

LABORAL

Grupo  BT

REVISTA

BOLETÍN DEL TRABAJO

EDICIÓN
OCTUBRE 2024
CHILE

EL CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O FAENA DETERMINADA

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

OCTUBRE 2024

Printed in Chile

©2024

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN
TOTAL O PARCIAL**

CONTENIDO

EL CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O FAENA DETERMINADA	4
CONCEPTO DE CONTRATO POR OBRA O FAENA.....	4
PRESUNCIÓN DE CONTRATO INDEFINIDO EN CASO DE CONTRATACIÓN SUCESIVA POR OBRA O FAENA	8
FACULTADES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO PARA CALIFICAR ESTE TIPO DE CONTRATOS	11
EL DERECHO A FERIADO (VACACIONES) DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS POR OBRA FAENA DETERMINADA	13
REQUISITOS PARA QUE EL TRABAJADOR CONTRATADO POR OBRA O FAENA TENGA DERECHO AL FERIADO	15
OPCIÓN DE PAGO DIFERIDO DEL FERIADO PROPORCIONAL QUE DE ORIGEN CADA CONTRATO Y SU PACTO EN EL FINIQUITO	16
PAGO DEL FERIADO PROPORCIONAL DIFERIDO EN EL ÚLTIMO FINIQUITO	16
TERMINO DE CONTRATOS POR OBRA O FAENA Y SUS FORMALIDADES	18
CAUSAL DEL ARTÍCULO 159 N° 5, CONCLUSIÓN DEL TRABAJO O SERVICIO QUE DIO ORIGEN AL CONTRATO	21
TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJADOR CON LICENCIA MÉDICA	22
TÉRMINO CONTRATO TRABAJADORES CON FUERO LABORAL.....	23
FORMALIDADES DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL	25
CAUSALES QUE OBLIGAN A COMUNICAR POR ESCRITO	27
COPIA A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO.....	27
REGISTRO DE LOS TERMINO DE CONTRATO EN EL SITIO WEB DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO	27
CONTENIDO DE LOS AVISOS DE TERMINO DE CONTRATO	29
CONTENIDO DE LA COMUNICACIÓN DE TERMINO DE LA CAUSAL DEL ARTÍCULO 159 N° 5, CONCLUSIÓN DEL TRABAJO QUE DIO ORIGEN AL CONTRATO	33
PLAZO PARA ENVIAR LOS AVISOS SEGÚN LA CAUSAL INVOCADA	34
FORMAS DE NOTIFICAR AL TRABAJADOR DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL	34
SANCIONES	35
OFERTA IRREVOCABLE DE PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES ESTABLECIDAS EN LAS COMUNICACIONES DE TÉRMINO DE CONTRATO DEL ARTÍCULO 159 N° 5	35
CUESTIONARIO LABORAL.....	36
FINIQUITO LABORAL ELECTRÓNICO.....	36

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA OCTUBRE 2024	44
PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	44
TIEMPO DE ELECCIONES. ORDINARIO N°656/24, DE 15.10.2024, DIRECCIÓN DEL TRABAJO	47
CARTOLA ESTADÍSTICA	49
TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2024	52

EL CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O FAENA DETERMINADA



En esta oportunidad revisaremos un tipo especial de contrato de trabajo, cual es el contrato por obra o faena determinada, el cual se encuentra regulado en el artículo 10 bis del Código del Trabajo.

Con la publicación de la Ley N° 21.122, que Modifica El Código Del Trabajo En Materia De Contrato De Trabajo Por Obra O Faena, el 28.11.2018, se incorporó al Código del Trabajo una regulación especial para los contratos por obra o faena determinada.

Los contratos por obra o faena a los cuales se les aplican disposiciones del Código del Trabajo son aquellos que se suscriban desde el 01 de enero de 2019, esto conforme lo establece el artículo transitorio de la Ley N° 21.122 que señala:

Artículo transitorio: La presente ley se aplicará a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren a contar del 1 de enero de 2019.

De acuerdo a lo dispuesto en el precepto citado, las actuales disposiciones contenidas en el Código del Trabajo solo se aplicarán a los contratos que se suscriban o celebren desde el 01.01.2019, por lo que los contratos suscritos antes de esa fecha se regirán hasta su término por las normas contempladas en el Código del Trabajo antes de las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.122, ello implica que los trabajadores con contratos por obra o faena suscritos o celebrados hasta el 31.12.2018, no le serán aplicables las actuales disposiciones sobre contrato por obra o faena.

CONCEPTO DE CONTRATO POR OBRA O FAENA

El concepto de contrato por obra o faena determinada, como ya indicara, lo encontramos en el artículo 10 bis del Código del Trabajo, el cual dispone:

Artículo 10 bis

Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 6 del artículo 10, las partes podrán celebrar un contrato por una obra o faena determinada.

El contrato por obra o faena es aquella convención por la que el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella. Las diferentes tareas o etapas de una obra o faena no podrán por sí solas ser objeto de dos o más contratos de este tipo en forma sucesiva, caso en el cual se entenderá que el contrato es de plazo indefinido.

No revestirán el carácter de contratos por obra o faena aquéllos que implican la realización de labores o servicios de carácter permanente y que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, lo cual se determinará en cada caso específico por la Inspección del Trabajo respectiva, sin perjuicio de las facultades de los tribunales de justicia en caso de controversia.

De acuerdo a la norma citada y la reiterada jurisprudencia existente, contrato por obra o faena es aquella convención en virtud de la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella, en este tipo de contratos conoceremos la fecha en el cual se inicia la relación laboral, pero no existe una fecha cierta en la cual terminará, pues si bien se sabe que el contrato concluirá no se tiene certeza del momento preciso en que ello ocurrirá, ya que, la duración se ha condicionado a la duración o vigencia de la obra o servicio o faena que le ha dado origen.

La duración de estos contratos tiene una estrecha relación con la cláusula del contrato individual de trabajo que dice relación con la naturaleza de los servicios, el artículo 10 N° 3, impone la obligación de consignar en dicho instrumento, la naturaleza de los servicios, lo cual implica, que debe consignarse en forma precisa y clara las funciones o labores para las cuales es contratado el dependiente como así también el lugar en la cual se desarrollaran.

Por lo tanto, si se contrató para la realización de un trabajo específico y determinado, debidamente individualizado en el contrato, una vez terminado dicho trabajo se producirá la terminación del contrato.

La Dirección del Trabajo sobre el concepto de contrato por obra o faena ha señalado:

 **Ordinario N° 954/009, de 15.03.2019:**

La legislación anterior no contenía un reconocimiento expreso y pormenorizado de este tipo de contrato de trabajo, estando regulado sólo en las normas sobre terminación de contrato, en particular, la del número 5 del artículo 159 del Código del Trabajo que establece que el contrato de trabajo termina por la conclusión del trabajo o servicio que le dio origen.

La Dirección del Trabajo, a través de su jurisprudencia administrativa, reconoció y sistematizó este tipo de relación contractual, siendo la nueva normativa legal la que regula hoy expresamente esta figura, estableciendo un concepto específico en el artículo 10 bis del Código del Trabajo, disposición que establece lo siguiente:

De los términos expresos de la norma legal precitada, resulta posible desprender sus elementos esenciales, teniendo presente la definición de este nuevo tipo de contrato, entendido como:

"Aquella convención por la que el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella."

En primer lugar, el contrato de trabajo por obra o faena mantiene como partes del contrato al empleador y al trabajador y los demás elementos esenciales de todo contrato de trabajo:

Prestación de servicios del trabajador al empleador.

Pago de remuneración del empleador al trabajador.

Vínculo de subordinación o dependencia del trabajador al empleador.

A estos elementos generales de todo contrato de trabajo, se agrega que el objeto del contrato por obra o faena determinada es la ejecución de una obra material o intelectual específica y determinada, cuya duración determina la vigencia de la respectiva relación laboral.

Acto seguido, la nueva normativa entra a precisar -sin definir- los conceptos de obra material o intelectual, haciéndose cargo de situaciones fácticas que previamente no encontraban regulación expresa en la ley, indicando que:

"Las diferentes tareas o etapas de una obra o faena no podrán por sí solas ser objeto de dos o más contratos de este tipo en forma sucesiva, caso en el cual se entenderá que el contrato es de plazo indefinido."

