

LABORAL REVISTA

Grupo  BT **REVISTA**
BOLETÍN DEL TRABAJO

EDICIÓN
JUNIO 2024 CHILE

LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y LAS CAUSAS QUE LA PUEDEN GENERAR

INCLUYE: BOLETÍN INFORMATIVO BOLETÍN ESTADÍSTICO

DIRECTOR Y REPRESENTANTE

Ricardo Montero Mosquera

EDITORES

Boletín Laboral Ediciones SPA

COLABORADORES

Robinson Zepeda Gómez

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Heyleen Flores Ramírez

EDICIÓN

JUNIO 2024

Printed in Chile

©2024

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN
TOTAL O PARCIAL**

CONTENIDO

LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y LAS CAUSAS QUE LA PUEDEN GENERAR

LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y LAS CAUSAS QUE LA PUEDEN GENERAR.....	3
EL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.....	3
LA SUSPENSIÓN DE MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES.....	23

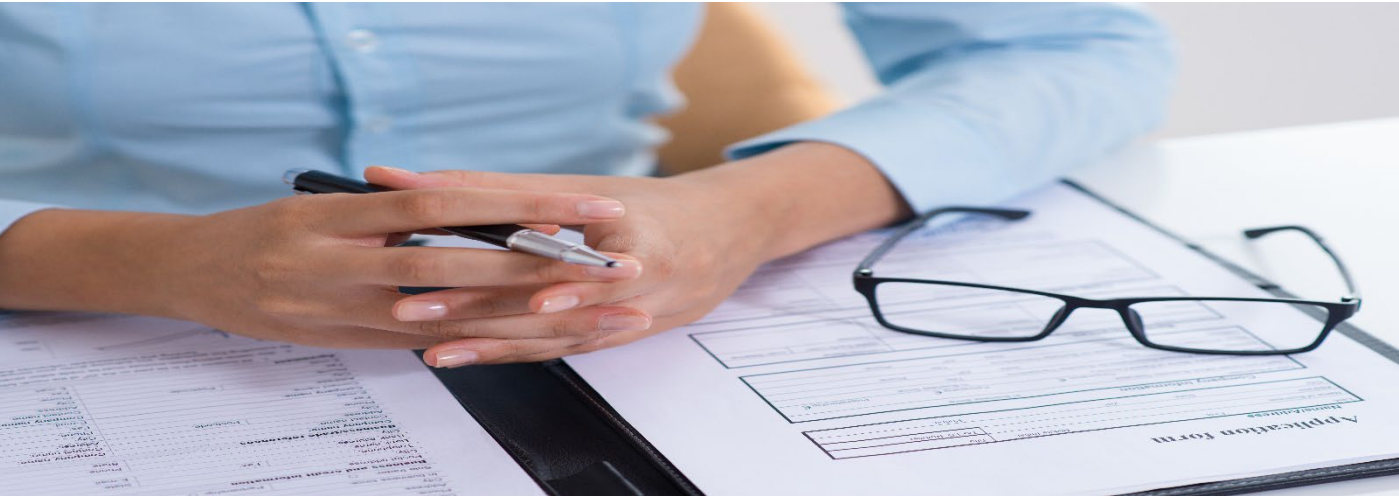
CUESTIONARIO LABORAL

REGISTRO ELECTRÓNICO LABORAL (REL)	25
--	----


NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA JUNIO 2024

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO	37
BOLETÍN INFORMATIVO JUNIO 2024	40
CARTOLA ESTADÍSTICA	41
TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2024	44

LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO Y LAS CAUSAS QUE LA PUEDEN GENERAR



El contrato de trabajo de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 7º del Código del Trabajo:

 ***“Es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.***

De esta simple definición se desprende, por una parte, que el trabajador se encuentra obligado, en virtud del contrato, a prestar servicios en forma personal bajo dependencia y subordinación a su empleador y este a remunerarlo en la forma pactada por dicha prestación y, por la otra, que existe la obligación del empleador de dar ocupación efectiva al trabajador (o sea, proporcionar el trabajo convenido). Sin embargo, existen circunstancias en las cuales estas obligaciones se ven suspendidas, es decir el empleador no se encuentra obligado a otorgar el trabajo convenido y por consiguiente el trabajador no percibirá la remuneración convenida.


Entre las circunstancias o situaciones especiales que podemos mencionar tenemos, los períodos de incapacidad laboral del trabajador (licencias médicas), la huelga declarada por los trabajadores en un proceso de negociación colectiva reglado, el lock-out o cierre temporal de la empresa declarado por el empleador una vez que los trabajadores en proceso de negociación colectiva han hecho efectiva la huelga, los permisos sin goce de remuneración que las partes puedan pactar y en el evento que exista un caso fortuito o fuerza mayor que impida al empleador otorgar el trabajo convenido, siendo esta última situación la que analizaremos.

EL CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR

El contrato de trabajo como ya se dijera, es un contrato bilateral, en cuanto genera obligaciones recíprocas para las partes, en el caso del empleador, sus principales obligaciones consisten en proporcionar al dependiente el trabajo convenido y pagar por estos servicios la remuneración pactada.

De este modo, si el trabajador no cumple la obligación propia de prestar servicios, por una causa que le sea imputable, el empleador se encuentra liberado de su obligación de pago de remuneración, atendido el concepto y naturaleza del contrato de trabajo, por otra parte, si la causa u origen de la no prestación de servicios emana del empleador este se verá obligado al pago de la remuneración convenida, toda vez que estaríamos en presencia de la denominada jornada pasiva antes vista.


El artículo 1545 del Código Civil, señala:

 *"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 la disposición legal citada se desprende que una vez celebrado válidamente un contrato las obligaciones que de él emanan tienen fuerza de ley para las partes contratantes, salvo que las mismas lo dejen sin efecto de mutuo acuerdo, o que concurra alguna causa legal.

Sin embargo, existen situaciones en las cuales el empleador no se encuentra posibilitado de cumplir con su obligación de proporcionar trabajo convenido, por causas que no le son imputables, al respecto la jurisprudencia emanada de la Dirección del Trabajo ha sostenido reiteradamente, que el empleador no puede exonerarse de las obligaciones de proporcionar el trabajo convenido y de remunerarlo, si no que en el evento de fuerza mayor o caso fortuito, ya que es esta una de las causas legales que puede incidir en el cumplimiento de un contrato de trabajo.

El artículo 45 del Código Civil, define fuerza mayor o caso fortuito de la siguiente forma:


 *"Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.".*

De la definición precedentemente anotada se deduce que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesario, que el hecho que se invoca reúna copulativamente los siguientes requisitos:

- a) Que sea **inimputable**, es decir, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que estas no hayan contribuido en forma alguna a su ocurrencia;
- b) Que sea **imprevisible**, vale decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y
- c) Que sea **irresistible**, es decir que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponer defensas idóneas para lograr tal objetivo.

✓ **Oportunidad en la cual se configura el caso fortuito**

Para poder distinguir si el hecho que se invoca como caso fortuito o fuerza mayor, que debe reunir los requisitos copulativos que se han señalado anteriormente, y de acuerdo a la oportunidad en el que ocurra el hecho, el empleador estará excusado de su obligación de proporcionar el trabajo convenido y del pago de la remuneración correspondiente, para ello es fundamental que recordemos lo dispuesto en el artículo 21 del Código del Trabajo, el cual dispone:

 *"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.*

Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".

De la norma legal anotada se concluye que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato, considerándose también como tal, el lapso en que este permanece sin realizar labor cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones:

- a) Que se encuentre a disposición del empleador, y
- b) Que su inactividad provenga de causas no imputables a su persona.

Del análisis armónico de la disposición citada se deduce que la regla de carácter excepcional que contempla su inciso 2° sólo rige en el caso que la inactividad laboral del trabajador, originada en causas que no le sean imputables, se produzca durante o dentro de la jornada laboral de acuerdo al concepto dado por el inciso 1° de la misma norma, no resultando procedente, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a esta.

Por lo que si el hecho que da origen a la no prestación de servicios se produjera durante el desarrollo de la jornada de trabajo estaríamos en presencia de jornada pasiva por lo que los trabajadores tendrán derecho a remuneración, por el contrario si el hecho se produce antes del inicio de la jornada de trabajo, impidiendo con esto que el trabajador se ponga a disposición del empleador, en este caso el empleador se encontraría excusado de otorgar el trabajo convenido y de pagar la remuneración correspondiente.

Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 5832/384, de 25.11.1998:**

“Ahora bien, en el caso que nos ocupa, si la interrupción de suministro de energía se produce mientras el trabajador está prestando efectivamente sus servicios, la inactividad que le afectaría constituiría jornada laboral, sea que se deba a una acción programada previamente o no, dado que la no realización de labor se produciría por causas no imputables a él, y de este modo debe ser remunerada”.


Por el contrario, si el corte del suministro se produce antes del inicio de la jornada efectiva, durante su suspensión por cualquier otra causa, o una vez terminada, y aún cuando el trabajador se encuentre en el recinto de la empresa, como no estaría a disposición del empleador de acuerdo a la doctrina antes señalada, no se configuraría jornada, y por ello no correspondería que tales períodos sean remunerados, sin importar si los cortes obedecen a una programación previa o no”.

✓ **Remuneración de los períodos de inactividad cuando no exista fuerza mayor o caso fortuito**

Si resulta improcedente considerar un hecho como fuerza mayor o caso fortuito, por no reunir este los requisitos copulativos de ser inimputable, imprevisible e irresistible, el tiempo que los trabajadores no presten servicios por una causa no imputable a ellos, deberá ser considerado jornada pasiva de trabajo, por lo que estos gozarán del derecho a pago de remuneración, calculándose está de acuerdo a la forma en la cual las partes hubieran pactado y a falta de este acuerdo se deberá calcular y pagar siguiendo las reglas del feriado, es decir las normas correspondientes a la determinación de la remuneración íntegra durante los períodos en los cuales el trabajador hace uso de su feriado anual o vacaciones establecidas en el artículo 71 del Código del Trabajo, en el caso de las personas con remuneración exclusivamente variable, además debe

considerarse lo dispuesto en el artículo 45 del ya mencionado Código, que dice relación con la remuneración por lo días domingos y festivos, conocido esto como semana corrida.

Al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 3762 / 284, de 06.09.2000:**

Habida consideración de que los trabajadores de la especie son dependientes afectos a una remuneración variable, en opinión de este Servicio, la remuneración debe calcularse en conformidad a lo pactado en los respectivos contratos por los períodos de inactividad laboral y a falta de este pacto su cálculo se hará de acuerdo al promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados, aplicándose un sistema de cálculo similar al que el legislador ha adoptado en los artículos 71, inciso 2° y 45 inciso 1° del Código del Trabajo.

 **Ordinario N° 4488/0255, de 27.08.1999:**

Los períodos de inactividad laboral por causas inimputables a los trabajadores deben remunerarse en la forma que las partes hubieren pactado expresa o tácita, individual o colectivamente, y a falta de pacto, en conformidad al promedio de lo percibido por los respectivos dependientes durante los últimos tres meses laborados.

Situaciones resueltas por la Dirección del Trabajo

Mediante sus pronunciamientos la Dirección del Trabajo ha resultado diferentes casos que a continuación citamos:

 **Estallido social octubre de 2019**

Ordinario N° 5661/032, de 06.12.2019:

1. Suspensión de las obligaciones principales que emanan del contrato de trabajo, por acontecer fuerza mayor o caso fortuito.

