



DEPARTAMENTO JURÍDICO
UNIDAD DE DICTÁMENES E
INFORMES EN DERECHO
S/K (79) 2017
K 7396 (1686) 2017

Jurídico



4426

ORD.:

MAT.: 1) No resulta procedente que un empleador pague el sueldo que corresponde a los últimos días de un mes conjuntamente con los estipendios del mes próximo, toda vez que con ello se excede el período máximo establecido por la ley para el pago de las remuneraciones.

2) El empleador no podría eximirse de su obligación de pagar todos los estipendios a los que contractualmente se haya obligado, debido a que los contratos legalmente celebrados tienen fuerza obligatoria para las partes.

3) Para efectos previsionales, las remuneraciones se devengan desde la fecha en que se pagaron, o debieron haberse pagado, de acuerdo con lo establecido en el respectivo contrato de trabajo, y las cotizaciones previsionales deben declararse y pagarse dentro de los diez primeros días del mes calendario siguiente.

ANT.: 1) Oficio N° 17.269, de 01.08.2017, de la Superintendencia de Pensiones, recibido con fecha 07.08.2017.

2) Ordinario N° 3.189, de 12.07.2017, del Director del Trabajo.

3) Ordinario N° 817, de 17.02.2017, del Director del Trabajo (S).

4) Correos electrónicos de fecha 22.12.2016, 28.12.2016, 29.12.2016 y 12.01.2017, de don Mauricio Bugueño Droguett.

21 SEP 2017

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : MAURICIO BUGUEÑO DROGUETT
mbugueno@dt.gob.cl

Mediante correos electrónicos del antecedente 4), Ud. ha solicitado un pronunciamiento que determine si se ajusta a Derecho que las cotizaciones previsionales de un trabajador, cuya relación laboral se inició los últimos días de un mes determinado, sean pagadas conjuntamente con las remuneraciones que corresponden a la mensualidad siguiente.

Precisa, que de acuerdo a su experiencia, existen empleadores que, al contratar a un trabajador los últimos días de un mes, pagan el sueldo que corresponde a esos días conjuntamente con los estipendios del mes próximo, reflejándolo en las liquidaciones de remuneración bajo el concepto de "reliquidación", argumentando para ello "ordenes contables" o "cortes de mes".

A su vez, las cotizaciones previsionales por todos estos emolumentos, es decir, un mes completo de remuneración más los días trabajados en la mensualidad anterior, son solucionadas en las entidades correspondientes en un solo acto, dentro de los primeros diez días del mes siguiente a aquel en que se realizó el pago de las remuneraciones al trabajador.

Lo anterior, según expone, tendría incidencia en los siguiente aspectos remuneracionales: el retraso en el pago de las remuneraciones; y eventualmente un menor pago por gratificaciones, si estas se pagan de acuerdo con la modalidad establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo y con el sueldo mensual se supera el tope de 4,75 IMM.

Esta situación también puede influir en el ámbito previsional, debido a que la menor antigüedad que registraría el trabajador en ese sistema, podría afectar el cobro del seguro de cesantía o el derecho a subsidio por incapacidad laboral, en caso que el dependiente hiciera uso de licencia médica, sin perjuicio que, debido al desfase, el trabajador dejaría de percibir la rentabilidad que, eventualmente, correspondería a sus fondos de pensiones.

Sobre lo consultado es posible señalar, que el artículo 44 del Código del Trabajo, en sus incisos primero y segundo, dispone: "*La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42.*

"En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes".

Por su parte, el inciso primero del artículo 55, del mismo cuerpo legal, establece: "*Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes. En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita".*

En lo relacionado con las disposiciones citadas, la doctrina de esta Dirección, contenida entre otros, en los dictámenes N^{os} 2.022/83 de 02.04.1996 y 2.093/033 de 13.05.2011, sostiene que el pago de las remuneraciones debe hacerse en los períodos que las partes libremente han acordado, pero que ellos no pueden exceder de un mes. Especifican que está prohibido por el legislador pactar períodos de pago de remuneraciones por un lapso superior a dicho término, lo que garantiza el derecho del trabajador a percibir los estipendios en un plazo que no exceda de un mes, derecho que, por aplicación del artículo 5^o del Código del Trabajo, es irrenunciable mientras subsista el contrato de trabajo.

En este mismo sentido el Ordinario N^o 6.038, de 19.11.2015 indica que "*el empleador está obligado al pago de las respectivas remuneraciones con la periodicidad y, por ende, en la fecha pactada por las partes, lapso que no puede exceder de un mes, lo que torna improcedente que, unilateralmente o, incluso, con acuerdo del trabajador, la empresa sobrepase dicha periodicidad máxima, no existiendo norma alguna que permita alguna suerte de plazo de gracia o prórroga una vez vencida la fecha de pago que rija al efecto en el caso de que se trate".*

Por lo tanto, no resulta procedente que un empleador pague el sueldo que corresponde a los últimos días de un mes conjuntamente con los

estipendios del mes próximo, toda vez que con ello se excede el período máximo establecido por la ley para el pago de las remuneraciones.

Cumple agregar, en lo que respecta a una eventual disminución en los montos de las remuneraciones, que el empleador debe pagar todos los estipendios a los que contractualmente se haya obligado. Si hubiere pactado una remuneración mensual -entre los cuales podría haber estipendios como el pago de gratificación bajo la modalidad establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo- y el trabajador hubiere trabajado solo algunos días del mes, deberá pagar la remuneración en proporción a los días efectivamente trabajados.

