



Departamento Jurídico  
Unidad de Dictámenes e Informes en  
Derecho  
E114742 (723) 2022

*Jurídico*

ORDINARIO N°: 369

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA: Contrato Individual. Base de cálculo imposiciones morosas. Convalidación del despido. Última remuneración mensual.

RESUMEN: Atiende consulta sobre base de cálculo de imposiciones morosas a considerar para convalidar del despido.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 31.05.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Instrucciones de 24.11.2023, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 3) Presentación de 30.05.2022, de Sra. [REDACTED]

SANTIAGO, 17 JUN 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SRA. [REDACTED]  
[REDACTED]  
COMUNA DE BUIN  
REGIÓN METROPOLITANA/  
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 3), se ha solicitado un pronunciamiento respecto de la aplicación del artículo 162 incisos 6° y 7° del Código del Trabajo, a fin de determinar si en la base del cálculo para el pago de las imposiciones morosas y la consecuente convalidación del despido debe considerarse como referencia la última remuneración percibida, o cada una de las

remuneraciones mensuales durante toda la relación laboral, toda vez que el artículo 172 del mismo cuerpo legal no incluye las imposiciones morosas en su concepto de última remuneración mensual

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. que el artículo 162 del Código del Trabajo establece:

*“Art. 162. Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.*

*Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.*

*Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.*

*Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente. Igual indicación deberá contener la comunicación de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, cuando corresponda el pago de indemnización por el tiempo servido, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 163. 708 709*

*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.*

*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. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de 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 desde la notificación de la respectiva demanda.*

*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.*

*Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código. 715*

*La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM".*

En lo pertinente a su consulta, de los incisos 5° y 6° de la norma en comento fluye que para proceder al despido de un trabajador por las causales establecidas en los números 4, 5 o 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, al igual que por las establecidas en los artículos 160 y 161 del mismo Código, el empleador deberá informar por escrito al trabajador, el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen y en caso de no encontrarse pagadas al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término a la relación laboral,

Con todo el empleador puede convalidar el despido pagando las imposiciones morosas del trabajador, debiendo comunicar tal circunstancia mediante carta certificada que contenga la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste su recepción y 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 de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador, a menos que el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o dos unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación de la respectiva demanda.

Conforme a la norma precitada, el legislador ha dispuesto que existiendo imposiciones morosas anteriores al despido, éste no producirá el efecto de poner término a la relación laboral, salvo que el empleador proceda a convalidarlo en los términos ya expuestos. Excepcionalmente si el monto adeudado por esos conceptos no excede la cantidad menor resultante de comparar el 10% del total de la deuda previsional, o dos unidades tributarias mensuales y es pagada dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación de la respectiva demanda, el despido producirá el efecto de poner término a la relación laboral.

Aclarado lo anterior, cabe señalar que los montos adeudados por imposiciones morosas a que se refiere el artículo 162 del Código del Trabajo, dicen relación con cotizaciones impagas hasta el último día del mes anterior al despido, por lo que podrían o no corresponder a las cotizaciones referidas a la remuneración del mes anterior al despido o a la de meses anteriores, por lo que de existir dichas imposiciones morosas al momento del despido, independientemente del mes en que se generaron, siempre corresponderán a una suma determinada respecto de la cual el empleador deberá acreditar su pago ante las instituciones previsionales respectivas para efectos de convalidar el despido.

La base de cálculo de los intereses y reajustes de dicha deuda será efectuada por la institución previsional al momento de su pago, y puede consultarse haciendo uso de una tabla existente en la página web de la Superintendencia de Pensiones: [www.spensiones.cl](http://www.spensiones.cl), en que se pueden consultar los reajustes e intereses penales por mes y año de la cotización impaga, para efectos de determinar la suma a que alcanzan al mes de pago efectivo, como también de aquellas cotizaciones que se encuentran en cobranza judicial.

Por último, en lo que respecta al artículo 172 del Código del Trabajo, cabe señalar que este dispone:

**Art. 172.** *“Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador 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, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.*”

*Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.*

*Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo"*

De la norma legal precitada fluye que, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador 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 avaluadas en dinero, salvo la asignación familiar legal, los pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que el concepto de última remuneración a que alude el artículo 172 del citado cuerpo legal, se encuentra establecido como indica la misma norma legal. para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171 del Código el Trabajo, las que son determinadas por los tribunales en virtud de una sentencia judicial, en la cual necesariamente se incluirán, de existir, las imposiciones morosas adeudadas por al trabajador, con sus respectivos intereses y reajustes.

Luego, en respuesta a su consulta, cabe señalar que el artículo 172 del Código del Trabajo, constituye una norma legal referida al pago de indemnizaciones judiciales y no a la convalidación del despido contemplada en el artículo 162 del mismo Código, razón por la cual no considera a las imposiciones morosas en su concepto de última remuneración, no obstante que en el evento de existir aquellas imposiciones morosas, la sentencia judicial las incluirá entre los montos a pagar por el empleador.

Saluda atentamente a Ud.,

  
NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA  
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



  
GMS/CRL  
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control