El artículo 45 del Código Civil señala que “Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”

Para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito, deben cumplirse los siguientes requisitos conjuntamente:

a) Que el hecho o suceso que se invoca sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes;

b) Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, esto es, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes; y

c) Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Sin perjuicio de que estos elementos deben necesariamente ser analizados caso a caso de controversias deberán ser resueltas por los tribunales de justicia, es posible establecer que los hechos imprevistos ocurridos desde el viernes 18 de octubre del presente año en las zonas afectadas, pueden reunir las condiciones para considerarse caso fortuito o

fuerza mayor, lo cual originaría la suspensión temporal de las principales obligaciones que emanan del contrato de trabajo, por encontrarse impedidas las partes de cumplirlas. Esto es:

- *Para el trabajador: se suspendería la obligación de prestar los servicios para los que fue contratado y*
- *Para el empleador: se suspendería la obligación de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada.*

Con todo, reiteramos que se requerirá de un análisis caso a caso para determinar las especiales circunstancias y efectos legales y contractuales concretos aplicables a cada relación laboral.

En el mismo sentido, también es posible considerar que aun si no se reúnen en algunos casos los elementos para constituir caso fortuito o fuerza mayor, si un trabajador estuvo impedido de asistir oportunamente al trabajo por causa justificada en los hechos y actos concurridos, dicha inasistencia no configuraría los elementos señalados en el número 3 del artículo 160 del Código del Trabajo, como tampoco los del número 7 del mismo artículo, por lo cual no sería procedente terminar el contrato de trabajo de estos trabajadores en razón de dichas causales legales, sin perjuicio del análisis y resolución que corresponda a los tribunales de justicia en cada caso.

Del mismo modo, los trabajadores que se hubieren retirado de sus labores antes del término ordinario de ellas, por causa de los imprevistos ocurridos, tampoco se podría aplicar a su respecto la causal de terminación del número 4 del artículo 160 del Código del Trabajo, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo 184 bis del mismo Código, que establece el derecho del trabajador a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida y salud, sin perjuicio del análisis y resolución que corresponda a los tribunales de justicia en cada caso.

Al respecto es necesario tener presente que el Art. 184 del Código del Trabajo establece que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, debe ejercer todas las acciones necesarias para protegerlos.

Lo anterior significa que, los empleadores deben adecuar el régimen de prestación de servicios en términos de garantizar la seguridad de sus trabajadores.

En ese mismo sentido, los empleadores con acuerdo de los respectivos trabajadores pueden acordar modificar o suspender parcial o totalmente los efectos del contrato de trabajo, para lo cual el empleador debe dejar constancia escrita del respectivo acuerdo con cada trabajador en un anexo contractual, en el cual se debe establecer la fecha de inicio y de término de la suspensión de los efectos del contrato; cuáles serán las obligaciones y derechos suspendidos, especialmente remuneraciones, asignaciones o beneficios que se mantendrán, modificarán o suspenderán y los servicios del trabajador que estarán suspendidos o se mantendrán parcialmente; jornada de trabajo que se aplicará o suspenderá, pudiéndose pactar una jornada parcial durante ese período; el deber del empleador de comunicar a las entidades previsionales para efectos de cotizaciones previsionales y coberturas; y podrá contener el anexo los demás pactos que acuerden las partes, en la medida que no afecten derechos irrenunciables del trabajador.

2. Jornada Pasiva. El trabajador se encuentra a disposición del empleador.

Si ocurren imprevistos que no permiten a los trabajadores prestar servicios, tales como ausencia de transporte, cortes de caminos u otros similares, estando los trabajadores en su lugar y jornada de trabajo, éstos se encontrarían a disposición de su empleador sin realizar labor por causas que no les son imputables. Con esto, estaríamos en presencia de la figura regulada en el inciso segundo del artículo 21 del Código del Trabajo, denominada en doctrina como “jornada pasiva de trabajo”, la que corresponde sea remunerada por el empleador.

Por tanto y respecto de las zonas afectadas, en caso de que los trabajadores se encuentren o hayan encontrado a disposición de sus empleadores por haber concurrido a su lugar de trabajo o faena, pero sin realizar labor por alguna de las causas señaladas, no imputables a ellos, estaríamos en presencia de la figura descrita, debiendo ser estos trabajadores debidamente remunerados en conformidad a sus contratos de trabajo.

3. Ejercicio de la facultad contenida en el artículo 28, inciso primero, del D.F.L. N°2 DEL Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La norma señalada indica que “En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, los Inspectores del Trabajo podrán ordenar la suspensión inmediata de las labores que a su juicio constituyan peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores y cuando constaten la ejecución de trabajos con infracción a la legislación.

En el caso del inciso anterior, los trabajadores seguirán percibiendo sus remuneraciones, o el promedio diario de los últimos seis meses si trabajaren a trato, a comisión o a sueldo y comisión, considerándose como efectivamente trabajado el período de suspensión para todos los efectos legales.”

De acuerdo a la norma citada y situación en análisis, en caso de que, en ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, el inspector del trabajo ordene la suspensión de labores que pudiesen constituir un peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores, éstos seguirán percibiendo sus remuneraciones. Con todo, cada situación será analizada caso a caso y fiscalizada conforme a la ley, doctrina e instrucciones vigentes, atendidas las especiales condiciones de prestación de los servicios y, en el caso particular, de las zonas afectadas.

Por su parte, el artículo 184 bis del Código del Trabajo, establece que corresponde a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de la adopción por parte del empleador de todas las medidas necesarias para resguardar la vida y salud de los trabajadores y en caso que sobrevenga un riesgo grave e inminente para los trabajadores, ordenar la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, debiendo el empleador suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores y la reanudación de las labores sólo podrá efectuarse una vez que estén garantizadas las condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios de los trabajadores afectados.

4. Obligación del empleador de disponer todas y cada una de las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

De acuerdo a lo que señala el inciso primero del artículo 184 del Código del Trabajo, “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.”

Al respecto, la doctrina vigente de este Servicio señala que la obligación de protección es un deber genérico, cuyo contenido no queda exclusivamente circunscrito a las disposiciones legales expresas sobre la materia, sino también por la naturaleza de las circunstancias en que el empleador esté en condiciones de salvaguardar los intereses legítimos del trabajador.

De acuerdo a lo expuesto, ante los efectos que derivan de los imprevistos señalados, tales como cortes de caminos, ausencia de transporte, incendios, cortes de energía eléctrica o de suministro de agua potable, entre otras, la acción del empleador también debe tener un carácter preventivo, siendo procedente que aplique medidas de este carácter, aun cuando no se encuentren expresamente descritas o reguladas en la ley, pues todas éstas se encuentran dentro de la esfera de protección y acción que la ley encomienda al empleador con el objeto que cumpla con su obligación de protección con los trabajadores.

A su vez, el artículo 184 bis del Código del Trabajo establece que cuando sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

- a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo,*
- b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.*

El referido artículo establece además que el trabajador tiene derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con las labores implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud, lo cual debe informar a su empleador en el más breve plazo y éste a su vez debe informar de la suspensión de labores a la Inspección del Trabajo.

Los trabajadores que ejerzan este derecho, conforme al mismo artículo, no pueden sufrir perjuicio o menoscabo alguno y en caso contrario, podrán ejercer las acciones de Tutela Laboral por afección de derechos fundamentales.

5. Terminación del contrato de trabajo.

Conforme al número 6 del artículo 159 del Código del Trabajo puede terminar por caso fortuito o fuerza mayor.

Al respecto, se debe tener presente lo analizado en el numeral 1 de este dictamen, referido a la suspensión temporal del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor.

En el caso de la terminación del contrato de trabajo y sin perjuicio de la competencia de los tribunales de justicia para resolver las controversias jurídicas concretas que se puedan dar al respecto, la aplicación de la referida causal de terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, requiere que el imprevisto respectivo, reuniendo los elementos analizados del artículo 45 del Código Civil, tenga un carácter permanente que impida indefinidamente que se retomen los servicios del trabajador.

Por el contrario, tratándose de imprevistos transitorios o temporales, estos sólo permitirían aplicar el caso fortuito o fuerza mayor para suspender los efectos del contrato de trabajo, no así para terminarlo, teniendo presente el principio de continuidad laboral que debe prevalecer.

Todo lo anterior, reiteramos, sin perjuicio de lo que establezcan los tribunales de justicia al conocer y resolver eventuales controversias judiciales sobre la materia.

Finalmente, esta Dirección conforme a lo establecido en la letra e) del artículo 1° del referido D.F.L. N° 2 de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, promueve que los empleadores de las zonas afectadas mantengan, en lo posible la vigencia de los contratos de trabajo y el pago de las respectivas remuneraciones y de ser necesario, acuerden con los trabajadores respectivos suspender o modificar las condiciones laborales pactadas, en la forma señalada anteriormente en este dictamen.

✓ Orden De Evacuación Por Alerta De Tsunami



Ordinario N° 3.172, de fecha 18.08.2014.

Del tenor literal de la disposición transcrita, se infiere que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

a) Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su ocurrencia.

b) Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes.

c) Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

De esta suerte, analizado el caso en consulta a la luz de lo expuesto en párrafos que anteceden, resulta posible convenir que, en la especie se ha configurado un caso fortuito o fuerza mayor, por concurrir a su respecto la totalidad de los elementos constitutivos del mismo.

En efecto, en el caso planteado consta que como consecuencia de la orden impuesta por la autoridad pública, el empleador estuvo legalmente impedido de cumplir con su obligación de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada, y el trabajador, a su vez, se encontró imposibilitado de desarrollar la labor pactada y, por consiguiente, de devengar la correspondiente contraprestación.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas cúmplame informar a Ud., que la orden de evacuación por alerta de tsunami, impartida por la autoridad respectiva los días 02 y 03 de abril del presente año, constituye un caso fortuito que impide la prestación de los servicios y exonera al empleador de las obligaciones de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada.

✓ Periodos De Corte De Energía Eléctrica



Ordinario N° 5832/384, de 25.11.1998:

Los períodos de corte de energía eléctrica, correspondan o no a una programación previa de las compañías distribuidoras, si ocurren durante la jornada efectiva de trabajo no afectan el cumplimiento de la jornada, y por ello no procede que lleven a descuento de

la remuneración.

Por el contrario, si tales cortes se producen antes del inicio de la jornada efectiva, durante su suspensión por otra causa, o a su término, y a pesar que el trabajador se encuentre en el lugar de trabajo, como no se configura jornada, no producen efectos en las obligaciones de las partes del contrato de trabajo, coincidan o no con la respectiva programación previa.

✓ Cortes Programados De Energía Eléctrica Por Racionamiento

Ordinario N° 5832/384, de 25.11.1998:

Respecto de la medida de suspensión de suministro de energía eléctrica por las empresas distribuidoras, que pudiere afectar la prestación de servicios, no concurre uno de los requisitos copulativos exigidos por el legislador para calificar tal suceso como caso fortuito o fuerza mayor, cual es que sea imprevisible”.

De esta manera, si los programas de corte de electricidad deben ser comunicados previamente a los usuarios, sea directamente o a través de medios de comunicación social, no podrían ser considerados sucesos imprevisibles dentro de cálculos ordinarios o corrientes.

✓ Cortes Programados De Suministro De Gas



Ordinario N° 3017 / 80, de 14.07.2005:

El corte en el suministro de gas por XX, antes del inicio de la jornada de trabajo en una empresa, o después de su término, sin que haya habido por tal motivo prestación de servicios por parte de los trabajadores, lleva a que no procedería pago de remuneración, sin perjuicio de lo que las partes hayan podido convenir al respecto.

Asimismo, si el corte produce paralización prolongada de la empresa, este Servicio carece de competencia para pronunciarse si existiría responsabilidad en su obligación de proporcionar al personal el trabajo convenido en el contrato, por tratarse de una situación de hecho que debe ser conocida y ponderada por los tribunales de justicia, en caso de controversia y reclamación de los trabajadores.