De lo anterior es importante señalar que deberá ser objeto de un análisis caso a caso la determinación de si dos o más contratos de trabajo por obra o faena determinada deben ser considerados como un contrato de plazo indefinido por no reunir los elementos esenciales del contrato en análisis.

Sin perjuicio de ello y considerando que el objeto principal del contrato por obra o faena determinada consiste precisamente en la ejecución material o intelectual de la misma, a modo de ejemplo podría tratarse de la construcción o instalación de una parte de un edificio (techumbre, ventanas, ductos, etc.) o la excavación de un canal de riego, ambos casos de una obra material o el desarrollo de una plataforma, programa o aplicación informática o de un proceso productivo determinado, en el caso de obras intelectuales.


De la nueva normativa se desprende que el contrato por obra o faena determinada reviste el carácter de un contrato de plazo indeterminado, en tanto no se encuentra prefijada exactamente su fecha de término, la cual dependerá de la duración de la obra específica para la cual fue contratado el dependiente. Ello implica que las partes no tienen certeza respecto de la fecha cierta de término del contrato que han celebrado, toda vez que ésta estará supeditada o circunscrita a la duración de la obra o faena determinada de que se trate, debiendo considerar hitos objetivos y concretos, en virtud de los cuales se puedan definir respectivamente el inicio y el término de cada contrato por obra o faena determinada, de tal forma que guarden debida relación con la naturaleza de los servicios específicos de que se trate, a fin de diferenciarlos en un contexto general que pueda amparar legalmente dos o más contratos por obra o faena.

Tratándose de las obras materiales citadas como ejemplo anteriormente, los hitos objetivos podrán ser la conclusión de la instalación de la techumbre, ventanas o ductos en el edificio respectivo o la conclusión de la excavación del canal de riego en las dimensiones acordadas, o la puesta en producción o marcha de la plataforma, programa o aplicación informática o de un proceso productivo, en el caso de obras intelectuales.


En estos casos, podrían legalmente diferenciarse dos o más contratos por obra o faena determinada que, teniendo una misma naturaleza, instalación de techumbre, por ejemplo, cada contrato lo sea respecto de edificios distintos localizados en lugares diferentes, o en el caso del desarrollo de una aplicación informática, teniendo la misma naturaleza, el idioma de la aplicación sea distinto en cada uno de los contratos por obra.

Respecto a la terminación del contrato de trabajo, ocurrida ésta por conclusión de la obra, el empleador deberá dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Conforme a todo lo anterior y sin perjuicio de los ejemplos mencionados, la determinación de la existencia o no del contrato por obra o faena determinada en cuanto a sus requisitos, exigencias y terminación, es una cuestión que deberá, necesariamente, ser determinada caso a caso, requiriéndose un análisis fáctico y objetivo de la naturaleza y forma de ejecución de los servicios, labores y actividades, así como también respecto de los productos, variedades y especies vinculados con ellos, y las diferentes tareas o etapas del proceso productivo respectivo.

 **Ordinario N° 5468/0324, de 02.11.1999:**


Lo que caracteriza esencialmente a un contrato por obra o faena, es que las partes al momento de suscribirlo convienen de antemano duración, no teniendo las mismas, sin embargo, certeza respecto del día en que dicha obra o faena va a concluir y, por ende, la fecha cierta de término del respectivo contrato.

 **Ordinario N° 1674/094, de 29.03.1999:**

“La ley faculta a los contratantes para pactar las modificaciones contractuales que estimen convenientes, siempre y cuando las mismas versen sobre materias sobre las cuales la ley no les hubiere prohibido convenir.

Antes del vencimiento de los plazos estipulados convinieron con su empleador, a través de un anexo de su respectivo contrato, modificar la cláusula que establecía dicho plazo fijo y sustituirla por otra de plazo indeterminado.

Posible es convenir que la misma no contraviene tal normativa, toda vez que la modificación señalada, además de efectuarse de común acuerdo, versa sobre materias que la ley faculta a las partes para negociar, cual es, la relativa a la duración del contrato, una de las estipulaciones mínimas que debe contener este de acuerdo al artículo 10 del Código del Trabajo.

 **Ordinario N° 0100/0100, de 08.06.2004:**

Contrato por obra o faena es aquella convención en virtud de la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella.

Constituyen contratos por obra o faena transitoria, aquellos que se celebran para la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, circunstancia ésta que deberá ser determinada en cada caso particular, debiendo entenderse así reconsiderada la doctrina contenida en Ord. N° 881/42, de 9.02.94.

Sólo se encuentran impedidos de negociar colectivamente, los trabajadores afectos a contratos por obra o faena transitoria, entendiéndose por tales para estos efectos de acuerdo a lo señalado en el punto 2), aquellos que se celebran para la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, circunstancia ésta que deberá ser determinada en cada caso particular.

No revestirían el carácter de contratos por obra o faena aquellos que implican la realización de labores de carácter permanente, las que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, requisito, que, como ya se expresara, resulta esencial para configurar contratos de este tipo.

No resulta jurídicamente procedente la contratación sucesiva por obra o faena, si la labor convenida por el trabajador no ha finalizado y continúa siendo desarrollada por la empresa hasta su total finalización, sucedería, por ejemplo, si éste hubiere sido contratado primeramente para la construcción de 10 kms. de un camino que abarca un total de 100 kms., siendo finiquitado y recontratado posteriormente para la construcción de otros 10 y así, sucesivamente.

Atendido que el término de la obra o faena precisa para la cual fue contratado el dependiente debe importar el término de la respectiva relación laboral, no resulta posible la renovación de un contrato de tal naturaleza, sin perjuicio de que una vez que aquélla haya finalizado y finiquitado, éste pueda ser recontratado para una faena distinta a la primitiva. "



Ordinario N° 4086, de 05.08.2016:

La reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección, Dictámenes Nos 2389/100, de 08.06.2004, 2659/120, 29.06.2004, 5036/186, 30.11.2004, y 2225/034, de 27.05.2011, entre otros pronunciamientos, ha dejado establecido que los contratos por obra y faena tienen por objeto la ejecución de obras o servicios específicos y determinados, que por su naturaleza, tienen una duración limitada pero indeterminada en el tiempo, característica ésta última, que los diferencia de los contratos de trabajo a plazo fijo.

Al respecto, sobre la misma materia, la jurisprudencia judicial contenida en sentencia de 16.05.2003, de la Excma. Corte Suprema, entre otras, ha precisado en qué consiste el carácter finable de los contratos por obra y faena, al explicar, "que significa que debe existir una relación directa y específica entre el trabajo o servicio contratado y su terminación natural, sin iniciativa ni intervención del empleador, y que, por lo tanto, escapa a la voluntad de los contratantes, puesto que el objeto del contrato ha sido la ejecución de una labor específica o de un servicio determinado, produciéndose su término automáticamente".

Son los casos, por ejemplo, de la construcción de una casa, o un puente; o bien, la cosecha de fruta de temporada.

PRESUNCIÓN DE CONTRATO INDEFINIDO EN CASO DE CONTRATACIÓN SUCESIVA POR OBRA O FAENA


El artículo 10 bis del Código del Trabajo respecto de la contratación sucesiva por obra o faena dispone:

"Las diferentes tareas o etapas de una obra o faena no podrán por sí solas ser objeto de dos o más contratos de este tipo en forma sucesiva, caso en el cual se entenderá que el contrato es de plazo indefinido."

De acuerdo a la norma citada, es importante señalar que la contratación sucesiva por obra o faena no está prohibida, sin embargo, se establece que las diferentes tareas o etapas de una obra o faena, no permiten por sí solas la suscripción de 2 o más contratos por obra o faena en forma sucesiva, situación que debe ser analizada en cada caso particular, esto con el fin de determinar la procedencia o no de esta contratación sucesiva, de estimarse que no resulta procedente esta forma de contratación sucesiva en la misma obra o faena, se establece que el contrato se entenderá que es de duración indefinida, implicaría en nuestra opinión los siguientes efectos:

- ✓ La cláusula sobre duración del contrato se debiese modificar, toda vez que ante esta calificación el contrato de trabajo se entiende por indefinido, debiendo suscribirse el anexo de actualización respectivo para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 11 del Código del Trabajo.
- ✓ Cambia la forma de calcular la cotización al Seguro de Cesantía, toda vez que se pasara de una cotización pagada íntegramente por el empleador, esto es 3% de cargo del empleador, a una cotización bipartita la cual será de 0,6% de cargo del trabajador y 2,4% de cargo del empleador.
- ✓ Resultará improcedente la desvinculación del trabajador por la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, esto Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- ✓ El término de la relación laboral y sus formalidades se registrarán por las normas generales del Código del Trabajo y no las especiales establecidas para los contratos por obra o faena.
- ✓ El trabajador ya no tendrá derecho a la indemnización por el tiempo servido establecida para los contratos por obra o faena determinada que concluyan o terminen por aplicación de la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo.

