



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

ORD.: N° 2772/056

MAT.: 1) Terminación Contrato Individual. Cotizaciones Previsionales Impagas. Efectos. Remuneraciones.

2) Terminación Contrato Individual. Cotizaciones Previsionales Impagas. Monto. Efectos. Remuneraciones.

3) Ley N°20.194. Vigencia.

4) Ley N°20.194. Vigencia.

RDIC.: 1) Analizados los alcances de la Ley N°20.194, se podrá exigir el pago de remuneración y demás prestaciones del contrato de trabajo por el trabajador que ha sido despedido sin tener las cotizaciones al día, por todo el período que ello ocurra que medie entre la fecha del despido y la fecha efectiva de envío o de entrega al trabajador de la comunicación del pago de las cotizaciones, y el plazo de seis meses que fija el Inciso 3° del Artículo 480° del Código del Trabajo regiría únicamente para la interposición de la demanda de nulidad, y

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

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

ANT.: 1) Pase N°832, de 09.07..2007, de Jefe de Gabinete Directora del Trabajo;

FUENTES: Código del Trabajo, Artículo 162°, Inciso 5°, 6° y 7°; Código Civil, Artículo 9° , Inciso 2°; Ley N°20.194, publicada en el Diario Oficial del 07.07.2007.

CONCORDANCIAS: No hay

SANTIAGO, 27.07.2007

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO

A: SR. JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

Por razones de buen servicio cúmpleme informar a Ud. los alcances de la Ley N°20.194, publicada recientemente en el Diario Oficial del 07 de julio del 2007, referida a los efectos del despido de un trabajador existiendo deuda previsional, para lo cual se citará en forma previa disposiciones del Código del Trabajo que le sirven de contexto.

1) Como es sabido, los Incisos 5° y 6° del Artículo 162° del Código del Trabajo, agregados por la Ley N° 19.631, de 1999, disponen:

"Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

"Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago." De las disposiciones legales antes citadas se desprende que para proceder al despido por las causales de los Números 4,5, o 6 del Artículo 159º; del Artículo 160º y del Artículo 161º del Código del Trabajo, el empleador deberá informar por escrito al trabajador el estado de pago de las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior, y si ellas no estuvieren integradas hasta esta fecha al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, no obstante, el empleador podrá convalidar el despido, con lo cual cesará la obligación de mantener el pago de las remuneraciones y demás prestaciones del contrato de trabajo, pagando las cotizaciones morosas, e informando de ello al trabajador, mediante carta certificada, acompañando los comprobantes de las instituciones previsionales que acrediten dicho pago.

Por su parte, el Inciso 7º del mismo Artículo 162º, que no se transcribe en esta ocasión porque la ley lo hace, como consta más adelante, precisa, que sin perjuicio de la convalidación, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones del contrato desde la fecha del despido y hasta la fecha del envío o entrega al mismo trabajador de la comunicación del pago de las cotizaciones. Ahora bien, establecido lo anterior, la Ley N°20.194, recientemente promulgada y publicada, contiene dos materias, una, abordada en su artículo 1º, referida a interpretar el Inciso 7º del Artículo 162, sobre pago de remuneración y otras prestaciones contractuales en caso de despido existiendo mora de cotizaciones, y otra, de su Artículo 2º, relativa a establecer una excepción a la aplicación del Inciso 7º aludido, de pago de remuneración en el caso señalado, cuando la deuda por cotizaciones no sea de una envergadura tal que la misma norma legal precisa.

En efecto, el Artículo 1º de la Ley N° 20.194, dispone:

"Declárese interpretado el Inciso 7º del Artículo 162º del Código del Trabajo en el siguiente sentido:

"El Inciso 7º del Artículo 162º del Código del Trabajo en cuanto señala que " Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.", debe interpretarse y aplicarse de forma tal que el pago al cual está obligado el empleador moroso en el pago de las cotizaciones previsionales comprende la totalidad del período de tiempo que media entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la comunicación mediante al cual el empleador le comunica al trabajador que ha pagado las cotizaciones morosas, con las formalidades indicadas en el Inciso 6º de dicha disposición legal, sin perjuicio del plazo de prescripción señalado en el Inciso 3º del Artículo 480º, del mismo Código, el que sólo se considerará para los efectos de la interposición de la respectiva demanda."