Ordinario N° 1599/51 de 19.04.2005:

El corte de gas del día 8 de marzo recién pasado, comunicado el día anterior a la empresa XX, por XX, no constituiría fuerza mayor o caso fortuito, y en cuanto a la ponderación de los motivos que habrían impedido a la empresa laborar dicho día, relacionados con el mismo corte, esta Dirección carece de competencia legal para pronunciarse, no conformándose en todo caso a derecho que hubiere instruido a los trabajadores recuperar tal día por el sábado 12 del mismo mes, si los contratos de trabajo del personal afectado no contemplarían este día dentro de la jornada laboral semanal, y no se habría contado con el consentimiento de los trabajadores para modificarlos.

- ✓ **Paralización de actividades dispuesto por el empleador para adherir a un paro gremial**



Ordinario N° 3762 / 284 de 06.09.2000:

El lapso de paralización de actividades dispuesto por el empleador para adherir a un paro gremial, da derecho al pago de remuneraciones del trabajador que permaneciendo a disposición del empleador no haya realizado sus labores normales por dicha causa.

La paralización de actividades dispuesta por el empleador no puede ser calificada como caso fortuito o fuerza mayor por cuanto emana de un hecho voluntario del empleador que plantea la ausencia del requisito de imprevisibilidad.

- ✓ **Paralización de faenas de empresas consideradas fuentes de polución atmosférica**



Ordinario N° 5553 / 366 de 09.11.1998:

Los días de inactividad laboral que afecten a los trabajadores por los que se consulta, en caso de una paralización de faenas de empresas consideradas fuentes de polución atmosférica, producida por la declaración de situación de emergencia o preemergencia ambiental, por parte de la autoridad de salud pertinente, en razón del aumento en la concentración de material particulado en la Región Metropolitana, no puede ser calificada como caso fortuito o fuerza mayor, y por ende, no puede ser invocado por el empleador para exonerarse de su obligación de remunerar a los trabajadores durante el período en que éstos no presten sus servicios.

- ✓ **Paro de los estudiantes y ocupación de los establecimientos educacionales**



Ordinario N° 2729/045 de 13.06.2006:

a) El personal docente y no docente que ingresó al colegio cumpliendo su jornada pero no las labores convenidas por no haber alumnos”.

“Analizada la situación de este grupo de trabajadores, nos encontramos precisamente con que ellos están a disposición del empleador, durante la jornada de trabajo y que su inactividad laboral durante los períodos que deben desarrollar actividades con los alumnos no es imputable a su persona sino a causas ajenas a su voluntad, razón por la cual el empleador estará obligado a pagarles remuneración, no obstante no haber realizado íntegramente las labores convenidas en el contrato.

b) El personal docente y no docente que se vio impedido de ingresar al colegio.

En relación a este personal, cabe señalar que la reiterada jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que el empleador no puede exonerarse de las obligaciones de proporcionar el trabajo convenido y de remunerar al trabajador, y éste último de prestar los servicios pactados, sino en el evento de concurrir un caso fortuito o fuerza mayor, vale decir cuando se produzca un imprevisto a que no es posible resistir.

Tratándose de esta situación, cabe señalar que la toma de los colegios por parte de los estudiantes constituyó, precisamente un caso fortuito o fuerza mayor no imputable a la partes contratantes, que impidió que las mismas dieran cumplimiento a las obligaciones

recíprocas que emanan del contrato.

Conforme a ello, si bien es cierto, el empleador estuvo impedido de cumplir con su obligación de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada y, el trabajador, a su vez, se encontró imposibilitado de desarrollar la labor pactada y, por consiguiente, no devengó la correspondiente contraprestación, no lo es menos que el empleador se encontraría obligado a pagar remuneraciones a dicho personal en el evento que el Estado, a través del Ministerio de Educación, proporcionara a los establecimientos educacionales, que se encontraron en tal situación, íntegramente la subvención, sin efectuar descuento por inasistencia de los alumnos, a fin de evitar el enriquecimiento injusto o sin causa por parte del sostenedor.

✓ **Clausura De La Empresa Por Resolución Del Servicio De Impuestos Internos:**

 **Ordinario N° 5499/261 de 15.09.1994:**


En la especie no concurren los elementos que configuran el caso fortuito en su totalidad, ya que el cierre de la empresa se produjo en virtud de una resolución del Servicio de Impuestos Internos y éste es un hecho que, a juicio de la suscrita, no necesariamente reúne los tres elementos o requisitos que se han mencionado antes, esto es, inimputabilidad, imprevisibilidad e irresistibilidad.

✓ **Aislamiento De Trabajadores Por Condiciones Climáticas Adversas:**

 **Ordinario N° 0875/023 de 04.03.2003:**

Ahora bien, la calificación antes efectuada, permite concluir que en el caso de los trabajadores de cuya situación se trata que a raíz del fenómeno climático ocurrido en la Cuarta Región no hubieren podido subir a la faena y hubieren permanecido en sus lugares de hospedaje, como también de aquellos que no obstante haber permanecido en el lugar de la faena estuvieren impedidos por tal causa de prestar los servicios convenidos, la empresa y tales dependientes han quedado exonerados del cumplimiento de sus obligaciones laborales recíprocas. De esta suerte, si la empresa ha pagado normalmente sus remuneraciones a los trabajadores que se encontraron en tal situación, no estando legalmente obligada a ello, cabe sostener que no existe requerimiento o reparo alguno que formular en su contra.

✓ **Condiciones Climáticas Adversas**

 **Ordinario N° 2371, de 01.06.2017**

La reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 7173/361 y 2968/117, de 24.11.1997 y 20.05.1996, respectivamente, el empleador no puede exonerarse de las obligaciones principales que nacen del contrato de trabajo, esto es, proporcionar la labor convenida y pagar la correspondiente remuneración, sino en el evento de existir fuerza mayor o caso fortuito u otra causa eximente de responsabilidad.

Así pues, una de las causas legales que se pueden invocar para cesar en el cumplimiento de un contrato, sea éste de trabajo o no, la constituye la fuerza mayor o caso fortuito, que

se encuentra definido en el artículo 45 del Código Civil en los términos siguientes:

"Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."

Del tenor literal de la disposición transcrita, se infiere que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

a) Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su ocurrencia.

b) Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes.

c) Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

De esta suerte, analizado el caso en consulta a la luz de lo expuesto en párrafos que anteceden, resulta posible convenir que las condiciones climáticas adversas reúnen los elementos para configurar una situación de caso fortuito o fuerza mayor, lo cual impide al empleador cumplir con su obligación de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada, del mismo modo como el trabajador se encuentra liberado de su obligación de prestar los servicios para los que fue contratado.

Con todo, lo anterior debe ser entendido en todos aquellos casos en que el trabajador no ha concurrido a su lugar de trabajo atendido el impedimento que le afecta, pues, en caso contrario, esto es, si las inundaciones, falta de transporte público o anegamientos, provocados por las condiciones climáticas, han tenido lugar estando los trabajadores a disposición del empleador, esto es, habiendo concurrido a su lugar de trabajo o faena, preciso es convenir que el período de inactividad que les afectaría, constituiría jornada laboral, dado que encontrándose a disposición del empleador la no realización de labor no sería imputable a éstos, y de este modo debería ser remunerada.

Lo expuesto precedentemente encuentra su fundamento en la disposición del inciso 2° del artículo 21 del Código del Trabajo, que dispone:

"Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".

El precepto legal anotado, configura el concepto de "jornada pasiva", la cual, sólo rige en el caso de que la inactividad laboral del trabajador, originada en causas que no le sean imputables, se produzca durante o dentro de la jornada laboral de acuerdo al concepto dado por el inciso 1° del artículo 21, no resultando procedente, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

Acorde con lo señalado, la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 1592/96, de 24.05.2002, ha dispuesto que la jornada de trabajo se inicia desde el preciso momento en que los dependientes están a disposición del empleador y, esto último, acontece desde el instante en que llegan a su lugar de trabajo o faena.

Respecto a la consulta sobre si la obligación de higiene y seguridad que recae sobre el empleador, contempla la de interrumpir las labores de los trabajadores, permitiendo el

regreso de los mismos a sus hogares, cabe señalar que esta Dirección en dictamen N° 5469/292, de 12.09.1997, ha sostenido que "La obligación de protección es un deber genérico, cuyo contenido no queda exclusivamente circunscrito a las disposiciones legales expresas sobre la materia, sino también por la naturaleza de las circunstancias en que el empleador esté en condiciones de salvaguardar los intereses legítimos del trabajador".

Por consiguiente, el empleador debe adoptar todas las medidas necesarias e idóneas, que razonablemente, garanticen una eficaz protección al trabajador, previniendo todo riesgo al cual pueda verse expuesto en la ejecución de sus funciones. Lo anterior, se debe entender en el sentido que "el deber de seguridad, "adoptar todas las medidas necesarias", se extiende a toda la acción preventiva, debiendo hacer todo lo necesario en cada una de las obligaciones específicas, incluso cuando no estén previstas de modo expreso".

En efecto, el referido deber de protección, tiene por finalidad prevenir la ocurrencia de cualquier accidente o enfermedad que ponga en riesgo la integridad física o psíquica del trabajador, de esta suerte "no es necesario, para que haya incumplimiento, que exista daño a la salud. Lo importante es haber situado al trabajador en una situación de riesgo que podría haberse evitado, aumentando de manera innecesaria las posibilidades de que ocurra un acontecimiento lesivo para su persona", esto es, previniendo todo riesgo que pueda poner en peligro la vida y salud del trabajador, garantizándose la máxima protección.

En tales circunstancias, no cabe sino concluir que la obligación de protección del empleador consiste en adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, incluyendo aquellas de carácter preventivo que no hayan sido previstas expresamente en la ley.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud., lo siguiente:

- 1. Las condiciones climáticas adversas que han afectado a la región de Coquimbo, reúnen los elementos para configurar una situación de caso fortuito o fuerza mayor, lo cual impide al empleador cumplir con su obligación de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada, del mismo modo como el trabajador se encuentra liberado de su obligación de prestar los servicios para los que fue contratado.*
- 2. La obligación de protección del empleador consiste en adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, incluyendo aquellas de carácter preventivo que no hayan sido previstas expresamente en la ley.*



Ordinario N° 0569/06, de 11.02.2019:

1.- Suspensión de las obligaciones principales que emanan del contrato de trabajo, por acontecer fuerza mayor o caso fortuito.

El artículo 45 del Código Civil señala que "Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, el apresamiento

de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."

Para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito, deben cumplirse los siguientes requisitos conjuntamente:

- a. Que el hecho o suceso que se invoca sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes;*
- b. Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, esto es, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes; y*
- c. Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo.*

Con esto, resulta del todo claro y evidente que respecto de los hechos objeto de consulta y que, además, son de notorio y público conocimiento, se configurarían en general los requisitos para estar en presencia de fuerza mayor o caso fortuito, lo que permitiría sostener -de acuerdo a la doctrina vigente de este Servicio- que, ante esta situación y respecto de las zonas afectadas, se suspenden las principales obligaciones que emanan del contrato de trabajo, por encontrarse impedidas las partes de cumplirlas. Esto es:

- Para el empleador: se suspende la obligación de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada; y*
- Para el trabajador: se suspende la obligación de prestar los servicios para los que fue contratado.*

Con todo, se requerirá de un análisis caso a caso para determinar la especiales circunstancias y efectos legales y contractuales concretos aplicables a cada relación laboral.

2.- Excepción. El trabajador se encuentra a disposición del empleador.