La Dirección del Trabajo al respecto ha señalado:

 **Ordinario N° 954/009, de 15.03.2019:**

La nueva normativa establece que las diferentes etapas o tareas que comprende la realización de una determinada obra o faena no podrán por sí solas ser objeto de dos o más contratos sucesivos de tal naturaleza, por lo que, en caso de darse esta situación, deberá entenderse que el respectivo contrato tendrá carácter indefinido, sujeto a la regulación y a los efectos que dicha condición conlleva.

En relación con lo expuesto, cabe precisar que la doctrina institucional sustentada sobre la materia con anterioridad a la dictación de la ley No 21.122, establecía que no resultaría jurídicamente procedente la contratación sucesiva por obra o faena, si la labor ejecutada primitivamente por el trabajador no ha finalizado y continúa siendo desarrollada por la empresa hasta su total finalización, como sucedería, por ejemplo, si este hubiere sido contratado primeramente para la construcción de 10 kilómetros de un camino que abarca un total de 100 kilómetros, siendo finiquitado y recontratado posteriormente para la construcción de otros 10 y, así, sucesivamente.

La citada doctrina precisa que si bien en tal caso se estaría en presencia de una obra de duración temporal, como es la construcción de un camino, la circunstancia de que el trabajador vaya siendo recontratado para la ejecución de tramos determinados del mismo, implica el desconocimiento de uno de los principios básicos del Derecho del Trabajo, cual es el de la Continuidad de la Relación Laboral, generando un menoscabo a los derechos irrenunciables del trabajador, conforme a lo dispuesto por el artículo 5° del Código del Trabajo.

La jurisprudencia administrativa en comento se aviene plenamente con las nuevas disposiciones contenidas en el artículo 10 bis del Código del Trabajo y resulta aplicable a la situación allí prevista en relación a la contratación sucesiva bajo la modalidad que nos ocupa, respecto de las distintas etapas o tareas que comprende la realización de una determinada faena.

De este modo, forzoso resulta concluir que no resulta jurídicamente procedente la contratación sucesiva por obra o faena, si la labor convenida por el trabajador no ha finalizado y continúa siendo desarrollada por la empresa hasta su término.

Dado que la obra o faena debe ser determinada en su inicio y en su fin, el legislador ha considerado que es esa y no otra la unidad conceptual por la cual es permitido celebrar un contrato por o faena determinada, por lo cual las etapas o tareas, conceptos sinónimos, que componen una obra o faena que ya tiene hitos de inicio y de término, no pueden ser objeto de este tipo de contratos. La razón de ello radica en que el legislador ha querido dotar de estabilidad a la relación laboral y que no se parcialice de tal forma que los derechos del trabajador queden disminuidos y, con ello, las posibilidades de un trabajo estable, aunque temporal, queden disminuidas o se vean afectadas.

Ello no debe confundirse con las legítimas etapas en que se puede dividir, por ejemplo, un proyecto inmobiliario, en el que la contratación por obra de un trabajador, lo sea respecto de una etapa del proyecto, el cual puede estar compuesto de un determinado número y/o tipo de casas. El mismo trabajador, podrá ser contratado por obra para otra etapa del proyecto inmobiliario, en la medida que cada etapa pueda ser considerada en sí como una obra o faena determinada, lo cual deberá ser analizado caso a caso.

Con esto, es el legislador quien -sin perjuicio del análisis de cada situación particular- establece una regla de conducta general y de calificación objetiva que establece una hipótesis precisa y clara de transformación de este tipo de contrato en uno de carácter indefinido, ante el evento de celebrarse dos o más contratos de este tipo respecto de las tareas o etapas de una misma obra o faena.

De esta forma, no podrían ser objeto de contratos sucesivos el primer, segundo o tercer metro de canal de regadío realizado, o bien, la celebración de contratos sucesivos por metro cuadrado de techumbre construida.

A su vez, en el caso de labores agrícolas, la determinación de la existencia de una obra o faena determinada sobre la cual se celebra un contrato de trabajo, podrá establecerse, sobre la base de criterios generales, como por ejemplo, según el tipo de labor, como lo son las actividades de poda, control de heladas, raleo o cosecha y, también, dentro de cada grupo o tipo de labor, se podrá diferenciar según la variedad y la especie objeto de la misma.

De esta forma, sería lícita la celebración de contratos por obra o faena con un mismo trabajador, por ejemplo, cuando cada uno de ellos se refiere a labores de control de heladas, raleo o cosecha, respectivamente; así como también lo serán los contratos celebrados para el raleo de tal o cual variedad de una especie determinada y, posteriormente, de otra especie también determinada, diversa de la anterior.

Por el contrario, no sería lícita la celebración de dos o más contratos continuos bajo esta modalidad cuando las labores de uno y otro instrumento sean idénticas en actividad, variedad y especie, como lo sería un contrato que sucede a otro en el que las labores sean, por ejemplo, la cosecha de la misma variedad y especie, pero donde un contrato se refiera a la hilera número uno de un predio agrícola y otro contrato a la hilera número dos del mismo predio.

El legislador ha sido claro y riguroso en establecer que solamente podrá ser objeto de este tipo de contrato una obra material o intelectual específica y determinada dentro de una unidad de tiempo circunscrita a hitos precisos y objetivos respecto a su inicio y término, no siendo posible que las etapas o tareas de una misma obra material o intelectual, puedan ser objeto de múltiples y sucesivos contratos de este tipo respecto de un mismo trabajador y por los mismos servicios. Esto, con el objeto de otorgar certeza y protección al trabajador respecto a este tipo de relación contractual, y a los derechos y obligaciones que de ella emanan.

Sin perjuicio de lo anterior, es procedente que, atendida la gradualidad concreta y objetiva de una obra o faena determinada, compuesta de diversas tareas y etapas, el número de trabajadores contratados para prestar servicios de una misma naturaleza, labor o actividad, sea variable durante la ejecución de la obra o faena, pudiendo por ejemplo comenzar la obra con un número menor de trabajadores en comparación a la etapa intermedia, en la que la obra puede requerir el máximo número de trabajadores para su ejecución, el cual puede, a su vez, disminuir gradualmente durante la etapa de término de la obra o faena determinada, todo ello en la medida que la referida gradualidad derive objetivamente de la naturaleza y condiciones de la obra o faena determinada y no de la mera voluntad o discrecionalidad del empleador.

FACULTADES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO PARA CALIFICAR ESTE TIPO DE CONTRATOS

Respecto de las facultades que tendrá la Dirección del Trabajo, en cuenta a calificar este tipo de contratos debemos recordar que el inciso final del Artículo 10 bis del código del Trabajo dispone:

“No revestirán el carácter de contratos por obra o faena aquéllos que implican la realización de labores o servicios de carácter permanente y que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, lo cual se determinará en cada caso específico por la Inspección del Trabajo respectiva, sin perjuicio de las facultades de los tribunales de justicia en caso de controversia.”

De acuerdo a la norma citada, se establece que no revestirían el carácter de contratos por obra o faena aquellos que implican la realización de labores de carácter permanente, las que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, requisito, esencial para la existencia de este tipo de contrato de trabajo.


La Inspección del Trabajo tiene la facultad de determinar, en cada caso particular, si se dan los supuestos necesarios para que la existencia de este tipo de contratos, pudiendo en caso de controversia recurrirse a los tribunales de justicia.