A su vez, el Artículo 480º, Inciso 3º del Código del Trabajo, preceptúa:

"Asimismo, la acción para reclamar la nulidad del despido, por aplicación de lo dispuesto en el Artículo 162º, prescribirá también en el plazo de seis meses contados desde la suspensión de los servicios."

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se deriva que el legislador, por la vía interpretativa, ha precisado que la obligación del empleador de pagar remuneraciones y demás prestaciones del contrato de trabajo al trabajador que ha sido despedido teniendo a su respecto deuda por cotizaciones previsionales, será por todo el período que medie entre su separación y el pago y comunicación de las cotizaciones adeudadas, aún cuando se exceda el plazo de seis meses desde la suspensión de los servicios, previsto por el Código para la reclamación de la nulidad del despido, plazo que regirá únicamente para la interposición de la respectiva demanda de nulidad, pero no como limitante en el tiempo de la obligación del empleador de pago de remuneración y demás prestaciones,

en caso de despido existiendo deuda previsional. Con esta norma interpretativa, según los antecedentes del proyecto de ley se estaría solucionando la aplicación que estarían haciendo de ella los tribunales de justicia, al estimar que el plazo máximo que se podría demandar el pago de la remuneración por despido nulo sería de seis meses, coincidente con el plazo de prescripción para entablar la acción de nulidad.

En consecuencia, se podrá exigir el pago de remuneración y demás prestaciones del contrato de trabajo por el trabajador que ha sido despedido sin tener las cotizaciones al día por todo el período que ello ocurra, que medie entre el despido y la entrega o comunicación al trabajador del hecho del pago de las cotizaciones morosas, y el plazo de prescripción de seis meses del Inciso 3° del Artículo 480° del Código del Trabajo, regiría únicamente para la interposición de la demanda de nulidad del despido.

2) El Artículo 2° de la Ley N°20.194, modifica el inciso 7° del artículo 162 del Código del Trabajo, incorporándole el siguiente párrafo después de punto aparte que pasa a ser punto seguido :

"No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales , y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado des de la notificación de la respectiva demanda."

De la disposición legal antes citada se desprende que, por vía de excepción, el empleador no estará obligado al pago de las remuneraciones y demás prestaciones del contrato al trabajador que ha sido despedido sin tener las cotizaciones previsionales al día, cuando las cotizaciones devengadas por el período que debió pagar remuneración más las morosas anteriores al despido no excedan la cantidad que resulte menor de comparar el 10 % del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, no obstante lo cual, el monto resultante deberá ser pagado en todo caso dentro de 15 días de notificada la demanda de nulidad del despido.

Cabe agregar, que la intención del legislador ha sido que ante una deuda previsional relativamente de baja significación devengada antes del despido el empleador no pudiese verse obligado al pago de las remuneraciones y demás prestaciones del contrato por un lapso que atendida la misma interpretación que se hace en el artículo 1° de la Ley podría ser prolongado, que el trabajador intentaría interrumpir solo antes de cumplirse el plazo de seis meses para reclamar de la nulidad del despido y pago de dichas remuneraciones y demás prestaciones intermedias.

En efecto, en la historia del establecimiento de la ley que consta en el informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del H. Senado, se precisa que para definir si la deuda previsional es de un monto no significativo, se considera una ecuación conforme a la cual la deuda será de menor entidad cuando el monto en mora por concepto de imposiciones anteriores al despido, no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional y dos unidades tributarias mensuales, entendiéndose por total de la deuda previsional la suma del monto insoluto por cotizaciones antes del despido más las acumuladas durante el período posterior al despido.