En efecto, según lo ha señalado esta Dirección, entre otros, en el Dictamen N° 4.488/255, de 26.08.1999, de la disposición contenida en el artículo 7° del Código del Trabajo, que conceptualiza el contrato de trabajo, se infiere que éste es un contrato bilateral que genera obligaciones para ambas partes; para el empleador, fundadamente, la de proporcionar el trabajo convenido y pagar por ese trabajo la remuneración estipulada, y tratándose del trabajador, su principal obligación consiste en ejecutar la labor o servicio para el cual fue contratado.

Añade el pronunciamiento que, en conformidad al artículo 1545 del Código Civil, *"todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*, de cuyo precepto deduce que los contratos legalmente celebrados tienen fuerza obligatoria para las partes, de suerte que no pueden ser modificados, por lo que procede su cumplimiento en los términos convenidos por los contratantes, salvo que medie mutuo acuerdo de las partes.

De este modo, el empleador no podría eximirse de su obligación de pagar todos los estipendios a los que contractualmente se haya obligado, debido a que los contratos legalmente celebrados tienen fuerza obligatoria para las partes.

Ahora bien, en cuanto al pago de las cotizaciones previsionales, se estimó pertinente solicitar informe a la Superintendencia de Pensiones, a fin de que dicho organismo determine cuándo debe entenderse devengada la remuneración para efectos del pago de las cotizaciones previsionales, toda vez que dicha época puede no coincidir con la solución efectiva de los estipendios remuneracionales.

La respuesta de dicha superintendencia fue recibida mediante Oficio del antecedente 1), en el que se informa lo siguiente: *"Cabe señalar que este Organismo Fiscalizador dentro de las facultades interpretativas que le otorga el D.L. N° 3.500, de 1980, ha entendido que si bien el artículo 55 del Código del Trabajo al disponer que las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes; la norma no prescribe como debe contabilizarse este lapso, y en tal sentido se ha resuelto que si se fija el pago de una remuneración mensual y ésta comprende períodos trabajados en un mes calendario y parte del otro, ello no tiene incidencia para el pago de las cotizaciones previsionales, pues ellas deberán pagarse dentro de los 10 primeros días del mes calendario siguiente al que dicha remuneración se devengó.*

"En efecto, cabe considerar que respecto de aquellos trabajadores que se encuentren afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980, y en lo que respecta al pago de sus cotizaciones previsionales, es menester estarse a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 19 de este cuerpo legal, según el cual, las cotizaciones establecidas en su Título III deben ser declaradas y pagadas por el empleador, el trabajador independiente o la entidad pagadora de subsidios, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones y rentas afectas a aquéllas, o aquél en que se autorizó la licencia médica por la entidad correspondiente, en su caso, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo, o hasta el día 13 si el pago se realiza a través de un medio electrónico.

"Por lo anterior, la fijación de períodos de pago de remuneraciones por un mes, que comprenden parte de un mes calendario y parte de otro, no tiene incidencia para el pago de las respectivas cotizaciones previsionales, pues ellas deberán enterarse dentro de los diez primeros días del mes calendario siguiente al que dichas remuneraciones se devengaron. Las remuneraciones se devengan desde la fecha

en que se pagaron o debieron pagarse de acuerdo con el contrato suscrito entre las partes y cualquiera sea el día del mes en que ello acontezca, las cotizaciones previsionales deben declararse y pagarse dentro de los diez primeros días del mes calendario siguiente”.

De acuerdo con lo informado por la Superintendencia de Pensiones, entonces, las remuneraciones se devengan desde la fecha en que se pagaron, o debieron haberse pagado, de acuerdo con lo establecido en el respectivo contrato de trabajo, y las cotizaciones previsionales deben declararse y pagarse dentro de los diez primeros días del mes calendario siguiente, término que se prorroga hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo, o hasta el día 13 si el pago se realiza a través de un medio electrónico.

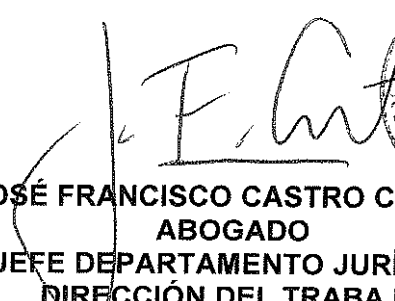
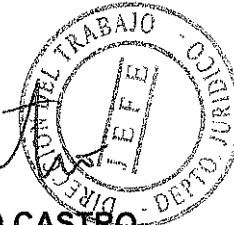
En consecuencia, de acuerdo con las disposiciones legales y la jurisprudencia invocada, es posible informar que:


1) No resulta procedente que un empleador pague el sueldo que corresponde a los últimos días de un mes conjuntamente con los estipendios del mes próximo, toda vez que con ello se excede el período máximo establecido por la ley para el pago de las remuneraciones.

2) El empleador no podría eximirse de su obligación de pagar todos los estipendios a los que contractualmente se haya obligado, debido a que los contratos legalmente celebrados tienen fuerza obligatoria para las partes.

3) Para efectos previsionales, las remuneraciones se devengan desde la fecha en que se pagaron, o debieron haberse pagado, de acuerdo con lo establecido en el respectivo contrato de trabajo, y las cotizaciones previsionales deben declararse y pagarse dentro de los diez primeros días del mes calendario siguiente.

Saluda a Ud.,



JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


LEP/KRF
Distribución:
- Jurídico
- Partes
- Control