Sin embargo, y de acuerdo a lo que ha resuelto este Servicio en situaciones similares, si las lluvias, inundaciones, ausencia de transporte, cortes de caminos y otros efectos provocados a causa de condiciones meteorológicas adversas, han tenido lugar estando los trabajadores en su lugar de trabajo, éstos se encontrarían a disposición de su empleador sin realizar labor por estas causas que no les son imputables. Con esto, estaríamos en presencia de la figura regulada en el inciso segundo del artículo 21 del Código del Trabajo, denominada en doctrina como "jornada pasiva de trabajo", la que corresponde ser remunerada por el empleador.

Por tanto y respecto de las zonas afectadas, en caso de que los trabajadores se encuentren o hayan encontrado a disposición de sus empleadores por haber concurrido a su lugar de trabajo o faena, pero sin realizar labor por las causas señaladas, no imputables a ellos, estaríamos en presencia de la figura descrita, debiendo ser estos trabajadores debidamente remunerados en conformidad a sus contratos de trabajo.

3.- Ejercicio de la facultad contenida en el artículo 28, inciso primero, del D.F.L. N°2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La norma señalada indica que "En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, los Inspectores del Trabajo podrán ordenar la suspensión inmediata de las labores que a su juicio constituyan peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores y cuando constaten la ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral.

"En el caso del inciso anterior, los trabajadores seguirán percibiendo sus remuneraciones, o el promedio diario de los últimos seis meses si trabajaren a trato, a comisión o a sueldo y comisión, considerándose como efectivamente trabajado el período de suspensión para todos los efectos legales."

De acuerdo a la norma citada y situación en análisis, en caso de que, en ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, el inspector del trabajo ordene la suspensión de labores que pudiesen constituir un peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores, éstos seguirán percibiendo sus remuneraciones. Con todo, cada situación será analizada caso a caso y fiscalizada conforme a la ley, doctrina e instrucciones vigentes, atendidas las especiales condiciones de prestación de los servicios y, en el caso particular, de las zonas afectadas.

4.-Obligación del empleador de disponer todas y cada una de las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

De acuerdo a lo que señala el inciso primero del artículo 184 del Código del Trabajo, "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales."

A su vez, la doctrina vigente de este Servicio señala que la obligación de protección es un deber genérico, cuyo contenido no queda exclusivamente circunscrito a las disposiciones legales expresas sobre la materia, sino también por la naturaleza de las circunstancias en que el empleador esté en condiciones de salvaguardar los intereses legítimos del trabajador.

De acuerdo a lo expuesto, ante los efectos que derivan de la situación en comento, tales como cortes de caminos, cortes de energía eléctrica, de suministro de agua potable, ausencia de transporte, de condiciones de higiene y seguridad, de alimentación, de abrigo, entre otras, la acción del empleador también debe tener un carácter preventivo, siendo procedente que aplique medidas de este carácter, aun cuando no se encuentren expresamente descritas o reguladas en la ley; pues todas éstas se encuentran dentro de la esfera de protección y acción que la ley encomienda al empleador con el objeto que cumpla con su obligación de protección para con el trabajador.

Finalmente, esta Dirección del Trabajo, conforme a lo establecido en la letra e) del artículo 1° del referido D.F.L. N° 2 de 1967, promueve que los empleadores de las zonas afectadas que puedan encontrarse en alguna de las situaciones descritas anteriormente, especialmente la señalada en el número 1, mantengan en lo posible el pago de las remuneraciones de sus trabajadores, lo anterior, sin perjuicio del ejercicio inmediato y de oficio de las facultades de fiscalización que sobre la materia ejercerá este Servicio respecto de cada una de las materias descritas en este informe.

✓ **Suspensión Del Tránsito Marítimo Decretada Por La Gobernación Marítima:**

Ordinario N° 3592/0266 de 28.08.2000:

En la situación que origina la consulta, a los trabajadores que cumplían jornada bisemanal en el lugar de las faenas estaban impedidos de regresar a puerto, y los

dependientes del turno que debían reemplazarlos no pudieron llegar al lugar del trabajo, a raíz de un acto de autoridad ejercido por un funcionario público, específicamente, el Gobernador Marítimo de quien, en el ejercicio de sus facultades legales y a través del Ord. N° 12.600/77 de 28.04.2000, ordenara la suspensión del tránsito marítimo atendidas las condiciones climáticas que suponen un riesgo potencial para los tripulantes y sus embarcaciones usuarios de ese tránsito.

Ello indica que en las circunstancias anotadas concurren copulativamente los requisitos constitutivos de fuerza mayor, esto es, se trata de un hecho no imputable a la empresa ni a los trabajadores, es claramente imprevisible en los cálculos ordinarios o corrientes, y resulta particularmente irresistible para las partes de esa relación laboral que ninguna posibilidad tenían de evitar ni oponerse al acto de autoridad ejercido por el Gobernador Marítimo de, mucho menos a las razones invocadas por esta autoridad para ordenar la suspensión del tránsito marítimo.

✓ **Medida Cautelar Decretada Por El Tribunal**



Ordinario N° 3683, de 14.07.2016.

Señalado lo anterior, se debe indicar que el artículo 7° del Código del Trabajo prescribe "contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

Por su parte, el artículo 1545 del Código Civil preceptúa:

Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los "contratantes, y no puede ser invalidado sino por su " consentimiento mutuo o por causas legales".

En este sentido, la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha señalado en el Dictamen N° 2968/117, de 1996, que "de las normas legales precedentemente transcritas se colige que el contrato de trabajo es bilateral, en cuanto genera obligaciones para ambas partes, que la fuerza de la declaración es, para los contratantes, equivalente a la de una ley, y que lo convenido no pierde eficacia en tanto los que concurren a la formación del consentimiento no acuerden dejarlo sin efecto o acaezca una causa legal que lo invalide".

Por su parte, el artículo 21 del Código del Trabajo dispone:

"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato".

"Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".

Del precepto legal anotado se infiere que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato, considerándose también como tal, el lapso en que aquél permanece sin realizar labor, cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones:

a) Que se encuentre a disposición del empleador.

b) Que su inactividad provenga de causas no imputables a su persona.

Asimismo, se colige que el inciso 2º de la disposición en comento constituye una excepción a la norma contenida en el inciso 1º del mismo precepto, que fija el concepto de jornada de trabajo, circunscribiéndolo al período durante el cual se realiza el trabajo en forma efectiva o activa, toda vez que considera también como tal, el tiempo en que el dependiente permanece a disposición del empleador sin realizar labor por causas ajenas a su persona, esto es, sin que exista en tal caso una efectiva prestación de servicios.

Sobre la base del análisis de la disposición citada, la jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 519/25, de 25.01.95 y 4935/150, de 15.07.91, ha sostenido que la regla de carácter excepcional contemplada en el inciso 2º del precepto en comento y que configura el concepto de "jornada pasiva", sólo rige en caso de que la inactividad laboral del trabajador, originada en causas que no le sean imputables, se produzca durante o dentro de la jornada laboral, de acuerdo al concepto dado en el inciso 1º de la disposición legal analizada, sin que resulte procedente, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

Así, la sola circunstancia de encontrarse un trabajador a disposición del empleador, no constituye jornada pasiva de dicho dependiente, a la luz de la doctrina antes enunciada, pues, la circunstancia de encontrarse a disposición del empleador requiere necesariamente, que aquella se ocasione durante o dentro de la jornada laboral, sin que corresponda aplicar este tipo de jornada excepcional al tiempo anterior o posterior a aquella.

Sobre el particular, y en lo que atañe a lo consultado, cabe hacer presente que analizada la situación a la luz de las normas citadas y comentadas, preciso es sostener que los trabajadores por los que se consulta, se encuentran sujetos a una medida cautelar, decretada por el Tribunal de Familia de Illapel, desde agosto del año 2014, a la fecha, relacionada a una orden de alejamiento del lugar de trabajo, sin que puedan dar cumplimiento a "las labores por los cuales fueron contratados", y por tanto, se encuentran impedidos de prestar los servicios convenidos, por disposición de autoridad, dentro de su ámbito de competencia, a saber, por resolución, del Tribunal de Familia.

De este modo, y atendida la circunstancia que la inactividad de los dependientes proviene de un acto de autoridad, en virtud del que aquellos están impedidos de concurrir a sus labores, y al que ambas partes deben dar cumplimiento, no puede considerarse ese tiempo jornada pasiva de trabajo, por cuanto como se ha explicado, el empleador ha estado legalmente impedido de cumplir con sus obligaciones de proporcionar el trabajo convenido y de pagar la remuneración acordada; y por su parte, los trabajadores de desarrollar las labores pactadas.

En la especie, no se cumple ninguno de los requisitos establecidos en el inciso 2º del artículo 21 del Código del Ramo, lo que permite concluir que los trabajadores por los cuales se consulta no están prestando servicios efectivos, aun cuando ello se deba a causas no imputables a su persona, de manera tal que no resulta aplicable la norma de excepción a la que se ha hecho referencia.

No obstante lo expuesto en los acápites que anteceden, cabe hacer presente que, según la consulta formulada, el organismo colaborador de SENAME pagó a sus trabajadores las remuneraciones correspondientes al período en consulta, de suerte tal, que en la eventualidad de que evaluaran efectuar el descuento de los respectivos montos, deben contar con el consentimiento de los dependientes, manifestado en un acuerdo escrito

entre las partes, y las deducciones no deben exceder el 15% de la remuneración bruta total mensual de los afectados, ello, a la luz de lo dispuesto en el artículo 58 del Código del Trabajo y conforme lo precisado por este Servicio, entre otros, mediante Dictamen N° 7051/332 de 19.12.1996.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que, en el caso consultado el cumplimiento de una resolución de un Tribunal de la República, consistente en una orden de alejamiento del lugar de trabajo, por parte de un trabajador, no implica para éstos, el cumplimiento de jornada pasiva, en los términos del inciso 2° del artículo 21 del Código del Trabajo.

✓ **Corte de agua potable producto de frentes de mal tiempo**

 *Ordinario N° 4093, de 05.08.2016.*

De la disposición legal transcrita se colige que el contrato de trabajo es un contrato bilateral que genera obligaciones recíprocas para las partes.

Del mismo precepto aparece, que para el empleador, las principales obligaciones que le impone el contrato de trabajo son las de proporcionar el trabajo convenido y pagar por él una determinada remuneración, en tanto que para el trabajador, su obligación esencial consiste en prestar los servicios para los cuales fue contratado.

Frente a lo expresado, cabe señalar que la jurisprudencia de esta Dirección ha sostenido reiteradamente que el empleador no puede exonerarse de las obligaciones principales que nacen del contrato de trabajo, esto es, proporcionar la labor convenida y pagar la correspondiente remuneración, sino en el evento de existir fuerza mayor o caso fortuito u otra causa eximente de responsabilidad.

Lo anteriormente expuesto, se ve corroborado por lo dispuesto en el artículo 1.545 del Código Civil, que señala:

"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 la disposición legal preinserta se infiere también que un acto jurídico bilateral sólo puede ser dejado sin efecto mediante el mutuo consentimiento de las partes contratantes o si existe una causa legal que lo invalide.

Ahora bien, una de las causas legales que se pueden invocar para cesar en el cumplimiento de un contrato, sea éste de trabajo o no, corresponde a la fuerza mayor o caso fortuito, que se encuentra definida en el artículo 45 del Código Civil en los términos siguientes:

"Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.".

Del tenor literal de la disposición transcrita, se infiere que para que un hecho constituya fuerza mayor o caso fortuito, es preciso que reúna tres elementos copulativos: primero, imputabilidad; segundo, la imprevisibilidad y tercero, la irresistibilidad.

Seguidamente, es necesario analizar lo que debe entenderse por cada uno de dichos elementos, de manera de poder determinar cuándo se está en presencia de un hecho

que puede ser calificado como fuerza mayor o caso fortuito.