Para hacer más gráfico lo anterior, y basado en el mismo Informe antes aludido, se puede recurrir al siguiente ejemplo: Primer Paso: Determinación de Base de Análisis: Deuda previsional anterior \$ 25.000.- deuda posterior al despido \$552.000 (equivalente a unos seis meses); deuda total previsional \$577.000. Ahora, 10% de deuda total: \$57.700. Base de comparación 2UTM del mes de julio: \$ 65.448, luego cantidad inferior entre ambas es \$57.700. Segundo Paso: Derecho del Trabajador para Demandar Pago de Remuneración y otras Prestaciones del Período Posterior al Despido: En el ejemplo del caso, la deuda previsional al momento del despido era de \$25.000 la que es inferior al 10% del total de la deuda previsional o \$57.700, lo que lleva a que al ser la deuda original o anterior al despido inferior al



resultado de este porcentaje no correspondería que el trabajador demandare en la nulidad el pago de remuneraciones y demás prestaciones posteriores al despido, siempre que la cantidad adeudada, cualquiera sea su monto, se pague dentro de 15 días de notificada la demanda de nulidad del despido.

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

3) Vigencia de la norma legal en análisis:

Como el legislador no ha señalado una fecha especial de vigencia, habría que distinguir las dos situaciones que considera la ley: A) La norma interpretativa contenida en el Artículo 1° de la ley, regiría desde la vigencia de la norma legal interpretada, el Inciso 7° del Artículo 162° del Código del Trabajo, si acorde al Artículo 9°, Inciso 2° del Código Civil, la ley puede disponer sólo para lo futuro y no tendrá jamás efecto retroactivo, no obstante, las leyes que se limitan a declarar el sentido de otras leyes, como es el caso, se entenderán incorporadas en ésta, pero con la limitante que no afectarán en manera alguna los efectos de sentencias judiciales ejecutoriadas en el tiempo intermedio; y B) La norma del Artículo 2° de la ley, modificatoria del Inciso 7° del Artículo 162° del Código, regiría desde su publicación en el Diario Oficial, es decir desde el 07.07.2007.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud., que, analizados los alcances de la ley N° 20.194:

- 1) Se podrá exigir el pago de remuneración y demás prestaciones del contrato de trabajo por el trabajador que ha sido despedido sin tener las cotizaciones al día por todo el período que ello ocurra, que medie entre la fecha del despido y la fecha de entrega o comunicación al trabajador del pago de las cotizaciones morosas, y el plazo prescripción de seis meses que fija el Inciso 3° del Artículo 480° del Código del Trabajo, regiría únicamente para la interposición de la demanda de nulidad, y
- 2) Excepcionalmente, no procede exigir pago de remuneración y demás prestaciones del contrato de trabajo al trabajador despedido sin tener las cotizaciones al día, cuando el saldo adeudado de cotizaciones antes del despido sea inferior a una cantidad que resulte menor de comparar el 10% de la deuda total por cotizaciones previsionales considerado el período anterior como posterior al despido, y 2 UTM, siempre que la deuda anterior al despido se pague dentro de 15 días de notificada la demanda de nulidad de despido.
- 3) Vigencia de la Ley N°20.194: A) La norma interpretativa contenida en el Artículo 1° de la ley, regiría desde la vigencia de la norma legal interpretada, el Inciso 7° del Artículo 162° del Código del Trabajo, acorde al Artículo 9°, Inciso 2° del Código Civil, con la limitante que su vigencia no afectará en manera alguna los efectos de sentencias judiciales ejecutoriadas en el tiempo intermedio ; y B) La norma del Artículo 2° de la ley, en cuanto modifica el Inciso 7° del Artículo 162° del Código, regiría desde su publicación en el Diario Oficial, es decir, desde el 07.07.2007.

Saluda a Ud.,

PATRICIA SILVA MELÉNDEZ
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

