



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E74024 (16)2021

ORDINARIO N°: 1290 /

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina

MATERIA:

Pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo Término de contrato. Indemnización por años de servicio. Base de cálculo

RESUMEN:

1.-Los trabajadores que al vencimiento del pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo suscrito en conformidad a la Ley N°21.227 fueren despedidos por las causales de término previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo y cuyos contratos hubieren estado vigentes un año o más, tienen derecho a percibir indemnización por años de servicio en los términos señalados en el presente informe.

2.-La base de cálculo de dichas indemnizaciones, debe estar conformada por la última remuneración mensual percibida por dichos trabajadores con anterioridad a la suscripción de los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo a los que estuvieron afectos.

ANTECEDENTES:

- 1.-Instrucciones de 19.03.2021, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2.-Instrucciones de 19.02.2021 y 01.04.2021, de Jefe Departamento Jurídico.
- 3.-Instrucciones de 08.01.2021 de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4.-Correo electrónico de 31.12.2020, de Sr. Diego Sánchez.

SANTIAGO,

26 ABR 2021

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A: SR. DIEGO SÁNCHEZ
>dsanch28@hotmail.com>

Mediante correo electrónico citado en el antecedente 4), solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre un supuesto vacío de la Ley N°21227 que, en su opinión, ha significado que los trabajadores que suscribieron pactos de suspensión del contrato de trabajo en los términos de dicha ley y que son despedidos al vencimiento de aquellos, no tendrían derecho a percibir en su integridad las indemnizaciones que le habrían correspondido de no haber mediado dicha suspensión.

Hace presente que presta servicios part-time en una empresa que no individualiza y que ha tomado conocimiento que su empleadora ha puesto término al contrato de trabajo de varios dependientes que suscribieron dichos pactos, quienes han sufrido una merma considerable en el cálculo de su finiquito, atendido que durante el período de suspensión temporal los afectados no han percibido sueldo. Consulta específicamente si correspondería a dichos trabajadores percibir indemnización por años de servicios y, en su caso, cuál sería la base de cálculo de dicho beneficio.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud. que esta Dirección del Trabajo, en uso de sus facultades legales, fijó el sentido y alcance de la ley en comento a través del dictamen N°1762 /008, de 03.06.2020, en el cual se analizan, entre otras materias, los requisitos que deben cumplirse para la suscripción de los pactos de suspensión temporal de los contratos de trabajo, la oportunidad y condiciones de dichos pactos, la interrupción de su vigencia y la base de cálculo de las indemnizaciones por año de servicio, aspecto este último regulado por el artículo 6°ter de la misma ley, que al efecto prescribe:

“En el evento de que el empleador pusiere término al contrato de trabajo luego de haberse acogido a las prestaciones de esta ley, las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171 del Código del Trabajo, deberán considerar como base de cálculo la última remuneración mensual devengada por el trabajador, según los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo”.

En relación con la normativa anotada, el citado dictamen expresa:

“De conformidad con la disposición legal anotada, para los efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en las normas legales que indica, deberá considerarse la última remuneración mensual devengada por el trabajador, la cual, acorde a lo prevenido por el artículo 172 del Código del Trabajo, comprende toda cantidad que este estuviere percibiendo por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero”.

Al respecto, resulta útil recordar que el artículo 163 del Código del Trabajo, regula la indemnización por años de servicio que corresponde pagar cuando el respectivo contrato hubiere estado vigente un año o más y su término se produzca por aplicación de las causales establecidas en el artículo 161 del mismo cuerpo

legal, vale decir, necesidades de la empresa establecimiento o servicio o desahucio escrito del empleador.

En efecto, el citado precepto establece que la aplicación de tales causales obliga al empleador a pagar la indemnización que las partes hubieren convenido contractualmente si ésta fuera superior a la legal y que en caso de no existir un acuerdo en tal sentido, el trabajador deberá percibir por tal concepto una suma equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada, por cada año de servicios y fracción superior a seis meses prestados continuamente al empleador. Conforme al mencionado artículo 163, la indemnización en comento es compatible con la denominada sustitutiva del aviso previo, establecida en el inciso 4° del artículo 162 e inciso 2° del artículo 161 del Código del Trabajo.