En el caso que la Inspección del Trabajo establezca, en atención a las facultades que le entrega el legislador, que el contrato de trabajo que vincula a un trabajador con su empleador, no corresponde ser calificado como contrato por obra o faena, por lo que se debiese entender que este contrato es de duración indefinida, en nuestra opinión implicaría que:

- ✓ La Inspección del Trabajo puede sancionar al empleador por infracción al artículo 10 bis del Código del Trabajo, esto es suscribir contratos por obra o faena sin cumplir los supuestos legales.
- ✓ La cláusula sobre duración del contrato se debiese modificar, toda vez que ante esta calificación el contrato de trabajo se entiende por indefinido, debiendo suscribirse el anexo de actualización respectivo para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 11 del Código del Trabajo
- ✓ Cambia la forma de determinar la cotización al Seguro de Cesantía, toda vez que se pasara de una cotización pagada íntegramente por el empleador, esto es 3%, a una cotización bipartita la cual será de 0,6% de cargo del trabajador y 2,4% de cargo del empleador.
- ✓ Resultará improcedente la desvinculación del trabajador por la causal del artículo 159 N° 5 del código del Trabajo, esto Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

- ✓ El término de la relación laboral y sus formalidades se regirán por las normas generales del Código del Trabajo y no las especiales establecidas para este tipo de contrato.
- ✓ El trabajador no tendrá derecho a la indemnización por el tiempo servido establecida para los contratos por obra o faena determinada.

Sobre este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

 **Ordinario N° 954/009, de 15.03.2019:**

Según lo prevenido en el párrafo final del artículo 10 bis del Código del Trabajo, el legislador ha excluido expresamente del concepto de contrato por obra o faena determinada a aquellas convenciones que tienen por objeto la realización de labores de índole permanente, esto es, aquellas que no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, situación de hecho que deberá ser determinada en cada caso particular por la respectiva Inspección del Trabajo o por los tribunales de justicia en caso de controversia.

Conforme a lo expuesto, no procedería la celebración de contratos por obra o faena respecto de labores que no cesan o concluyen por su propia naturaleza como lo exige la ley, sino que constituyen funciones de carácter permanente, situación que no se aviene con las características de temporalidad propia de este tipo de contratos.

Es por lo mismo que el inciso tercero del nuevo artículo 10 bis del Código del Trabajo, refuerza la definición del contrato por obra o faena determinada, en sentido negativo, así como la normativa lo ha hecho respecto del trabajo en régimen de subcontratación, excluyendo determinados tipos de contratos de este concepto en los siguientes términos:

"No revestirán el carácter de contratos por obra o faena aquellos que implican la realización de labores o servicios de carácter permanente y que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, lo cual se determinará en cada caso específico por la Inspección del Trabajo respectiva, sin perjuicio de las facultades de los Tribunales de Justicia en caso de controversia."

Como se adelantó, haciendo uso de la técnica legislativa de la definición en contrario, el legislador establece -a contrario sensu- que las labores o servicios de carácter permanente y que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, no serán objeto de un contrato por obra o faena.

El legislador se ha preocupado de resguardar las relaciones de trabajo que por su propia naturaleza son de duración indefinida, procurando que éstas no se transformen, artificiosamente, en contrataciones sucesivas por obra o faena determinada. En efecto, aquellas labores que son de carácter permanente conforme su naturaleza deben entenderse siempre objeto de un contrato de duración indefinida, puesto que se trata de labores, que, precisamente, subsisten mientras se mantenga la actividad de la empresa.

A modo de ejemplo, en la construcción, las labores de bodega que van de una obra a otra para el acopio y resguardo de materiales y herramientas no terminan conforme su naturaleza, sino que, en forma independiente al término de una obra determinada, subsistiendo mientras se mantenga la actividad de la empresa. Lo propio podría señalarse respecto de labores de tractoreo en faenas agrícolas, que se requieren para el manejo permanente de las actividades de la empresa o del predio, no contando con un hito específico que permita definir un término de una obra o servicio.

Si bien señala la nueva normativa que será la Inspección del Trabajo respectiva la que determinará -en su caso- la existencia de contratos que no revistan el carácter de obra o faena -sin perjuicio de la intervención de los Tribunales de Justicia-, no es menos cierto que, en aplicación del principio de primacía de la realidad que debe operar en las relaciones de trabajo, la labor de este Servicio consistirá en una constatación y calificación de una situación de hecho dentro de un determinado espacio de tiempo, la cual, de conformidad al inciso segundo del artículo 23 del DFL N° 2 de 1967, sobre la Dirección del Trabajo, gozará de presunción legal de veracidad para todos los efectos legales.

Para efectos de esta calificación, será esta Dirección del Trabajo la que, en uso de sus facultades, dispondrá las instrucciones respectivas para la ejecución de esta labor fiscalizadora.

Con todo, no está demás indicar que, si bien la normativa hace presente las facultades de los Tribunales de Justicia en caso de controversia para la determinación de que trata el inciso tercero del artículo 10 bis del Código del Trabajo, las partes tienen a salvo su propia facultad de recurrir a los Tribunales de Justicia, sin la intervención previa de este Servicio, de acuerdo a lo señalado en el artículo 420 del mismo Código.

EL DERECHO A FERIADO (VACACIONES) DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS POR OBRA FAENA DETERMINADA

Al tenor de las disposiciones legales que regulan el feriado, los artículos 67 al 76 del Código del Trabajo, es posible conceptualizarlo como un beneficio que por mandato legal se otorga a los trabajadores con más de un año de servicios, para que gocen de un descanso con derecho a remuneración.

La institución del feriado tiene como finalidad que el trabajador pueda recuperar las energías gastadas durante el año. Así lo ha entendido la Corte de Apelaciones de Santiago, al señalar que "La finalidad del feriado es la reposición de energías por parte del trabajador, pero no que el mismo signifique una fuente de lucro indebida para éste". Debe insistirse que el propósito perseguido por el legislador al establecer este derecho, es permitir al trabajador la recuperación de las energías y fuerzas gastadas y resentidas por el trabajo efectuado durante el año. Además, se ha señalado que el feriado anual, también busca que el dependiente obtenga recreación, mayor vida familiar, compartir con amigos, etc.

El feriado presenta las siguientes características:

- ✓ Debe ser remunerado.
- ✓ Es continuo.
- ✓ Es irrenunciable.
- ✓ Se computa en días hábiles.
- ✓ No es compensable en dinero.

A la luz del artículo 5º, inciso 1º, del Código del Trabajo, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo, por lo tanto, el feriado, como derecho establecido por la ley laboral, es irrenunciable. En este contexto, carece de valor una cláusula en virtud de la cual el dependiente se desista de este derecho o se establezca una duración inferior a la legal.

El feriado básico o legal, es como ya se indicará un derecho laboral, que se encuentra expresamente regulado en el Código del Trabajo, en atención a este derecho lo primero que debemos revisar es el número de días hábiles que tiene derecho el trabajador por concepto de feriado, lo que se encuentra regulado en el artículo 67 del Código del Trabajo, que dispone:

Artículo 67:

Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

Igual derecho asistirá al trabajador que preste servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos celebrados por obra o faena determinada y que sobrepasen el año. Con todo, y sólo para estos efectos, el trabajador podrá optar por que el pago de su feriado proporcional se difiera al momento de hacerlo efectivo en las condiciones señaladas en este inciso, debiendo dejar constancia expresa de ello en el respectivo finiquito. En caso de que los contratos no sobrepasen el año y el trabajador hubiere diferido el pago de los feriados conforme lo señala este inciso, el empleador deberá pagar en el último finiquito la totalidad de los feriados adeudados.

Los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de veinte días hábiles.

El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio.

Del mismo modo, el feriado se concederá preferentemente durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario del año escolar respectivo, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones. Para estos efectos, la persona trabajadora hará la solicitud, al menos, con treinta días de anticipación, y deberá acompañar el certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda.

De la norma precedentemente citada se desprende que el feriado es de 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra, exigiéndose como único requisito para que nazca el derecho que la relación laboral se mantenga vigente y no la efectiva prestación de servicios por parte del trabajador, para acceder a este derecho el trabajador debe tener una antigüedad mínima en el empleo de 1 año, en materia laboral 1 año es un período de 12 meses y un mes el **“conjunto de días consecutivos desde uno señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente”**, por lo que si un trabajador ingresa a la empresa el 10 de Mayo de 2024, recién tendrá un año de servicio en ella el 10 de Mayo de 2025, naciendo a esa fecha el derecho a feriado.


La Ley N° 21.122, que Modifica El Código Del Trabajo En Materia De Contrato De Trabajo Por Obra O Faena, incorporo el actual inciso segundo al artículo 67 del Código del Trabajo, incorporando las siguientes materias:

- ✓ El derecho a feriado (vacaciones) para trabajadores por obra o faena que completen más de un año con el mismo empleador en virtud de la contratación sucesiva por obra o faena determinada.
- ✓ La posibilidad de que el trabajador opte por diferir (acumule) el pago del feriado proporcional, para poder utilizarlo cuando cumpla los requisitos legales.