Al respecto, cabe señalar que la inimputabilidad consiste en que el suceso o hecho que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor, provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, o sea, que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su producción.

En lo que concierne al segundo elemento del caso fortuito, vale decir, la imprevisibilidad, cabe precisar que ésta consiste en que el hecho invocado en tal calidad, dentro de los cálculos ordinarios y corrientes, no se haya podido prever. Es decir, guarda relación con lo acostumbrado o desacostumbrado del acontecimiento que se invoca como constitutivo del caso fortuito; en otros términos, sucesos que, racionalmente, no han podido preverse por la manera como se presentan.

En opinión del tratadista Ramón Meza Barros, la imprevisibilidad no implica que el hecho sea totalmente imprevisible, sino que basta que regular o normalmente no haya podido preverse¹.

Por último, en lo que respecta al tercer elemento que es la irresistibilidad, es preciso consignar que se entiende por tal la circunstancia de no ser posible evitar sus consecuencias, en términos tales que ninguna de las partes haya podido preverlo y evitarlo, ni aun cuando se opongan al hecho imprevisto las defensas idóneas para lograr tal objetivo. Si únicamente hace más difícil o gravoso el cumplimiento no se estará en presencia de un hecho que pueda ser calificado como caso fortuito.

Finalmente, el artículo 12 y siguientes del Decreto Supremo N°594, de 2000, del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, regula la provisión de agua potable en los lugares de trabajo. La norma legal establece que "todo lugar de trabajo deberá contar con agua potable destinada al consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal, de uso individual o colectivo".

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes aportados y tenidos a la vista y, en especial, del informe de fiscalización de 24.06.2016, en el marco de la fiscalización N° de comisión 1316/2016/757, evacuado por la Sra. Fiscalizadora Ruth Ferrera Cepeda, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de La Florida, se expresa que el "dirigente señala que el empleador no pagó la remuneración de mayo 2016 en forma íntegra, debido a que el 18 de abril no hubo agua en el sector por lo que el empleador vía mail les indicó que no se presentaran a trabajar y en la remuneración no tomó en cuenta un promedio para ese día en el concepto tratos por lo que disminuyó su monto final a pago, señala además que no fue responsabilidad del trabajador la ausencia ese día".

Concluye que "revisados los comprobantes de pago de remuneraciones, respecto de los trabajadores individualizados en formulario 4/6, se constata que el empleador efectivamente no incluyó en el pago de la comisión (trato) el día 18/04/2016, siendo el ciclo a considerar desde el 19/04/2016 al 13/05/2016".

Del informe inspectivo mencionado, se determina que el empleador "pagó en forma íntegra la parte fija pero, en la variable no incluyó el día 18/04/2016, debido a que lo consideró como caso fortuito o fuerza mayor".

Por otra parte, revisadas las informaciones de prensa correspondientes al fin de semana del sábado 16 al lunes 18 de abril del presente año, se desprende que a raíz de lluvias intensas en la Región Metropolitana, la empresa Aguas Andinas aplicó un corte de agua

no programado, que afectó el suministro que entrega a 29 comunas de la región indicada. La medida de emergencia se tomó debido a la turbiedad que presentaban las aguas de los ríos Mapocho y Maipo, producto de aluviones y aludes, que originó la necesidad de establecer puntos de entrega de agua potable a los afectados, entre los que se encontraba la Comuna de La Florida.

Lo anterior, motivó incluso la suspensión de clases de treinta y dos comunas de la Provincia de Santiago más Puente Alto, San José de Maipo y San Bernardo, el día 18 de abril, para resguardar las condiciones sanitarias en que deben funcionar los establecimientos educacionales.

Señalado lo anterior, del informe de fiscalización indicado y antecedentes tenidos a la vista, se desprende que el día lunes 18 de abril, a causa de un corte de agua de la empresa Aguas Andinas, que no estaba programado, producto de la emergencia desarrollada por la turbiedad que presentaban las aguas de los ríos Mapocho y Maipo, motivado por las intensas lluvias; no hubo agua potable en el sector donde se encuentra la empresa Lahsen Hermanos Ltda.

En razón de lo señalado, el empleador, vía correo electrónico y teléfono, comunicó a los trabajadores que no se presentaran a trabajar el día lunes 18 de abril de 2016, antes del inicio de la jornada de trabajo.

Finalmente, en razón de los hechos descritos, el empleador pagó la remuneración fija de los trabajadores y en la variable no incluyó el día 18 de abril de 2016, argumentando que lo consideró caso fortuito o fuerza mayor.

Analizada la situación en consulta, a la luz de las disposiciones legales citadas, antecedentes recopilados y consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, dable es apreciar que, en la especie, concurren en su totalidad los requisitos que configuran una situación de caso fortuito o fuerza mayor.

En efecto, en opinión de este Servicio, el fenómeno climático provocado por las intensas lluvias entre los días 16 al 18 de abril, que significaron un corte de agua generalizado en gran parte de las comunas de la Región Metropolitana, por parte de la empresa Aguas Andinas, que no estaba programado, y por tanto, comunicado con anterioridad, provocado por aludes y aluviones que decantaron un gran número de partículas y sedimentos en el agua, -lo que determinó que no era apta para el consumo humano; y que originó una emergencia que significó, entre otras alteraciones, la suspensión de clases el día 18 de abril, en todos los colegios de las comunas afectadas, así como el establecimiento de distintos puntos de abastecimiento de agua potable, para que las personas pudieran proveerse de este vital elemento-, constituye un hecho que puede ser calificado como inimputable, imprevisible e irresistible en los términos antes analizados, ya que dentro de los cálculos ordinarios y corrientes no es posible predecir que una determinada lluvia, en una zona específica producirá, tal enturbiamiento del agua que provoque un corte prolongado, producto de los aluviones y aludes que afectaron su propia composición.

En el mismo sentido, tampoco era posible evitar las consecuencias del mismo, por cuanto no era posible determinarlo y evitarlo.

Lo anterior, a su vez, permite sostener que el aluvión y alud ocurrido en las aguas de los ríos Mapocho y Maipo, producto de intensas lluvias, y que provocó el corte del suministro de agua potable, por parte de Aguas Andinas el día 18 de abril, ocurrido a raíz de dicho fenómeno, reviste el carácter de caso fortuito o fuerza mayor.

Al tenor de lo expuesto, dable es sostener que, en la situación planteada, el fenómeno de que se trata ha podido producir el efecto de liberar a las partes de la relación laboral del cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

Por último, en relación a la procedencia o no de descuentos de las remuneraciones, de los trabajadores de la empresa indicada, cabe hacer presente que, según la consulta formulada, el empleador habría pagado a sus trabajadores la parte fija de los emolumentos correspondientes al período en consulta, de suerte tal, que en la eventualidad de que se evaluara efectuar el descuento de los respectivos montos, por la empresa, debe contar con el consentimiento de los dependientes, manifestado en un acuerdo escrito entre las partes, y las deducciones no deben exceder el 15% de la remuneración bruta total mensual de los afectados, ello, a la luz de lo dispuesto en el artículo 58 del Código del Trabajo y conforme lo precisado por este Servicio, entre otros, mediante Dictamen N°7051/332 de 19.12.1996.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que, en el caso consultado, al constituirse el día 18 de abril de 2016 un hecho atribuible a caso fortuito o fuerza mayor, que obligó a la empresa Lahsen Hermanos Ltda. a mantener su establecimiento cerrado por no contar con agua potable, producto de la decisión de corte de agua de la empresa Aguas Andinas, originado en la turbiedad de aquella, por el sedimento arrastrado por los aludes y aluviones que originaron las intensas lluvias de esos días, no existe obligación para el empleador de cumplir con sus obligaciones de proporcionar el trabajo convenido y de pagar la remuneración acordada y por su parte, los trabajadores no están obligados a desarrollar las labores pactadas.

Es importante tener presente, que la adecuada calificación de si estaremos o no en presencia de un caso fortuito o fuerza mayor que suspenda los efectos del contrato de trabajo es una situación que debe ser analizada caso a caso, con el fin de aplicar correctamente la normativa laboral vigente y no afectar los derechos de los trabajadores, en particular el derecho a remuneración.

LA SUSPENSIÓN DE MUTUO ACUERDO DE LAS PARTES

La suspensión de las obligaciones contractuales, esto es la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y la de pago de remuneración por parte del empleador, se suspenden por causas legales, como son el caso fortuito y la fuerza mayor, las licencias médicas, entre otras. Sin embargo, también puede operar la suspensión del contrato de trabajo de mutuo acuerdo entre las partes, lo que se conoce como permisos, los cuales pueden ser con o sin goce de remuneración de acuerdo a lo que las partes establezcan.

No existe un tratamiento especial de estos permisos, ya que no tienen regulación legal, por lo que la duración de estos permisos y el pago de remuneración queda entregado exclusivamente a los que las partes pacten, no podemos perder de vista eso sí que el acuerdo que las partes suscriban no puede implicar una pérdida de derechos laborales, toda vez que el artículo 5 del Código del Trabajo expresamente señala que estando vigente la relación laboral los derechos laborales son irrenunciables por el trabajador.

Las formalidades en el otorgamiento de estos permisos serán las que las partes establezcan, pero es de nuestra opinión que estos permisos sean pactados por escrito, una forma de pactar estos permisos es la que los alumnos pueden ver en los modelos disponibles en nuestra plataforma y que invitamos a revisar.

Respecto de los permisos de mutuo acuerdo entre las partes es útil tener presente la siguiente jurisprudencia emanada de la Dirección del Trabajo.

 **Ordinario N° 3222/0158, de 22.08.2001:**

"Ahora bien, se infiere de esta relación de disposiciones legales, que nuestro ordenamiento jurídico no contempla el derecho a permisos específicos que permitan al dependiente concurrir a consultas médicas, y por tanto, tampoco el empleador se encuentra en la obligación correlativa de concederlos. Nada impide, sin embargo, que las partes de la relación laboral, libremente y por mutuo acuerdo, concuerden permisos de origen convencional destinados a éstos u otros fines, los cuales, por lo demás, los contempla expresamente el inciso 4° del artículo 32 del Código del Trabajo, al precisar que "No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador".

En consecuencia, sobre la base de las normas legales precedentes, cúmpleme manifestar a Uds. que el empleador no se encuentra obligado a conceder a sus dependientes permisos especiales para concurrir a consultas médicas, sin perjuicio que por mutuo acuerdo de trabajador y empleador puedan concordarse éstos, sus términos, condiciones y formas de compensación."

 **Ordinario N° 3765/175, de 27.06.1994:**

En efecto, un permiso sin goce de remuneraciones constituye una suspensión del contrato de trabajo, y esta suspensión, según el contratista español Eugenio Pérez Botija, es "el cese parcial de los efectos del contrato durante un cierto tiempo, volviendo a tener plena eficacia jurídica una vez desaparecidas las circunstancias que motivaron la interrupción" ("Curso de Derecho del Trabajo", pág. 265).

En relación con esta misma materia el tratadista uruguayo Américo Plá Rodríguez, agrega que durante la suspensión "el contrato de trabajo sobrevive, lo que ocurre es que durante cierto tiempo no produce sus efectos principales o mejor dicho se suspenden los efectos principales del contrato para ambas partes (la obligación de prestar servicios en el trabajador, la obligación de pagar el salario en el empleador) sin que desaparezcan las restantes obligaciones y efectos". ("Los Principios del Derecho del Trabajo", pág. 175).

Ahora bien, si se considera que un reajuste es accesorio a la remuneración, es preciso convenir, de acuerdo al aforismo jurídico que establece que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, que si el empleador está convencionalmente exonerado de pagar remuneración, tampoco está obligado a pagar los incrementos de ella que puedan haberse concedido en el contrato individual o en un instrumento colectivo en tanto subsista la suspensión de la relación laboral.

