el contrato colectivo respectivo, es por ello que en opinión de la Dirección del Trabajo, en el caso de que se haga la extensión de beneficios en virtud del artículo 322 del Código del Trabajo, en cuanto al pago de una indemnización pactada en el contrato colectivo a trabajadores que no negociaron colectivamente, esta seguirá siendo calificada como indemnización legal para todos los efectos.

Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 0271/001, de 20.01.2015

La indemnización por años de servicio por retiro voluntario pactada en programa extraordinario de egresos del convenio colectivo de fecha 01 de febrero de 2013, suscrito entre la empresa Minera Escondida Limitada y el Sindicato N° 1 de Trabajadores constituido en ella, no goza de la exención tributaria del inciso 1° del artículo 178 del Código del Trabajo, toda vez que dicho instrumento colectivo no ha tenido por finalidad complementar, reemplazar o modificar un contrato colectivo de la misma empresa, por lo que lo actuado por ésta se ajustaría a derecho al gravar con impuesto la indemnización indicada.

Ordinario N° 1456/46, de 11.04.2005

Lo dispuesto en el artículo 178 del Código del Trabajo, en orden a que no constituirán renta para efectos tributarios las indemnizaciones por término de contrato establecidas por ley o en contratos colectivos, o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen contratos colectivos, es igualmente

aplicable respecto de las estipuladas en instrumentos colectivos que han sido extendidos por el empleador a trabajadores que no los negociaron, o no fueron parte de los mismos.

Ordinario N° 02735/121, de 05.07.2004

Las indemnizaciones especiales para el caso de renuncia de derechos y/o término de contrato pactadas en las cláusulas 5 y 6 del convenio colectivo celebrado el 14.10.2003 entre la Empresa XX y el sindicato de trabajadores constituido en ella, que complementa el contrato colectivo suscrito entre las mismas partes el 1.10.2002, están afectas a la exención tributario prevista en el inciso 1° del artículo 178 del Código del Trabajo siempre que exista continuidad entre los respectivos instrumentos colectivos pero no necesariamente identidad de trabajadores entre el que otorga la indemnización por término de contrato y el instrumento colectivo que le antecede.