



*Jurídico*

**4897**

**ORD.:** \_\_\_\_\_

**MAT.:** Atiende presentación que indica.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 09.12.2013, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho  
2) Correo Electrónico de 25.11.2013, de Víctor Jorquera Delgado..  
3) Pase N° 2050, de 13.11.2013 de Jefa de Gabinete Directora del Trabajo.  
4) Oficio Ordinario N° 1588, de 05.11.2013, de Superintendente de Casinos de Juego.

**SANTIAGO,**

**DE : DIRECTORA DEL TRABAJO**

**A : SR. VICTOR JORQUERA DELGADO  
SECTOR EL ROSAL KM. 26  
PINTO  
REGIÓN DEL BIO-BIO**

17 DIC 2013

Mediante Oficio del antecedente 4), la Superintendencia de Casinos de Juego, ha remitido a esta Dirección formulario de consulta ID N° 3134, de 05.10.2013, a través del cual Ud. solicita un pronunciamiento jurídico respecto de los siguientes puntos, que dicen relación con la situación que afecta a los trabajadores del casino Termas de Chillan, con ocasión de la suspensión de funcionamiento decretada en su contra por la Superintendencia de Casinos:

1.- Si en el evento que el Casino pusiera término al contrato de trabajo de sus dependientes antes de hacerse efectiva la referida suspensión, procede incluir en sus finiquitos el periodo de tiempo que abarque ésta.

2.- Si les asiste el derecho a alguna indemnización extraordinaria o especial a los trabajadores al momento del cierre del casino.

3.- Si existe alguna situación extraordinaria en beneficio de los trabajadores, llámese un plazo especial para el pago de finiquitos u otros que rijan a la industria de los casinos de juego.

Sobre el particular, cúpleme informar a Ud., lo siguiente:

1.- En relación con la primera consulta planteada, cabe señalar que el artículo 63 bis del Código del Trabajo, dispone:

*“En caso de término del contrato de trabajo, el empleador estará obligado a pagar todas las remuneraciones que se adeudaren al trabajador en un solo acto al momento de extender el finiquito. Sin perjuicio de ello, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las remuneraciones adeudadas y dicho pacto se regirá por lo dispuesto en la letra a) del artículo 169”.*

A su vez, el artículo 163 del mismo cuerpo legal, en sus incisos 1º y 2º, establece:

*“Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuera de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.*

*A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración”.*

Del análisis conjunto de las normas legales precedentemente transcritas se infiere que en caso de término del contrato de trabajo, el empleador deberá pagar toda remuneración e indemnización –cuando así proceda- devengada y, que se adeudare al trabajador al término de la relación laboral.

De esta suerte, analizada la consulta formulada a la luz de las normas legales antes comentadas, posible es concluir que no resulta jurídicamente procedente incluir en el finiquito los días de suspensión del casino Termas de Chillan, si es que el término del contrato de trabajo tiene lugar antes de hacerse efectiva la referida suspensión, por cuanto, en dicho instrumento, tal como ya se dijera, se deben incluir aquellos conceptos devengados y adeudados a la fecha de término de la relación laboral. Lo anterior, sin perjuicio de lo que pudieran acordar las partes sobre este particular.

2.- Respecto a la consulta signada con este número, cabe señalar que las indemnizaciones legales por término del contrato de trabajo que nuestro ordenamiento jurídico laboral contempla, tienen lugar con ocasión de la aplicación de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa o establecimiento, o desahucio, en el caso de determinada categoría de trabajadores.

En efecto, el artículo 162 del Código del Trabajo, en su inciso 4º, dispone:

*“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”.*

Por su parte, el artículo 161 del mismo cuerpo legal, en su inciso 2º, prescribe:

*“En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos”.*

Del análisis conjunto de los preceptos legales antes transcritos se colige que si el empleador invoca alguna de las causales de término del contrato de trabajo previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio –en el caso de determinados trabajadores-, deberá dar aviso al trabajador con a lo menos treinta días de anticipación, con copia a la Inspección del Trabajo, aviso previo que no obstante se puede sustituir por el pago de una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada.

A su vez, de las disposiciones contenidas en el artículo 163 del mismo cuerpo normativo, en sus incisos 1º y 2º, ya transcritos, se infiere que la procedencia de la indemnización por años de servicio que en el mismo se contempla se encuentra supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Que el contrato de trabajo hubiere estado vigente a lo menos durante un año, y

b) Que el empleador hubiere puesto término al contrato mediante las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, vale decir: necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio escrito del empleador.