CUESTIONARIO LABORAL

REGISTRO ELECTRÓNICO LABORAL (REL)

REGISTRO CONTRATOS DE TRABAJOS

1. ¿Qué es el Registro de Contrato de Trabajo?

El Registro de Contrato de Trabajo forma parte del Registro Electrónico Laboral (REL) y permite a los empleadores cumplir con la obligación de registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo, un contrato de trabajo suscrito con un trabajador.

El registro de contratos de trabajo se puede realizar de manera individual o de forma masiva sitio web de la Dirección del Trabajo.

2. ¿Quiénes están obligados a registrar el contrato de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

Están obligados a registrar el Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo todos los empleadores que tengan a lo menos un contrato de trabajo vigente con algún trabajador desde el 01.10.2021, fecha en que entro en vigencia la ley de modernización de la Dirección del Trabajo, esta obligación la encontramos en el artículo 9 bis del Código del Trabajo.

3. ¿Cuál es el plazo para que un empleador realice el Registro de nuevos contratos de trabajo suscritos a partir del 01-10-2021?

El plazo para efectuar el registro de contratos de trabajo según el artículo 9 bis del Código del Trabajo es de 15 días corridos, siguientes a su celebración. Sin embargo, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto N° 14 de 31.03.2023, del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social, el cual Aprueba Reglamento Del Registro Electrónico Laboral, establece que el plazo es de 15 días hábiles siguientes a su celebración, siendo este último plazo de 15 días hábiles el que nos informa la dirección del Trabajo en su sitio web.

4. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para Registrar el Contrato de Trabajo?

El empleador para poder registrar los contratos debe:

- ✓ Contar con el contrato de trabajo firmado por ambas partes.
- ✓ Tener ClaveÚnica.
- ✓ Los empleadores que son persona jurídica, deben tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal Mi DT de la Dirección del Trabajo.

5. ¿Qué información se debe ingresar en el Registro de Contrato de Trabajo?

El empleador debe ingresar en el Registro de Contrato de Trabajo los datos relativos a la individualización de las partes y las estipulaciones mínimas del contrato de trabajo señaladas en el artículo 10 del Código del Trabajo.

Según el artículo 10 del Código del Trabajo las estipulaciones mínimas de todo contrato de trabajo son:

1. Lugar y fecha del contrato;
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo;
6. Plazo del contrato, y
7. Demás pactos que acordaren las partes.

6. ¿Qué sucede si transcurrido el plazo de 15 días, el empleador no registra el contrato de trabajo?

Transcurrido el plazo de 15 días el empleador que no registre el contrato de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo, estará incumpliendo una obligación legal y puede ser sancionado con una multa por la Dirección del Trabajo.

7. ¿Es posible realizar modificaciones ante errores en un registro de contrato de trabajo?

Ante errores en un registro de contrato de trabajo, el empleador no puede realizar modificaciones, debiendo eliminar el registro e ingresarlo nuevamente. En el caso que el registro se haya efectuado en forma masiva, la eliminación de registros solo podrá realizarse de manera individual.

8. ¿Dónde se pueden visualizar los comprobantes de registro de contratos de trabajo ingresados por el empleador en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

El empleador puede visualizar los comprobantes de registro de contratos de trabajo ingresados en MiDT, accediendo a "Historial de Registro Electrónico Laboral" del Registro de Contrato de Trabajo.

9. ¿Se podrá retomar un registro de contrato de trabajo no terminado en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

Sí, el empleador puede retomar un registro de contrato de trabajo no terminado en el sitio web, cuando este se realice en forma individual accediendo a la tarjeta "Borradores de Registro de

Contrato de Trabajo" dentro de "Registro de Contrato de Trabajo". También podrá eliminar dicho borrador.

Este procedimiento no aplica respecto de los registros efectuados de forma masiva.

10. ¿Se puede registrar el contrato de trabajo de un trabajador o trabajadora sin Rol Único Nacional?

Sí, la plataforma permite ingresar el contrato de trabajo de una persona que no posea Rol Único Nacional, para lo cual debe digitar toda la información requerida, incluyendo el número de identificación oficial que posea (pasaporte, DNI, etc.).

11. ¿Puede efectuarse el registro de un contrato de trabajo en que trabajador y empleador tengan el mismo RUT?

No, un mismo RUT no puede registrarse como empleador y trabajador en un contrato de trabajo, en estos casos el REL lo declara erróneo.

12. ¿Si se suscribe el Contrato de Trabajo de manera electrónica a través del sitio web de la Dirección del Trabajo, se debe hacer el registro de éste en el mismo sitio web?

Sí, una vez suscrito dicho contrato, debe registrarse en el Registro Electrónico Laboral, conforme lo dispone el art. 9 bis del Código del Trabajo.

13. ¿Cómo puede el trabajador o trabajadora acceder al Registro de Contrato de Trabajo realizado por un empleador?

El trabajador puede acceder al Registro de Contrato de Trabajo realizado por un empleador a través de una Solicitud de Acceso a la Información Pública (Ley 20.285) o una Solicitud OIRS (Ley 19.880).

14. ¿Qué requiere el empleador para efectuar el registro masivo de contratos de trabajo?

Para efectuar el registro masivo de contratos de trabajo el empleador requiere utilizar la plantilla de archivo CSV que está disponible para su descarga en el aplicativo y revisar el Instructivo de Registro Masivo de Contrato de Trabajo.

15. ¿Qué características debe tener el archivo de carga masiva de contrato de trabajo?

El archivo de carga masiva de contrato de trabajo debe cumplir las siguientes características:

- ✓ Peso máximo de 5MB.
- ✓ Extensión del archivo CSV

- ✓ Mantener la estructura de la plantilla.
- ✓ Cantidad máxima de 1000 filas.

16. ¿Cuántos cargos se puede incluir en el archivo de carga masiva de contrato de trabajo?

En el archivo de carga masiva de contrato de trabajo solo se puede informar un cargo a la vez. En consecuencia, se deben confeccionar tantos archivos como cargos la empresa desee registrar.

17. ¿Es posible eliminar el registro de contrato de un trabajador ingresado de forma masiva?

Sí, pero la eliminación debe realizarse desde el Historial de Registro Electrónico Laboral y en forma individual respecto de cada trabajador.

18. ¿Cómo es informado el empleador que ha terminado el procesamiento del archivo de carga masiva?

El empleador es informado que ha terminado el procesamiento del archivo de carga masiva, mediante un correo electrónico que se genera automáticamente una vez concluido el procesamiento con el resultado del mismo.

REGISTRO ANEXO DE CONTRATO DE TRABAJO

19. ¿Qué es el Registro de Anexo de Contrato de Trabajo?

El Registro de Anexo de Contrato de Trabajo forma parte del Registro Electrónico Laboral (REL) y permite a los empleadores mantener actualizados en el sitio web de la Dirección del Trabajo los registros de contrato de trabajo suscritos con su trabajador.

20. ¿Quiénes están obligados a registrar un Anexo de Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

Están obligados a registrar un Anexo de Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo, todos los empleadores que suscriban un anexo o modificación de un contrato de trabajo con algún trabajador.

21. ¿Cuál es el plazo para que un empleador realice el Registro de un Anexo de Contrato de Trabajo?

El plazo máximo para efectuar el registro de un Anexo de Contrato de Trabajo es de 15 días hábiles siguientes a la suscripción del respectivo anexo de contrato.

22. ¿Qué información se debe ingresar en el Registro de Anexo de Contrato de Trabajo?

El empleador debe ingresar en el Registro de Anexo de Contrato de Trabajo aquellas cláusulas, que se hayan modificado por el anexo, relativos a la identificación de las partes, las funciones y lugar de prestación de los servicios, remuneraciones, jornada de trabajo y otras estipulaciones, según corresponda.

23. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para Registrar el Anexo de Contrato de Trabajo?

Los requisitos son:

- ✓ Contar con el anexo de contrato de trabajo firmado por ambas partes.
- ✓ Haber registrado previamente en el sitio web de la Dirección del Trabajo el contrato de trabajo.
- ✓ En el caso de personas naturales contar con ClaveÚnica.
- ✓ Los empleadores constituidos como persona jurídica, deben tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal MiDT.

24. ¿Qué modificaciones pactadas en un anexo de contrato de trabajo deben ser ingresadas al Registro de Anexo de Contrato de Trabajo?

Todas las modificaciones pactadas en un anexo de contrato de trabajo deben ser ingresadas al Registro de Anexo de Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo.

25. ¿El Registro de Anexo de Contrato de Trabajo exime al empleador de registrar el Pacto de trabajo a distancia o teletrabajo?

No. El Registro de Anexo de Contrato de Trabajo no exime al empleador de registrar el Pacto de trabajo a distancia o teletrabajo.

26. ¿Puede el empleador realizar modificaciones ante errores en un Registro de Anexo de Contrato de Trabajo?

Si se cometió errores en un Registro de Anexo de Contrato de Trabajo, el empleador no podrá realizar modificaciones, debiendo eliminar el registro e ingresarlo nuevamente.

27. ¿Qué pasa si transcurrido el plazo de 15 días hábiles, el empleador no registra el anexo de contrato de trabajo?

Transcurrido el plazo de 15 días hábiles el empleador que no registre el anexo de contrato de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo, está incumpliendo una obligación legal y puede ser sancionado con una multa.

REGISTRO TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO

28. ¿Qué es el Registro de Término de Contrato de Trabajo?

El Registro de Término de Contrato de Trabajo forma parte del Registro Electrónico Laboral (REL) y permite a los empleadores cumplir con la obligación de registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo, el término de la relación laboral con un trabajador.

29. ¿Quiénes están obligados a registrar un Término de Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

Están obligados a registrar el Término de Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo todos los empleadores que terminen la relación laboral con un trabajador.

Para hacer este registro se requiere que el contrato de trabajo haya sido registrado previamente.

30. ¿Cuál es el plazo para que un empleador realice el Registro de Término de Contrato de Trabajo?

El plazo máximo para efectuar el registro de un Término de Contrato de Trabajo dependerá de la causal de término de la relación laboral, de ahí que tendremos:

Artículo 159 de acuerdo a la causal de termino.

- ✓ Mutuo acuerdo de las partes, dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la relación laboral del trabajador.
- ✓ Renuncia del trabajador, dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la relación laboral del trabajador.
- ✓ Muerte del trabajador, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de defunción del trabajador.
- ✓ Vencimiento del plazo convenido en el contrato, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.
- ✓ Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.
- ✓ Caso fortuito o fuerza mayor, dentro de los 6 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.

Artículo 160, cualquiera sea la causal indicada en sus numerales, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.

Artículo 161, sea que se invoque las necesidades de la empresa o el desahucio escrito, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.

Artículo 163 bis, cuando el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación, dentro de 6 días hábiles contados desde la fecha de notificación de la resolución de liquidación por el tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación.

31. ¿El registro de término de contrato de trabajo, exime al empleador de la obligación de remitir copia de la carta de aviso a la Inspección del Trabajo?

No, el registro de término de contrato es una nueva obligación que se suma a la de remitir copia de la carta de aviso a la Inspección del Trabajo, por lo que obligaciones que tiene el empleador respecto a las formalidades asociadas al término de la relación laboral, como son el entregar la comunicación de término de contrato al trabajador, remitir copia a la Inspección del Trabajo y el otorgar y pagar finiquito al trabajador, siguen inalterables y su exigencia, plenamente vigente.

32. ¿Cuáles son las causales de término que deben ser ingresadas en el Registro de Término de Contrato de Trabajo?

Las causales de término que deben ser ingresadas en el Registro de Término de Contrato de Trabajo son todas aquellas contempladas en el Código del Trabajo, que corresponden a las señaladas en los artículos 159, 160, 161, y 163 bis del referido cuerpo legal.