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 67 del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N° 21.122, los trabajadores contratados por obra o faena determinada gozaran del derecho a feriado en la medida que cumplan con los requisitos legales que la norma contempla.

Como ya viéramos, los contratos por obra o faena determinada, se encuentran definidos y regulados en el artículo 10 bis del Código del Trabajo y son aquellos en los cuales su duración se encuentra determinada por la existencia de una obra o faena específica y determinada que por su naturaleza concluye o termina, pero que las partes contratantes no conocen la fecha de su término, por ello se les conoce como contratos de duración indeterminada, toda vez que se sabe que terminaran pero no se sabe cuándo, toda vez que ellos concluyen cuando la obra o faena finalice.

Los contratos por obra o faena determinada generalmente duran menos de un año, pero existen mucho casos en los cuales su duración va más allá de un año, en esos casos, en los cuales el trabajador contratado por una obra o faena determinada presta servicios por más de un año para el empleador en virtud de un contrato por obra o faena determinada, tendremos que en materia de feriado se les aplican las normas generales que el Código del Trabajo contempla, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 4574/0288, de 07.09.1993, que sobre el particular señala:

 **Ordinario N° 4574/0288, de 07.09.1993:**

Quando la obra o faena para la cual fueron contratados los referidos trabajadores excede de un año, estos tienen derecho al feriado básico de 15 días hábiles con remuneración íntegra. Por el contrario, si la obra tiene una duración inferior a dicho lapso de tiempo, el beneficio en cuestión debe ser indemnizado en proporción al tiempo que medie entre su contratación y el término de sus funciones.

REQUISITOS PARA QUE EL TRABAJADOR CONTRATADO POR OBRA O FAENA TENGA DERECHO AL FERIADO

Los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato por obra o faena regulado en el artículo 10 bis del Código del Trabajo, gozan del derecho a feriado en la medida que cumpla los requisitos copulativos establecidos en el artículo 67, siendo estos:

1. Que el trabajador haya prestado servicios continuos por más de 1 año para el empleador.
2. Que los servicios prestados sean en virtud de 2 o más contratos por obra o faena.
3. Que el trabajador difiera el pago de su feriado proporcional en cada uno de los finiquitos de trabajo suscritos respecto del término de contrato por obra o faena.

OPCIÓN DE PAGO DIFERIDO DEL FERIADO PROPORCIONAL QUE DE ORIGEN CADA CONTRATO Y SU PACTO EN EL FINIQUITO

Al concluir la obra o faena específica para la cual fue contratado el trabajador, este tiene derecho a la indemnización por feriado proporcional, conforme lo establece 73 del código del Trabajo, sin embargo el inciso segundo del artículo 67, establece que el trabajador puede diferir el pago de su feriado proporcional que le corresponda al periodo comprendido desde el inicio de la relación laboral a su término, del ejercicio de esta opción de acumulación del feriado proporcional se debe dejar constancia expresa en el finiquito respectivo, mediante la inclusión de una cláusula en dicho documento que denote claramente lo resuelto por el trabajador.

La opción de diferir el pago del feriado proporcional es del trabajador, no contemplándose en la norma que nos ocupa la posibilidad que el empleador se niegue a lo solicitado por el trabajador.

Se establece expresamente que, si los contratos por obra o faena no sobrepasan el año, el trabajador percibirá el feriado proporcional diferido en el último finiquito.

PAGO DEL FERIADO PROPORCIONAL DIFERIDO EN EL ÚLTIMO FINIQUITO

Como ya viéramos, el pago del feriado proporcional a que tengan derecho los trabajadores contratados por obra o faena se puede hacer en cada uno de los finiquitos de trabajo que se suscriban o bien en el correspondiente al último finiquito en el cual se pagara el feriado diferido en el o los finiquitos anteriores y el correspondiente a la última relación laboral que se finiquita.

Las disposiciones sobre contratos por obra o faena no establecen reglas especiales para la determinación y pago de la indemnización por feriado proporcional de los trabajadores contratados por obra o faena, por lo que su terminación y pago se ajustara a las reglas generales establecidas en el Código del Trabajo.

La Dirección del Trabajo sobre estas materias ha señalado:

Ordinario N° 0954/09, de 15.03.2019

De la norma legal precedentemente anotada, se concluye que el legislador ha consagrado el derecho a hacer uso de un feriado legal de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra, no sólo a los trabajadores sujetos a un contrato por obra o faena que ha durado más de un año, sino también a los trabajadores que hubieren prestado servicios continuos a un mismo empleador en virtud de dos o más contratos por obra o faena que, en conjunto, excedan de un año.

Para tal efecto, con ocasión del término de los contratos por obra o faena que duren menos de un año, el trabajador podrá optar por diferir el pago del feriado proporcional, en la medida que sumada la duración del respectivo contrato por obra o faena no superior a un año, con los contratos inmediatamente anteriores, no sumen más de un año, ya que si superan más de un año deberá necesariamente el trabajador ejercer el feriado con derecho a remuneración íntegra aplicando las demás normas generales de feriado o recibir al término de este último contrato por obra o faena, con el cual superó más de un año en conjunto, el pago en dinero total de los días de feriado pendiente y proporcional acumulados y devengados al término del contrato de trabajo.

La opción de diferir el pago de feriado proporcional es un derecho o prerrogativa del trabajador y deberá quedar expresamente señalada en el finiquito laboral, señalando cuántos son los días hábiles y fracción a los que tiene derecho el trabajador, sin que el empleador se pueda negar a esa opción. El diferimiento debe quedar sujeto a la condición de celebrarse un contrato de trabajo por obra con el mismo empleador inmediatamente a continuación del contrato finiquitado y en caso de que esto no se realice, el trabajador tendrá derecho a exigir ejecutivamente el pago del feriado proporcional diferido.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de aplicación de la opción de feriado proporcional diferido:

	Duración	Puede diferir feriado proporcional
Contrato 1	13 meses	No

	Duración	Puede diferir feriado proporcional
Contrato 1	7 meses	Sí
Contrato 2	7 meses	No
Total	14 meses	

	Duración	Puede diferir feriado proporcional
Contrato 1	3 meses	Sí
Contrato 2	5 meses	Sí
Contrato 3	5 meses	No
Total	13 meses	

En los contratos por obra o faena determinada que no sea posible que el trabajador opte por diferir el pago de feriado proporcional, ya que sobrepasan en conjunto un año, el empleador deberá pagar en el finiquito laboral respectivo todos los días acumulados de feriado, pendientes y proporcionales, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 5° del Código del Trabajo, que establece que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

Para efectos de pagar en dinero el feriado, se aplicarán las normas generales respectivas, entre ellas el artículo 178 del Código del Trabajo que establece que las indemnizaciones por término de contratos de trabajo establecidas por ley no constituirán renta para ningún efecto tributario. Sin perjuicio de ello y considerando que el derecho a diferir el pago es una determinación exclusiva del trabajador, en la que el empleador no tiene injerencia, no sería aplicable a su respecto la obligación de aplicar reajustes e intereses contenida en el artículo 63 del mismo Código.