Esta última indemnización permite al empleador que invoca las causales anteriormente analizadas, poner término de inmediato al respectivo contrato, sin dar un aviso con treinta días de anticipación como exige la ley y consiste en el pago de una suma equivalente a la última remuneración mensual devengada.

Por su parte, el artículo 163 bis del citado Código dispone el pago una indemnización en dinero, sustitutiva del aviso previo en favor del trabajador cuyo empleador haya sido sometido a un procedimiento concursal de liquidación, en conformidad a la ley de Reorganización de y Liquidación de Activos de Empresas y Personas. La base de cálculo de dicho beneficio estará determinada por el promedio de las tres últimas remuneraciones mensuales devengadas si existieren, de las dos últimas o de la última devengada, en su caso. Conforme al mismo artículo, si el contrato hubiere estado vigente un año o más, el trabajador tendrá derecho a la indemnización por años de servicio que le habría correspondido percibir si el contrato hubiere terminado por las causales contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, anteriormente citadas.

A su vez, los artículos 168 y 169 de dicho cuerpo legal reglamentan las indemnizaciones por término de contrato y sus incrementos que corresponde fijar al juez en caso de reclamación del trabajador que hubiere sido despedido por las causales ya indicadas o por las contempladas en los artículos 159 y 160, como asimismo, el procedimiento aplicable cuando el empleador pone término al contrato invocando la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, respectivamente. Cabe agregar que el artículo 170 regula las indemnizaciones que corresponde pagar si el contrato termina por aplicación de la causal de desahucio escrito del empleador y el artículo 171, aquellas a que tiene derecho el trabajador que haya puesto término a su contrato en los términos allí previstos.

Efectuadas las precisiones anteriores cabe señalar que la doctrina institucional ha precisado el concepto de última remuneración mensual utilizado por el legislador en el citado artículo 172, entre otros, en Dictamen N°4466/308, de 21.09.1998, señalando que tal expresión reviste un contenido y naturaleza eminentemente fáctico o pragmático, en tanto alude a «*toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador al momento de terminar el contrato*». De ello se sigue que el cálculo de las indemnizaciones legales por término de contrato debe hacerse considerando dicha base, sin que proceda limitarlo al concepto de remuneración previsto en el inciso primero del artículo 41 del Código del Trabajo.

Acorde a todo lo expuesto, preciso es convenir que los trabajadores por quienes se consulta tienen derecho a percibir indemnización por años de servicio en caso de que hayan prestado servicios continuos para su empleador durante un año o más y cuyos contratos hayan terminado por aplicación de las causales contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

Cabe agregar que conforme a lo prevenido por el artículo 6 ter de la Ley N°21.227, para los efectos del pago de las indemnizaciones a que dicha norma alude, deberá considerarse la última remuneración mensual devengada por el

trabajador, la cual conforme a la doctrina institucional anteriormente invocada, está constituida por toda cantidad que aquel hubiere percibido con anterioridad a la fecha de suscripción del pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo al que estuvo afecto.

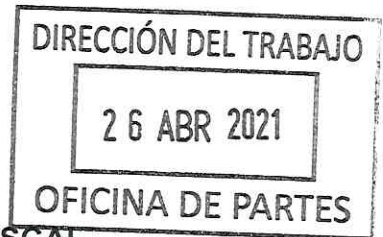
En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina institucional invocada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Los trabajadores que al vencimiento del pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo suscrito en conformidad a la Ley N° 21.227 fueron despedidos por las causales de término previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo y cuyos contratos hubieren estado vigente un año o más, tienen derecho a percibir indemnización por años de servicio en los términos señalados en el presente informe.
- 2) La base de cálculo de dichas indemnizaciones, como asimismo, las previstas en las normas legales que se analizan, debe estar conformada por la última remuneración mensual percibida por dichos trabajadores con anterioridad a la suscripción de los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo a los que estuvieron afectos.

Saluda a Ud.




JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL




LEP/SMS
Distribución

- Jurídico, Partes, Control