De esta suerte, no existen tales indemnizaciones si la terminación se produce por cualquier otra causal, sin perjuicio que, en tal caso, se hubiere pactado una indemnización convencional o, si reclamada judicialmente la causal aplicada en los términos del artículo 168 del Código del Trabajo, el juez declare que su aplicación es injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado causal alguna, caso en el cual ordenará el pago de las indemnizaciones de que se trata.

3.- Finalmente, en lo concerniente a esta consulta cabe señalar que revisada la normativa del Código del Trabajo y leyes complementarias, no existe disposición alguna que regule de manera especial el plazo de otorgamiento del finiquito y pago de las sumas adeudadas al término de la relación laboral, para el personal de casinos

Conforme a ello, preciso es señalar que, en la especie, rigen las normas generales contenidas en el artículo 177 del Código del Trabajo, que en su inciso 1º, prescribe:

*“El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169”.*

De la disposición legal precedentemente transcrita se deriva en primer término, que el finiquito debe constar por escrito, con las formalidades que en la misma norma legal se establecen.

Se infiere asimismo, que el finiquito debe ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de un plazo de diez días hábiles, contado desde la separación de éste.

En relación con la materia, la doctrina de esta Dirección contenida en dictamen N° 3866/42, de 07.10.2013, sostiene que *“el plazo de 10 días hábiles que la misma prevé fue establecido para que el empleador otorgue el finiquito y ponga su pago a disposición del trabajador, circunstancias que permiten sostener que la firma o ratificación de aquél podría efectuarse más allá de dicho plazo, considerando que, como ya se señalara, éste no obliga al trabajador”.*

Por consiguiente, el empleador dentro del plazo de 10 días hábiles, contados desde la separación del trabajador, deberá confeccionar el respectivo finiquito, consignando en él todos los valores que corresponde pagar a éste a causa del término de la relación laboral, los cuales deben estar disponibles para su aceptación y recepción por el trabajador, dentro del mismo plazo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina enunciada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

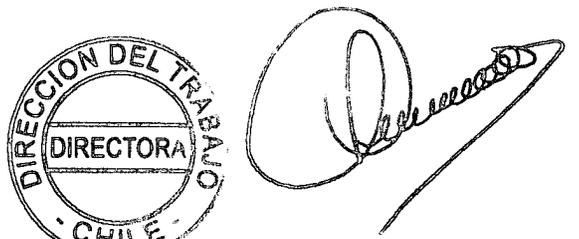
1.- No resulta jurídicamente procedente incluir en el finiquito los días de suspensión del casino Termas de Chillan, si es que el término del contrato de trabajo tiene lugar antes de hacerse efectiva la referida suspensión, por cuanto, en dicho instrumento, tal como ya se dijera, se deben incluir aquellos conceptos devengados y adeudados a la fecha de término de la relación laboral. Lo anterior, sin perjuicio de lo que pudieran acordar las partes sobre este particular.

2.- Las indemnizaciones legales por término del contrato de trabajo que nuestro ordenamiento jurídico laboral contempla, tienen lugar con ocasión de la aplicación de la causal prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa o establecimiento, o desahucio.

De esta suerte, no existe tal derecho si la terminación se produce por cualquier otra causal, sin perjuicio que, en tal caso, se hubiere pactado una indemnización convencional o, si reclamada judicialmente la causal aplicada en los términos del artículo 168 del Código del Trabajo, el juez declare que su aplicación es injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado causal alguna, caso en el cual ordenará el pago de las indemnizaciones a que se refiere el mencionado precepto legal.

3.- El empleador dentro del plazo de 10 días hábiles, contados desde el término de la relación laboral, deberá confeccionar el respectivo finiquito, consignando en él todos los valores que corresponde pagar al trabajador a causa del término de la relación laboral, los cuales deben estar disponibles para su aceptación y recepción por el trabajador, dentro del mismo plazo.

Saluda a Ud.,


  
**MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO**  
**ABOGADA**  
**DIRECTORA DEL TRABAJO**

  
**MAO/SMS/ACG**  
**Distribución:**

- Jurídico - Partes – Control
- Superintendencia de Casinos de Juego
- vjorquerad@hotmail.com