TERMINO DE CONTRATOS POR OBRA O FAENA Y SUS FORMALIDADES

A los contratos por obra o faena, en cuanto a las causales de término de la relación laboral, le son aplicables las reglas o disposiciones, contenidas en el **TÍTULO V, DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO**, del Código del Trabajo, que nos permiten establecer las reglas básicas que a continuación se indican:

- a) El contrato de trabajo solo puede terminar por una causa legal.
- b) Las causales de término de contrato operan ipso facto, o sea, de inmediato, lo cual significa que configurada la causal deberá procederse a la terminación del contrato y no dilatarla en el tiempo, salvo en los casos que se da un aviso previo, como es cuando se aplica las causales de termino de necesidades de la empresa o el desahucio.
- c) En los juicios por despido, la acreditación de haber puesto termino al contrato de conformidad a la ley y que los hechos están justificados es del empleador.
- d) Solamente en los casos que la terminación del contrato se produce por necesidades de la empresa y desahucio (artículo 161), el trabajador tiene derecho a indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previo. Estas indemnizaciones deberán ser pagadas además cuando ante reclamación del trabajador el juez competente determine que el despido es indebido, improcedente o injustificado.
- e) El empleador debe comunicar siempre la terminación del contrato, salvo que ello ocurra por mutuo acuerdo, renuncia voluntaria o muerte del trabajador.
- f) Para despedir a un trabajador con fuero, se requiere que previamente el Juez autorice la terminación del contrato.
- g) La licencia médica no concede fuero, por lo cual, puede despedirse a un trabajador con licencia médica, salvo por las causales de necesidades de la empresa y desahucio escrito del empleador, ambas del artículo 161 del Código del Trabajo.
- h) Si el trabajador no está de acuerdo con la causal de término de relación laboral invocada por el empleador debe interponer el reclamo respectivo de conformidad a lo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo.
- i) Al terminar el contrato de trabajo por regla general debe suscribirse un finiquito (dentro de los 10 días hábiles de terminado el contrato, días hábiles que se cuentan de lunes a sábado), salvo las excepciones que el legislador contempla.
- j) De conformidad a lo dispuesto en el artículo 9 bis del Código del Trabajo, el empleador debe registrar los términos de relación laboral en el sitio web de la dirección del Trabajo.

Las casuales de termino de contrato que son aplicables a los contratos por obra o faena son las siguientes:

- ✓ Las del artículo 159 del Código del Trabajo, N° 1 esto es mutuo acuerdo, N° 2 renuncia voluntaria, N° 3 muerte del trabajador, N° 5 conclusión del Trabajo que dio origen al contrato, N° 6 caso fortuito o fuerza mayor.
- ✓ Cualquiera de las del artículo 160 del código del Trabajo, en la medida que se configuren los hechos que permitan aplicarla.
- ✓ Las del artículo 161 del Código del Trabajo, sea necesidades de la empresa o desahucio.

- ✓ Las del artículo 163 bis
- ✓ El trabajador puede auto despedirse de conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo.

Cuando al trabajador contratado por obra o faena, se le desvincula por una causal distinta a la del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, o bien considera que su desvinculación se produjo antes de concluida la obra para la que, contratado, tiene derecho a reclamar ante los tribunales de justicia, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo.

Todo trabajador que es desvinculado de una empresa, tiene el derecho a reclamar ante el tribunal competente si considera que la causal invocada por el empleador es injusta, improcedente o arbitraria, siendo el juez quien deberá resolver la reclamación presentada.

La competencia para resolver si las causales de término de contrato han sido aplicadas correctamente esta radica en los juzgados de letras del trabajo, así lo establece el artículo 168 del Código del Trabajo que dispone:

Artículo 168:

El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

- a. *En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;*
- b. *En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;*
- c. *En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.*

Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.

En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.

Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.

El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

De la norma legal citada, se desprende que, si un trabajador considera que la terminación de su contrato de trabajo es injustificada, indebida o improcedente, le asiste el derecho a concurrir a los Tribunales de Justicia, para que este determine si la terminación del contrato se ajusta a derecho y, en consecuencia, si procede el pago de indemnización.

Con el objeto de dar certeza a las relaciones jurídicas se establece un plazo para que el trabajador efectúe la reclamación judicial, el que es de 60 días hábiles, este plazo es un plazo de caducidad, por lo cual, su sólo transcurso provoca la extinción del derecho del trabajador de accionar judicialmente.

El plazo para interponer la demanda por despido se suspende en los casos que se deduzca reclamo ante la Inspección del Trabajo por la misma causa. Sin perjuicio de lo anterior y con el objeto que la suspensión no se dilate en el tiempo, se estableció que en ningún caso el reclamo judicial podría interponerse transcurridos 90 días hábiles, contados desde la separación del trabajador.

En los casos que el juez declare injustificado, indebido o improcedente la terminación del contrato de trabajo o que no se ha invocado causa legal, junto con ordenar pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo, deberá ordenar pagar la indemnización por años de servicio, incrementada ésta en los porcentajes que señala el precepto legal.

Si la causal invocada es por acoso sexual y el empleador dio cumplimiento a la investigación, conforme a lo que establece el Reglamento Interno, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar.

Si bien los trabajadores pueden interponer reclamos en la Dirección del Trabajo, cuando han sido despedidos, la institución fiscalizadora no se encuentra facultada para revisar si la causal de término está bien o mal aplicada, sus facultades quedan limitada a verificar el cumplimiento de las formalidades del despido, que al trabajador no se le adeuden remuneraciones, la determinación de las indemnizaciones legales, que las cotizaciones previsionales se encuentre pagadas, entre otras materias, como así también aplicar las sanciones respectivas en aquellos casos que se constate la existencia de infracciones a las normas laborales y previsionales de parte del empleador.

En el caso de los contratos por obra o faena, si la desvinculación del trabajador se produce antes de la conclusión de la obra o faena para la cual estaba contratado el trabajador, este puede reclamar que se le indemnice el tiempo restante o faltante desde la fecha de término hasta la conclusión de la obra o faena, indemnización que se conoce como lucro cesante.

La Corte Suprema ha establecido que al despedir injustificadamente a un trabajador antes del término de la faena pactada en el contrato, el empleador debe hacerse responsable no sólo de aquellas indemnizaciones derivadas de la desvinculación, además, debe pagar a título de lucro cesante todos los ingresos que el demandante dejó de percibir y cuya expectativa de ganancia era legítima, en función del contrato por obra o faena celebrado con el empleador, señalando que las indemnizaciones por despido injustificado contempladas en el artículo 168 del Código del Trabajo son compatibles con la indemnización por lucro cesante.

Respecto de este punto se puede citar el siguiente fallo de la Corte Suprema:

 **Corte Suprema Rol N° 25.299-2022:**

Octavo: Que, en consecuencia, al suscribir el contrato las partes acordaron el cumplimiento de prestaciones recíprocas, obligándose el demandante a la ejecución de un servicio personal bajo subordinación y dependencia por un tiempo específico, determinado por la conclusión de una obra, adquiriendo la empresa el deber de solucionar periódicamente al trabajador por su desempeño, que, en caso de incurrir en un incumplimiento, en particular, disponiendo su término anticipado e indebido, quedará obligada a pagar a aquél las remuneraciones que habría percibido de no ocurrir el efecto dañoso que esta conducta generó en el dependiente, quien dejará de percibir el ingreso esperado, lo que hace procedente la compensación con las sumas adeudadas hasta la finalización de las respectivas faenas.

Noveno: Que, en cuanto a la pertinencia y compatibilidad de tal prestación con la indemnización sustitutiva por falta del aviso previo, se debe tener presente que el artículo 168 del Código del Trabajo la establece en forma perentoria, como una consecuencia ineludible del despido injustificado, caso en el cual, “el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas...”; advirtiéndose, de esta forma, que la reparación perseguida por ambas prestaciones es diversa, puesto que el lucro cesante pretende compensar la legítima expectativa del trabajador como contratante diligente en el cumplimiento de sus obligaciones, a diferencia de la antes referida, que corresponde a una sanción impuesta al de la obra o faena se produce empleador por la separación indebida del dependiente, de carácter perentoria considerando los términos imperativos empleados por el legislador.

CAUSAL DEL ARTÍCULO 159 N° 5, CONCLUSIÓN DEL TRABAJO O SERVICIO QUE DIO ORIGEN AL CONTRATO

Esta causal de término de la relación laboral se aplica solo en el caso de contratos de trabajo celebrados en virtud del artículo 10 bis del Código del Trabajo, esto es los contratos por obra o faena determinada, recordemos que el artículo 10 bis dispone:

 **Artículo 10 bis:**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 6 del artículo 10, las partes podrán celebrar un contrato por una obra o faena determinada.

El contrato por obra o faena es aquella convención por la que el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquélla. Las diferentes tareas o etapas de una obra o faena no podrán por sí solas ser objeto de dos o más contratos de este tipo en forma sucesiva, caso en el cual se entenderá que el contrato es de plazo indefinido.

No revestirán el carácter de contratos por obra o faena aquéllos que implican la realización de labores o servicios de carácter permanente y que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, lo cual se determinará en cada caso específico por la Inspección del Trabajo respectiva, sin perjuicio de las facultades de los tribunales de justicia en caso de controversia.