El autodespido del trabajador o trabajadora, artículo 171 del Código del Trabajo, no debe ser ingresado en dicho registro, hasta que exista sentencia judicial a firme.

33. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para Registrar el Término de Contrato de Trabajo?

Los requisitos que debe cumplir son:

- ✓ Haber registrado previamente en el sitio web el contrato de trabajo.
- ✓ Los empleadores que son personas naturales deben tener ClaveÚnica.
- ✓ Los empleadores constituidos como persona jurídica, deben tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal Mi DT.

34. ¿Qué información se debe ingresar en el Registro de Término de Contrato de Trabajo?

El empleador debe ingresar en el Registro de Término de Contrato de Trabajo la identificación de las partes, causal de término de contrato invocada, fundamentos del despido y fecha de término de la relación laboral.

Los fundamentos del despido sólo deben señalarse respecto de las causales contempladas en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo.

Asimismo, debe registrar la información relativa a si rebajo de la indemnización por años de servicios los aportes del empleador a la cuenta individual de cesantía del trabajador conforme el 13 de la ley N° 19.728, esto debe hacerse dentro de los 5 posteriores a la suscripción del respectivo finiquito.

Al concluir la relación laboral el empleador debe registrar el término de la relación laboral y dentro de los 5 días siguientes a la suscripción del finiquito la información relativa a la imputación en la indemnización por años de servicios del aporte del empleador al Seguro de Cesantía, esta obligación

comenzó a operar desde el 01.05.2024, por lo que serán los términos de contratos desde esa fecha en adelante con los que deberá cumplirse este registro.

35. ¿Qué pasa si transcurrido el plazo legal, el empleador no registra el término de contrato de trabajo?

Transcurrido el plazo estipulado en el Código del Trabajo, el empleador que no registre el término de contrato de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo, estará incumpliendo una obligación legal y puede ser sancionado.

36. ¿Puede un empleador eliminar un registro de término de contrato de trabajo?

No, el registro de término de contrato de trabajo una vez ingresado en el sitio web de la Dirección del Trabajo no puede ser eliminado. El empleador debe estar seguro que los datos ingresados sean los correctos.

37. ¿Dónde se pueden visualizar los registros de término de contratos de trabajo ingresados por el empleador en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

El empleador puede visualizar los comprobantes de registros de término de contratos de trabajo ingresados en el sitio web de la Dirección del Trabajo, accediendo a la tarjeta "Historial de Término de Relación Laboral" del Registro de Término de Contrato de Trabajo.

38. ¿El empleador puede retomar un registro de término de contrato de trabajo no terminado en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

No, el empleador debe ingresar el registro de término de contrato de trabajo íntegramente en el sitio web de la Dirección del Trabajo.

REGISTRO DE COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACIÓN

39. ¿Qué es el Registro del Comité Bipartito de Capacitación?

Este Registro forma parte del Registro Electrónico Laboral (REL) que permite a los Empleadores cumplir con la obligación de registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo la Constitución del Comité Bipartito que se lleva a cabo mediante una elección previa entre Representantes de Empresa y Trabajadores.

40. ¿Quiénes están obligados a registrar un Comité Bipartito de Capacitación?

Están obligados a registrar un Comité Bipartito de Capacitación todos los empleadores que tengan contratados a 15 o más trabajadores.

41. ¿Cuál es el plazo para que un empleador realice el Registro de Comité Bipartito de Capacitación?

El plazo máximo para efectuar el registro es de 15 días hábiles contados desde la fecha de constitución del Comité Bipartito de Capacitación.

42. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para registrar el Comité Bipartito de Capacitación?

El empleador debe tener:

- ✓ Acta de elección de los miembros del Comité.
- ✓ ClaveÚnica.
- ✓ Los empleadores constituidos como persona jurídica, deben tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal Mi DT.

43. ¿Qué información se debe ingresar al registrar el Comité Bipartito de Capacitación?

El empleador debe ingresar la siguiente información:

- ✓ Fecha de Constitución del Comité,
- ✓ Periodicidad de reuniones,
- ✓ Duración del mandato,
- ✓ Nombre y Rut de los Integrantes representantes de la Empresa, indicando el elegido como Personal superior, y
- ✓ Representantes de los Trabajadores y/o trabajadoras titulares, indicando el o los Trabajador/es Sindicalizado/s.

44. ¿Qué pasa si transcurrido el plazo de 15 días hábiles, el empleador no registra el Comité Bipartito de Capacitación?

Transcurrido el plazo de 15 días hábiles el empleador que no registre el Comité Bipartito de Capacitación en el sitio web de la Dirección del Trabajo, está incumpliendo una obligación legal y puede ser sancionado con una multa.

45. ¿Puede el empleador realizar modificaciones al registro por cambio de integrantes del Comité Bipartito de capacitación?

No, si hay cambios en los representantes el empleador deberá registrar nuevamente la información del Comité Bipartito de Capacitación en el sitio web de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes de producida la modificación.

46. ¿Dónde se pueden visualizar los comprobantes de registro de Comité Bipartito de Capacitación ingresados por el empleador?

El empleador puede visualizar los comprobantes de registro de Comité Bipartito de Capacitación ingresados en el sitio web de la Dirección del Trabajo accediendo a la tarjeta "Historial de Registro de Comité Bipartito de Capacitación". Asimismo, el empleador recibirá en su correo electrónico registrado previamente en el sitio web de la Dirección del Trabajo un comprobante del registro.

47. ¿El empleador puede registrar algún miembro del Comité, ya sea representante Empresa o Trabajador, sin rol único nacional?

Sí, el registro se puede hacer aun cuando un representante que no posea rol único nacional para lo cual debe digitar toda la información requerida, incluyendo el número de identificación oficial que posea (pasaporte, DNI, Cédula Identidad, etc.).

REGISTRO COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

48. ¿Qué es el Registro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

Este Registro forma parte del Registro Electrónico Laboral (REL) y permite a los empleadores cumplir con la obligación de registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo la constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

49. ¿Quiénes están obligados a realizar el registro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

Están obligados a registrar un Comité Paritario de Higiene y Seguridad todos los empleadores que deben constituir dicho Comité.

La obligación de constituir un comité paritario es para toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas trabajadoras, sean permanentes o transitorios.

Igualmente, deben registrarlo quienes están obligados a constituir un comité paritario de faena en régimen de subcontratación (cuando la faena cuente con más de 25 personas trabajadoras sumadas las de la empresa principal, contratistas y subcontratistas).

Finalmente, también deben registrarlo los empleadores que constituyen un comité paritario de higiene y seguridad en forma voluntaria.

50. ¿Cuál es el plazo para realizar el Registro de Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

El plazo máximo para efectuar el registro del comité paritario es de 15 días hábiles contados desde la elección de los representantes de los trabajadores.

En caso de cambios de los integrantes del comité, el empleador debe efectuar un nuevo registro a través del mismo sitio web, dentro de los quince días hábiles siguientes de producida la modificación.

51. ¿Qué necesita el empleador para registrar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

Se necesita lo siguiente:

- ✓ La designación de los representantes de la empresa.
- ✓ Acta de elección de quienes representen a los trabajadores y a las trabajadoras en el comité.
- ✓ Acta de constitución con los miembros del comité paritario de higiene y seguridad.
- ✓ ClaveÚnica.
- ✓ Los empleadores constituidos como persona jurídica, deben tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal Mi DT.

52. ¿Qué información debe ingresar el empleador al hacer el registro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

La información requerida es:

- a) Nombre y fecha de designación de los representantes de la empresa, titulares y suplentes.
- b) Del acta de elección de los representantes de los trabajadores:
 - ✓ Fecha y modalidad de la elección de los representantes de los trabajadores (física o telemática).
 - ✓ Total de votantes.
 - ✓ Total de representantes por elegir.
 - ✓ Nombres en orden decreciente de las personas que obtuvieron votos.
 - ✓ Nombre completo de los representantes de los trabajadores.
- c) c) Fecha de Constitución de Comité Paritario, nombre del presidente, secretario y nombre del representante de los trabajadores aforado.

53. ¿Qué pasa si transcurrido el plazo de 15 días hábiles, el empleador no registra el Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

Transcurrido el plazo de 15 días hábiles el empleador que no registre el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, está incumpliendo una obligación legal y puede ser sancionado.

54. ¿Puedo el empleador realizar modificaciones al registro por cambio de integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

En caso de que sea necesario realizar modificaciones al registro por cambio de integrantes, el empleador debe registrar nuevamente la información del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el sitio web de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes de producida la modificación.

55. ¿Dónde se puede visualizar los comprobantes de registro de Comité Paritario de Higiene y Seguridad ingresados por el empleador?

El empleador puede visualizar los comprobantes de registro de Comité Paritario de Higiene y Seguridad ingresados en el sitio web de la Dirección del Trabajo accediendo a la tarjeta "Mis Comités Paritarios de Higiene y Seguridad".

Asimismo, al hacer el registro el empleador recibirá en su correo electrónico registrado previamente en el sitio web de la Dirección del Trabajo, un comprobante del registro.

56. ¿El empleador puede registrar a un miembro del Comité, sea representante de la empresa o de los trabajadores, que no posea rol único nacional?

Sí, se puede ingresar el registro de un representante que no posea rol único nacional para lo cual debe digitar toda la información requerida, incluyendo el número de identificación oficial que posea (pasaporte, DNI, Cédula Identidad, etc.), nombre y apellido.

MULTAS A LAS QUE SE EXPONEN LOS EMPLEADORES

57. ¿Cuál es el monto de las multas por no cumplir con el Registro Electrónico Laboral?

El no cumplimiento o cumplimiento fuera de plazo de la obligación de registrar la información laboral antes indicada, es una materia que puede fiscalizar y sancionar la Dirección del Trabajo, las normas que regulan estas materias no contemplan una sanción especial, por lo que el monto de las multas que podrían cursar en un procedimiento de fiscalización será las que se determinan como de carácter general en los artículos 505-A y 506 del Código del Trabajo, regulándose su monto según la clasificación que a continuación se indica:

- ✓ Para la micro empresa, esto es de 1 a 9 trabajadores, de 1 a 5 UTM.
- ✓ Para la pequeña empresa, esto es de 10 a 49 trabajadores, de 1 a 10 UTM.
- ✓ Para las medianas empresas, esto es de 50 a 199 trabajadores, de 2 a 40 UTM.
- ✓ Para las grandes empresas, esto es de 200 o más trabajadores, de 3 a 60 UTM.

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA JUNIO 2024

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ORD. N° 297/17, de 08-05-2024

1. Ante la solicitud de un trabajador o trabajadora que cumpla con los requisitos para ejercer del derecho establecido en el artículo 27 del Código del Trabajo, la parte empleadora no puede negarse, salvo que se dé lugar a alguna de las excepciones contempladas en la misma norma, conforme a lo establecido en el cuerpo del presente informe.
2. En caso de existir controversia entre el o la solicitante, el inspector del trabajo respectivo resolverá si una determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas, a petición de cualquiera de las partes.

