



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
K 12625 (2723) 2017 ✓
K 12626 (2724) 2017 ✓

Jurídico.



0289

ORD.:

MAT.:

Las cotizaciones previsionales deben pagarse en conformidad con la ley y sobre la base de las remuneraciones obtenidas por el tiempo efectivamente trabajado.

No existe impedimento jurídico para que el empleador pueda hacer entrega a sus trabajadores del reglamento interno mediante formato digital, para lo cual la plataforma informática debe ajustarse a la doctrina de documentación electrónica emanada de este Servicio.

ANT.:

1.- Instrucciones de 05.01.2018 de la Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2.- Presentaciones de 22.12.2017 de doña Jessica Moreira Godoy, en representación de la empresa Security Servicios Limitada.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

18 ENE 2018 ✓

A : SRA. JESSICA MOREIRA GODOY
SECURITY SERVICIOS LIMITADA
LA CONCEPCION N°141 OFICINA 202
PROVIDENCIA

Mediante las presentaciones del antecedente Ud. ha formulado consultas respecto al pago de cotizaciones previsionales cuando se pone término a la relación laboral por ausencias injustificadas, así como la procedencia de hacer entrega a sus trabajadores del reglamento interno de la empresa en formato digital.

Al respecto cumpla con informar a usted lo siguiente:

A su consulta relativa al pago de cotizaciones respecto de trabajadores desvinculados de la empresa habiendo invocado la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, esto es, por ausencias injustificadas, procediendo al descuento de remuneraciones por los días no trabajados, en específico, sobre si es

procedente pagar los días, efectivamente trabajados y, por ende, la proporción correspondiente a las cotizaciones previsionales durante el mes del despido.

Al respecto, cumpla con informar a usted lo siguiente:

El artículo 7 del Código del Trabajo, al definir lo que se entiende por contrato individual, establece las obligaciones recíprocas de las partes, por un lado el empleador de otorgar el trabajo convenido y pagar por ellos la remuneración acordada, y el trabajador, por su parte, el cumplimiento de las labores para las que fue contratado.

Así lo ha sostenido este Servicio, en el Ordinario N° 1223 de 16.03.2017, el que señala: *“Acorde a ello la doctrina institucional vigente, que se contiene en dictámenes N°2088/108, de 17.04.97 y 6725/ 306 de 16.11.94, entre otros, ha precisado que el derecho del trabajador a percibir la remuneración pactada se genera por el cumplimiento de la obligación correlativa que le impone el contrato de trabajo, cual es la ejecución de los servicios convenidos, como también, que éste sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con la obligación mencionada, salvo la concurrencia de una causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.”*

Entonces, para que se produzca el pago de remuneraciones es preciso que el trabajador hubiere prestado los servicios para los que fue contratado, si ello no ocurre, el empleador está facultado para no sólo proceder al descuento de los días no trabajados, sino que también cursar las sanciones señaladas en el reglamento interno o bien, proceder al término de la relación laboral. Así, es el Dictamen Ordinario N° 5308/230 de 29.09.1996, el que señaló la forma matemática para proceder a calcular dichos descuentos.

Por su parte, el artículo 58 del Código del Trabajo dispone que *“El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos”*.

En lo relativo al término de la relación laboral, el empleador se encuentra obligado a informar al trabajador el estado de pago de las cotizaciones previsionales hasta el último día del mes anterior al despido, si ellas no están pagadas, el despido no produce los efectos que le son propios. Lo anterior, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 5 del artículo 162 del mismo cuerpo legal que indica que, *“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 íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.”*

Del análisis armónico de las normas y doctrina señalada, es posible concluir que una vez que el empleador procede al descuento de los días no trabajados, sobre esa remuneración así calculada, deberá proceder a descontar las cotizaciones previsionales que corresponden de conformidad con la normativa vigente.

Ahora, si el término de la relación laboral se produce antes de completar la mensualidad, se deberá hacer el procedimiento anterior, en proporción al tiempo efectivamente trabajado, y sobre la remuneración así obtenida se deberán descontar las cotizaciones previsionales.

En consecuencia, las cotizaciones previsionales deben pagarse en conformidad con la ley y sobre la base de las remuneraciones obtenidas por el tiempo efectivamente trabajado.

A su segunda consulta, relativa a la posibilidad de hacer entrega a los trabajadores del reglamento interno mediante soporte digital, cabe tener

presente lo señalado en el inciso 2 artículo 156 del Código del Trabajo: "Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la Ley N° 16.744."

De la norma señalada es posible inferir que el legislador establece la obligación del empleador de entrega un ejemplar del reglamento interno en formato papel a los trabajadores de su empresa. Sin embargo y atendidos los mecanismos de comunicación actuales, es posible el uso de plataformas digitales y medios electrónicos para la distribución de documentación que deba ser puesta en conocimiento de los dependientes.

Así lo ha sostenido esta Dirección en el Dictamen Ordinario N° 789/015 de 16.02.2015 en los siguientes términos: "No obstante lo señalado por la norma en examen, dicho precepto debe ser interpretado teniendo en consideración, en primer término, que la data del Código del Trabajo impidió al legislador considerar el uso de las tecnologías actuales, por lo que resultaría antojadizo desconocer que el fin de la medida de publicidad contemplada en el mismo precepto -publicación en sitios visibles- puede ser cumplida mediante medios electrónicos, por ejemplo manteniendo el texto en una pantalla. Asimismo, resulta esencial tener presente que la ley N°19.799, Sobre Documentos Electrónicos, Firma Electrónica y Servicios de Certificación de Dicha Firma, establece en el incisos 2° y 3°, de su artículo 1°, lo siguiente:

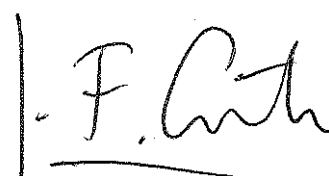
"Las actividades reguladas por esta ley se someterán a los principios de libertad de prestación de servicios, libre competencia, neutralidad tecnológica, compatibilidad internacional y equivalencia del soporte electrónico al soporte de papel.


Toda interpretación de los preceptos de esta ley deberá guardar armonía con los principios señalados."


Ahora bien, de acuerdo a las reglas hermenéuticas contempladas en los artículos 19 a 24 del Código Civil, en la especie deben preferirse las disposiciones del cuerpo normativo en examen por sobre las del Código del Trabajo, por tratarse de una ley especial, posterior y de igual rango legal que éste. De esta forma, no cabe sino concluir, que pueden entregarse en formato electrónico todas las copias del señalado reglamento interno, tanto las del inciso 1° como las del inciso 2° del transcrito artículo 156 del Código del Trabajo, pudiendo también ser cumplida la medida de publicidad del citado inciso 1°, mediante medios electrónicos que aseguren la finalidad de la norma."

En consecuencia, no existe impedimento jurídico para que empleador pueda hacer entrega a sus trabajadores del reglamento interno mediante formato digital, para lo cual la plataforma informática debe ajustarse a la doctrina de documentación electrónica emanada de este Servicio.

Saluda a Ud.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




JFCC/EP/CGD
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control