Este tipo de contratos proceden en aquellos casos que las partes contratantes no tengan certeza del momento preciso en que se producirá la terminación del contrato de trabajo, pero la prestación de servicios está condicionada a una obra o faena que por naturaleza concluye.

Esta causal tiene una estrecha relación con lo estipulado en el contrato de trabajo sobre la naturaleza de los servicios. Recordemos que el artículo 10, N° 3, impone la obligación de consignar en dicho instrumento, la naturaleza de los servicios, lo cual implica, que debe consignarse en forma precisa y clara las funciones o labores para las cuales es contratado el dependiente, por lo que, si se contrató para la realización de un trabajo específico y determinado, debidamente individualizado en el contrato, una vez concluido dicho trabajo se producirá la terminación del contrato.

La conclusión del trabajo o servicio debe ser una causal fundada en un hecho objetivo, por lo cual, no será procedente que la terminación del contrato quede entregada a la voluntad o arbitrio del empleador, quien determinará la circunstancia que provocará la conclusión del contrato de trabajo.

Es por lo anterior que el empleador debe estar en condiciones de poder acreditar ante el tribunal respectivo que:

- ✓ El contrato era por obra o faena, conforme lo establece el artículo 10 bis del Código del Trabajo
- ✓ Que la referida obra o faena a concluido, esto se debe hacer con los medios probatorios adecuados.

TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJADOR CON LICENCIA MÉDICA

Respecto de este punto es necesario recordar que el inciso final del artículo 161 del Código del Trabajo dispone:

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

De la norma legal citada se desprende que el empleador no podrá invocar las causales de término de la relación laboral, de necesidades de la empresa y el desahucio escrito cuando el trabajador se encuentre haciendo uso de licencia médica, del tipo que sea, esta prohibición de despido se aplica tanto para las licencias de tipo laboral como las comunes.

La limitación impuesta por el legislador al empleador dice relación con las 2 causales del artículo 161, por lo que si estando el trabajador con licencia médica se configura otra causal como por ejemplo el término del plazo fijo o la conclusión de la faena para la cual fue contratado el trabajador, se le podrá poner término al contrato pese a que el trabajador se encuentre con licencia médica.

Es por ello que si el contrato terminará por conclusión de los trabajos que le dieron origen, esto es, por la causal del Art. 159 N° 5, el empleador debe comunicar tal circunstancia al dependiente, dentro de los 3 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador, comunicación que debe entregarse personalmente o por correo certificado con copia a la Inspección del Trabajo, conteniendo la información que se señala en el artículo 162 del referido Código, esto es, la causal legal aplicada, los hechos en que se funda el despido y el estado de pago en que se encuentran sus imposiciones. En el caso que el contrato de trabajo sea a plazo fijo este terminará al vencimiento del plazo fijado, independientemente de si el trabajador se encuentra gozando de licencia médica, cumpliendo con las mismas formalidades antes señaladas.

TÉRMINO CONTRATO TRABAJADORES CON FUERO LABORAL

El fuero laboral es una especial forma de protección que la ley otorga a determinados trabajadores en razón del cargo o función que desempeñan como es el caso de los dirigentes sindicales, o de la situación en que se encuentren como en el caso de la mujer embarazada y puérpera.

El fuero no otorga al trabajador inamovilidad en su empleo, sino que constituye una forma de protegerlo, pues el dependiente aforado sólo puede ser despedido por el empleador si se cuenta con autorización judicial para ello.

De acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico laboral, los trabajadores sujetos a fuero son los siguientes:

- ✓ Mujer embarazada y puérpera, desde el momento de la concepción y hasta un año de expirado el descanso de maternidad (Artículo 201 del Código del Trabajo).
- ✓ Los trabajadores que participan en la constitución de un sindicato de trabajadores (Artículo 221 del Código del Trabajo).
- ✓ Los candidatos al directorio sindical, desde que se comunique por escrito al empleador la fecha en que debe realizarse la elección y hasta esta última (Artículo 228 del Código del Trabajo).
- ✓ Directores sindicales, desde la fecha de su elección y hasta 6 meses después de haber cesado en el cargo (Artículo 243 del Código del Trabajo).
- ✓ El delegado sindical (Artículo 243 del Código del Trabajo).
- ✓ Un miembro del Comité Paritario hasta el término de su mandato (Artículo 243 del Código del Trabajo).
- ✓ Los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva reglado desde 10 días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral. Artículos 309 y 310 del Código del Trabajo.
- ✓ En caso de muerte de hijo, cónyuge conviviente civil según artículo 66 del Código del Trabajo, que es de un mes de ocurrido el hecho.
- ✓ La víctima de femicidio y suicidio femicida, de conformidad al Artículo 8 de la Ley N° 21.565 Establece Un Régimen De Protección Y Reparación Integral En Favor De Las Víctimas De

Femicidio Y Suicidio Femicida Y Sus Familias., que va desde la perpetración del hecho hasta un año después.

- ✓ Las personas beneficiarias del permiso de acuerdo en las letras a), b), c) y d) del artículo 7° de la Ley N° 21.063 (Ley Sanna) cuando éste se destine al acompañamiento del niño o niña en tratamiento activo, gozarán de fuero laboral durante el permiso y hasta 180 días después de expirada la última licencia médica emitida para dicho tratamiento. En el caso de los trabajadores contratados por obra o faena determinada o bien por un plazo fijo, el fuero terminará de pleno derecho concluida la obra o faena para la que fue contratado o bien una vez concluido el plazo del contrato, respectivamente.

En todos los casos enumerados, para despedir al trabajador se requiere que exista previamente, una autorización del juez competente.

La solicitud de desafuero no puede ser deducida por cualquier causa, sino que procede únicamente por las causales de término de contrato que se indican a continuación:

- ✓ Vencimiento del plazo convenido en el contrato (Artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo).
- ✓ Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (Artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo).
- ✓ Caso fortuito o fuerza mayor (Artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo), esta causal no aparece mencionada en el artículo 174 del Código del Trabajo, sin embargo, la jurisprudencia judicial ha señalado que cuando se configure igual se debe solicitar el desafuero del trabajador para proceder a su desvinculación.
- ✓ Cualquiera de las causales del artículo 160 del Código del Trabajo.

No procede solicitar autorización judicial para despedir a un trabajador aforado invocando la causal de necesidades de la empresa establecimiento o servicio.

La solicitud de desafuero de trabajadores con contrato de plazo fijo se debe hacer antes del vencimiento del plazo convenido.

Debe advertirse que mientras no se obtenga la autorización del tribunal, no es procedente despedir al trabajador o separarlo de sus funciones.

El fuero impide al empleador poner término a la relación laboral, pero pueden perfectamente operar otras causales de término de contrato, que no signifiquen despido, como son el mutuo acuerdo, la renuncia voluntaria o bien la muerte del trabajador, causales de los Números 1, 2 Y 3 del artículo 159, del Código del Trabajo, ante las cuales el fuero no puede tener relevancia alguna, si este como se precisó prohíbe el despido.

Para que opere las causales de mutuo acuerdo entre las partes y la renuncia voluntaria, se requiere que se cumpla las formalidades establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo esto es que consten por escrito y sean firmados por las partes ante ministro de fe.

Cabe agregar, que la legislación vigente no contempla la obligación de indemnizar el fuero laboral, sin perjuicio de lo que eventualmente el Juez del trabajo determine, conociendo de demanda por infracción a normas del fuero por despido ilegal del empleador, a petición de parte, que le lleve a condenar al pago de alguna indemnización por tal causa.

Es importante destacar que, de acuerdo a lo resuelto por la Corte suprema, el tribunal donde se tramita la solicitud de desafuero, no está obligado a conceder el desafuero maternal de una

trabajadora una vez verificada la causal de desvinculación, señalando en causa Rol N°3.653-2022, que:

✦ “La norma del artículo 174 del Código del Trabajo utiliza la expresión “podrá”, la que precede al verbo rector de la excepción, cual es, “conceder”, esto es, acceder u otorgar el permiso para despedir. Es decir, la norma establece una facultad, una potestad, el ejercicio de un imperio por parte de la judicatura, atribución que adquiere preponderancia en el evento de tratarse de causales de exoneración subjetivas o, especialmente, en el caso de la ponderación de las objetivas”.