ORD. N° 287/12, de 07-05-2024

1. La Ley N° 21.220 no resulta aplicable a los trabajadores que se desempeñan en jardines infantiles y salas cunas administrados en virtud de un convenio de transferencia de fondos y que prestaron el servicio educacional de forma remota por la emergencia sanitaria causada por el Covid-19.
2. Si existió acuerdo entre los trabajadores que se desempeñan en las oficinas centrales y regionales de Fundación Integra y su empleador en el sentido de prestar servicios a distancia o teletrabajo, y dicha modalidad se mantuvo después de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.220, entonces esa prestación de servicios debe ajustarse a la normativa permanente que fijó el legislador para el trabajo a distancia o teletrabajo.
3. Si existió acuerdo entre los trabajadores que se desempeñan en la casa central de una corporación municipal y su empleador en el sentido de prestar servicios a distancia o teletrabajo, y dicha modalidad se mantuvo después de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.220, entonces esa prestación de servicios debe ajustarse a la normativa permanente que fijó el legislador para el trabajo a distancia o teletrabajo.
4. Cualquiera sea la modalidad en que cada trabajador preste sus servicios, será obligación del empleador otorgarle los implementos y herramientas que necesite para cumplir sus labores, ya sea por aplicación del principio de ajenidad de la relación laboral, o por disponerlo así el legislador en el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo.

ORD. N° 286/11, de 07-05-2024

1. Los trabajadores que se desempeñan en jardines infantiles financiados vía transferencia de fondos, administrados por corporaciones municipales, poseerán la calidad de asistentes de la educación si sus competencias y las funciones que desempeñan les permiten clasificarse en las categorías profesional, técnica, administrativa o auxiliar. Se deja sin efecto el Ordinario N° 3.482 de 05.07.2016, de esta Dirección.
2. Los dependientes de corporaciones municipales que cuenten con las competencias y se desempeñen en establecimientos educacionales poseen la calidad de asistentes de la educación de categoría auxiliar, si realizan labores de transporte de estudiantes y de alimentación. Se deja sin efecto la conclusión N°1 del Ordinario N° 1.447 de 15.04.2020, de esta Dirección.

[ORD. N° 337, de 31-05-2024](#)

El "Bono Asistencia y Puntualidad", debe ser calificado como sueldo o sueldo base y, por tanto, considerado para el pago de las horas extraordinarias pactadas.

[ORD. N° 334, de 29-05-2024](#)

1. La cláusula cuadragésima segunda, letra C del contrato colectivo suscrito por el Sindicato Nacional N°1 de la Empresa S.A. y el empleador, que contiene el acuerdo para la aplicación de las estipulaciones de dicho instrumento, contraviene lo dispuesto en el artículo 322 del Código del Trabajo y la doctrina vigente de esta Dirección sobre la materia, en cuanto exime del pago de la cuota sindical fijada por las partes a los trabajadores no sindicalizados de la empresa que acepten la extensión de beneficios, siempre que se desempeñen en los niveles 5 y superior.
2. Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse sobre la validez de una cláusula contemplada en un instrumento colectivo, por tratarse de una materia que, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 1681 y siguientes del Código Civil, corresponde conocer en forma privativa a los tribunales de justicia.

[ORD. N° 333, de 29-05-2024](#)

El sistema de detección de la fatiga y distracción de los conductores, denominado "Guardian", no se ajusta a derecho dado que consiste en un control desproporcionado que afectaría indebidamente el contenido esencial de la garantía fundamental de la privacidad de los dependientes, tanto en su espacio de intimidad como en su faz de la autonomía en el desarrollo de sus labores, así como también en su dimensión de promoción de la salud mental.

[ORD. N° 329, de 29-05-2024](#)

Sólo resulta procedente el otorgamiento del descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 respecto del personal que se desempeñó en un Laboratorio en la medida que se cumplan todos los requisitos exigidos por esta normativa , dentro de los cuales se encuentra el que el respectivo establecimiento haya tenido una participación efectiva en el combate del COVID-19 en los términos expuestos en el presente oficio.

[ORD. N° 321, de 28-05-2024](#)

Cada empleador sólo puede llevar un solo tipo de registro de asistencia, papel o electrónico y, en este último caso, los mecanismos deben haber sido autorizados por esta Dirección, a menos que se trate de trabajadores que se encuentren afectos obligatoriamente a un sistema especial, por ejemplo, los choferes y auxiliares de vehículos de transporte interurbano de pasajeros o transporte interurbano de carga.

[ORD. N° 320, de 28-05-2024](#)

La Dirección carece de competencia para resolver la presentación de que se trata atendido que existe controversia entre las partes respecto a la materia en que ésta incide, correspondiendo, por tanto, que sea conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia.

ORD. N° 304, de 15-05-2024

No resultaría procedente conceder el descanso reparatorio otorgado por la Ley N° 21.530 a quienes se desempeñen en un laboratorio que no tuvo participación en el combate por COVID-19, en los términos expuestos en el presente oficio.

ORD. N° 298, de 09-05-2024

1. Niega lugar a la reconsideración de la doctrina contenida en el Ordinario N°1271 de 04.10.2023, según la cual, en el próximo proceso de negociación colectiva que corresponda iniciar al Sindicato de Trabajadores Minera Meridian El Peñón, ajustándose a lo dispuesto en el artículo 333 del Código del Trabajo, dicha organización deberá optar por uno de los dos contratos colectivos que mantienen vigentes, instrumento que servirá de base para determinar la oportunidad de negociar colectivamente, en los términos por esta Dirección en el citado ordinario.
2. Sin perjuicio de lo anterior, las partes del instrumento colectivo podrán acordar, en virtud de la norma del inciso final del artículo 311 del Código del Trabajo, modificar vigencia y duración de los instrumentos colectivos, ajustándose a los límites prescritos en el artículo 324 del precitado texto legal.



INCREMENTO DEL IMM

A partir de este lunes 1 de julio de 2024, de acuerdo a la ley 21.578 en su art. 1° se eleva el Ingreso Mínimo Mensual de \$460.000 a \$500.000 para trabajadores y trabajadoras mayores de 18 hasta 65 años de edad.

El incremento se mantendrá hasta el 31 de diciembre de 2024 y a contar del 1 de enero de 2025, se reajustará el ingreso mínimo mensual para los trabajadores y las trabajadoras mayores de 18 y de hasta 65 años conforme a la variación acumulada por el Índice de Precios al Consumidor, determinada e informada por el Instituto Nacional de Estadísticas entre el 1 de julio de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.

Jose González
Asesor del Boletín del Trabajo.

CARTOLA ESTADÍSTICA

DATOS BASICOS

DATOS ESTADISTICOS GENERALES	
UTM	65.770
I.P.C	0,3
ÍNDICE I.P.C	103,24
RBMN BASICA	18.333
RBMN MEDIA	19.290

FACTORES DE INCREMENTO DE REMUNERACIONES (1)

EMPART	Régimen general	1,182125
S.S.S	Régimen general	1,2020
A.F.P	Sistema general	1,1757

SUBSIDIO A LA CONTRATACIÓN DE LA MANO DE OBRA DE ZONAS EXTREMAS LEY N° 19.853/2003 (D.L. 889/1975)

\$ 254.854

Monto por trabajador: \$ 43.325

A contar enero- diciembre 2023

Circular N° 2 de 11.01.202 TGR

INGRESO MÍNIMO MENSUAL

VIGENCIA AÑO MES	RÉGIMEN GENERAL	MAYORES DE 65 MENORES DE 18	FINES NO REMUN.	CASA PARTICULAR
2023 SEPTIEMBRE	460.000	343.150	296.511	460.00
2023 MAYO	440.000	328.230	283.69	440.00
2023 ENERO	410.000	305.851	264.282	410.00
2022 AGOSTO	400.000	298.391	257.836	400.00
2022 MAYO	380.000	283.471	244.944	380.000
2022 ENERO	350.000	261.092	225.606	350.000
	SUELDO VITAL MENSUAL		SUELDO VITAL ANUAL	
SEPTIEMBRE 2023	\$66.050		\$792.600	

TOPES IMPONIBLES

	VALOR EN UF AÑO 2024	VALOR EN PESOS MAYO 2024	VALOR EN PESOS JUNIO 2024
Tope imponible AFP	81.6	3.156.100	3.167.308
Tope imponible IPS (EX INP)	60	2.235.719	2.246.335
Tope imponible AFC	122.6	4.739.766	4.756.597

GRATIFICACIÓN LEGAL ARTÍCULOS 47 Y 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Monto del tope anual (4.75 I.M.M)	\$2.185.000
Monto tope mensual	\$182.083
EJEMPLO TRABAJADORES CON INGRESO MINIMO	
Sueldo	\$ 460.000
25% Gratificación	\$ 115.000

CARGAS FAMILIARES A CONTAR DEL 01 DE SEPTIEMBRE DEL 2023

A	INGRESO HASTA			\$ 539.328	\$ 20.328
B	INGRESO HASTA	\$539.329	Hasta	\$ 787.746	\$ 12.475
C	INGRESO HASTA	\$787.747	Hasta	\$ 1.228.614	\$ 3.942
D	INGRESO HASTA	\$1.228.615			0

VALOR MÍNIMO TIEMPO DE ESPERA ARTICULO 25 BIS CÓDIGO DEL TRABAJO DESDE 01.09.2023

VALOR FORMULA HORA ESPERA	460.000 * 1.5 / 180
VALOR HORA ESPERA	\$3.833,33

UNIDAD DE FOMENTO (UF)

Día	Mes	Valor (\$)
10	Junio2024	37.496,90
11	Junio2024	37.500,65
12	Junio2024	37.504,39
13	Junio2024	37.508,14
14	Junio2024	37.511,88
15	Junio2024	37.515,63
16	Junio2024	37.519,38
17	Junio2024	37.523,12
18	Junio2024	37.526,87
19	Junio2024	37.530,62
20	Junio2024	37.534,36

Día	Mes	Valor (\$)
21	Junio2024	37.538,11
22	Junio2024	37.541,86
23	Junio2024	37.545,61
24	Junio2024	37.549,36
25	Junio2024	37.553,11
26	Junio2024	37.556,86
27	Junio2024	37.560,61
28	Junio2024	37.564,36
29	Junio2024	37.568,11
30	Junio2024	37.571,86
31		

Día	Mes	Valor (\$)
1	Julio2024	37.575,61
2	Julio2024	37.579,36
3	Julio2024	37.583,12
4	Julio2024	37.586,87
5	Julio2024	37.590,62
6	Julio2024	37.594,38
7	Julio2024	37.598,13
8	Julio2024	37.601,88
9	Julio2024	37.605,64

UNIDAD TRIBUTARIA MENSUAL Y UNIDAD TRIBUTARIA ANUAL

Mes	UTM (\$)	UTA (\$)
Enero 2024	64.666	775.992
Febrero 2024	64.343	772.116
Marzo 2024	64.793	777.516
Abril 2024	65.443	785.316
Mayo 2024	65.443	785.316
Junio 2024	65.770	789.240

Para tener información sobre otros valores y datos estadísticos no olvides revisar nuestro sitio web: www.portaldesoluciones.cl e ingresar al banner de folleto estadístico.

TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2024

REVISTA	MES	TITULO
I	ENERO	<ul style="list-style-type: none">• Determinación Diferencias de Gratificación Pagada Mensualmente por Cambio del Ingreso Mínimo Mensual Durante el Año 2023
II	FEBRERO	<ul style="list-style-type: none">• Respuestas y Soluciones Laborales Volumen I
III	MARZO	<ul style="list-style-type: none">• Respuestas y Soluciones Laborales Volumen II
IV	ABRIL	<ul style="list-style-type: none">• Trabajadores Excluidos de la Limitación de Jornada
V	MAYO	<ul style="list-style-type: none">• Los Permisos Legales que Gozan los Trabajadores
VI	JUNIO	<ul style="list-style-type: none">• La Suspensión de los Contratos de Trabajo y las Causas que la Pueden Generar



CALENDARIO 2024

Enero

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Febrero

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			

Marzo

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Abril

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Mayo

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Junio

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Julio

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Agosto

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Septiembre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Octubre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Noviembre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Diciembre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

MESA CENTRAL
+56 9 8899 6348

contacto@boletindeltrabajo.cl

www.portaldesoluciones.cl
www.boletindeltrabajo.cl