Agregando el fallo:

✦ “En consecuencia, al tribunal laboral se le concede la potestad de consentir o denegar la petición formulada por el empleador para desvincular a una trabajadora embarazada, la que debe ejercer ya sea que se invoque una causal de exoneración subjetiva u objetiva, y para decidir, en uno u otro sentido, debe examinar los antecedentes incorporados en la etapa procesal pertinente. Una conclusión en sentido contrario, esto es, que la judicatura con competencia en materia laboral debe necesariamente acoger la solicitud de desafuero una vez que verifica que se acreditó la causal objetiva de término de contrato de trabajo invocada, no permite divisar la razón por la que la ley estableció que previo a poner término al contrato de trabajo de una dependiente en estado de gravidez, debe emitirse un pronunciamiento previo en sede judicial, que, evidentemente, puede ser positivo o negativo para el que lo formula, dependiendo de la ponderación de los antecedentes”.

FORMALIDADES DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Para la correcta aplicación de las causales de término de contrato, se requiere que concurra la causal invocada y que sean efectivos los hechos que la configuran, que estos hechos puedan acreditarse, sino que también es indispensable que, la carta por medio de la cual se comunica la terminación del contrato de trabajo, cumpla con las exigencias legales, ya que, de lo contrario, en determinadas circunstancias, puede provocar que el despido sea declarado injustificado, indebido o improcedente. En consecuencia, el aviso de término de contrato requiere que sea correctamente redactado, señalando con precisión la o las causales invocadas y los hechos que la configuran.

La obligación del empleador de comunicar por escrito al trabajador la terminación del contrato y remitir copia a la Inspección del Trabajo de dicha comunicación, salvo en caso de mutuo acuerdo entre las partes, renuncia voluntaria o muerte del trabajador, emana del artículo 162 del Código del Trabajo que señala:

✦ Artículo 162:

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

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

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

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

Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a este mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la notificación de la respectiva demanda.

El empleador deberá informar en el aviso de término del contrato si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicando expresamente que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica y que siempre podrá optar por la actuación presencial ante un ministro de fe. En dicho aviso, el empleador deberá informar al trabajador que, al momento de suscribir el finiquito, si lo estima necesario podrá formular reserva de derechos.

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

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada

para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 U.T.M.

CAUSALES QUE OBLIGAN A COMUNICAR POR ESCRITO

De acuerdo a lo preceptuado en el artículo 162 del Código del Trabajo, antes citado, el empleador debe comunicar por escrito la terminación del contrato cuando invoque las causales previstas en los números 4, 5 o 6 del artículo 159, esto es, vencimiento del plazo convenido, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o bien caso fortuito o fuerza mayor, como asimismo cuando invoque cualquiera de las causales previstas en el artículo 160 que revisamos anteriormente o bien la causal del inciso primero del artículo 161, esto es las necesidades de la empresa.

En los demás casos del artículo 159, esto es mutuo acuerdo de las partes (Nº 1), renuncia voluntaria (Nº 2) y muerte del trabajador (Nº 3), el empleador no se encuentra obligado a efectuar algún tipo de comunicación al trabajador. En todo caso, es necesario recordar si la terminación del contrato tenga lugar por renuncia o mutuo acuerdo, es necesario, por mandato del artículo 177 del Código del Trabajo, que tales manifestaciones de voluntad consten por escrito y sean ratificadas por el trabajador ante ministro de fe (Notario Público, Inspector del Trabajo, Oficial del Registro Civil o Secretario Municipal).

COPIA A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

El empleador deberá depositar copia del aviso entregado al trabajador o remitido por correo certificado, en la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los mismos plazos en que se comunica tal circunstancia al trabajador, en la actualidad esta obligación se cumple ingresando las respectivas comunicaciones de término de contrato en el portal web de la Dirección del Trabajo.

REGISTRO DE LOS TERMINO DE CONTRATO EN EL SITIO WEB DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

El artículo 9 bis del Código del Trabajo establece 2 obligaciones para los empleadores, las cuales son:

1. Obligación de registrar los contratos de trabajo en el sitio web de la dirección del trabajo
2. Obligación de registrar los términos de contratos de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo

Respecto de la segunda obligación debemos tener presente que el artículo 9 bis establece que los empleadores deberán registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo las terminaciones de contrato, dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 y 163 bis para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los 10 días hábiles siguientes a la separación del trabajador en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159 del código del Trabajo, esto es en caso de mutuo acuerdo de las partes, renuncia voluntaria o muerte del trabajador.

Al momento de hacer el registro del término de los servicios de un trabajador se debe informar la fecha de éste y la causal invocada.

De acuerdo a lo precedentemente señalado, tendremos que desde el 01.10.2021 los términos de contrato que se produzcan deberán ser registrados según la causal de termino invocada dentro de:

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.

El plazo para hacer el registro de los términos de contrato de trabajo, según lo dispuesto en la Resolución N° 2.604 de 24.07.2023 de la Dirección del Trabajo, señalados según la causal de termino de contrato respectiva, atendida su ubicación en el Título V del Libro I Código del Trabajo, se computan de lunes a sábado, considerándose inhábiles sólo los domingos y festivos.

Respecto de las comunicaciones de termino de contrato, es importante tener presente, que la obligación de remitir copia a la Inspección del Trabajo de las comunicaciones o cartas que ponen termino a la relación laboral sigue vigente, por lo que los empleadores deben cumplir con las 2 obligaciones establecidas en el código del Trabajo, esto es la del artículo 162 que es la de enviar remitir copia a la Inspección del Trabajo, lo que se hace vía la página web de la Dirección del Trabajo y la realización del registro de los términos de contrato establecido en el artículo 9 bis, al respecto la dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 1552, de 07.09.2022

Existen dos obligaciones de registro de término de la relación laboral, a saber, la obligación de ingresar en el Registro Electrónico Laboral el término de la relación laboral, en virtud de las

disposiciones del artículo 9 bis del Código del Trabajo en relación con el artículo 515 del citado cuerpo normativo; y la obligación de registro de la comunicación por parte del empleador al trabajador si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4,5 o 6 del artículo 159, o por aplicación de una o más de las causales del artículo 160, consagrada en el artículo 162 del Código del Trabajo.

El artículo 9 bis del Código del Trabajo dispone:

 **Artículo 9 bis:**

En conformidad a lo dispuesto en el artículo 515, el empleador deberá registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo, dentro de los quince días siguientes a su celebración. Asimismo, deberá registrar las terminaciones de contrato, dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 y 163 bis para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los diez días hábiles siguientes a la separación del trabajador en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159.

En el momento del registro del contrato de trabajo el empleador deberá indicar las estipulaciones pactadas, y al término de los servicios deberá informar la fecha de éste y la causal invocada.

Esta información será utilizada para el ejercicio de las facultades legales propias de la Dirección del Trabajo, tales como fiscalizaciones, conciliaciones, mediaciones y ratificación de finiquitos. También podrá ser utilizada para fines estadísticos, de estudios y difusión que efectúe el Servicio sobre el cumplimiento de la normativa laboral y de salud y seguridad en el trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada. Además, la Dirección del Trabajo deberá proporcionar esta información a los tribunales de justicia, previo requerimiento.

CONTENIDO DE LOS AVISOS DE TERMINO DE CONTRATO

El aviso por el cual se comunica la terminación del contrato de trabajo debe contener:

- ✓ La o las causales de término del contrato que se invocan.
- ✓ Los hechos en que se funda la causal invocada.
- ✓ El estado en que se encuentran las cotizaciones previsionales, devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntándose los comprobantes del caso.
- ✓ Acreditación del pago de las cotizaciones previsionales y de salud, sea con los certificados que acrediten su pago o bien mediante copia de las planillas de cotizaciones previsionales pagadas.
- ✓ En la comunicación se debe informar si se otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicándose en ella que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica, pudiendo el trabajador siempre optar por la suscripción de finiquito de forma presencial ante un ministro de fe.


- ✓ En el caso que el empleador no ofrezca el finiquito electrónico debe indicarse el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del código del trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago. La Dirección del Trabajo en ordinarios N°s 4185/063 de 27.10.2014 y 3866/042 de 07.10.2013, ha establecido que el empleador en la comunicación de termino de contrato dirigida al trabajador debe comunicarle el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del código del trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago.
- ✓ En la comunicación se debe informar al trabajador que al suscribir el finiquito puede formular reserva de derechos que estime pertinente.
- ✓ La Dirección del Trabajo en ordinarios N°s 4185/063 de 27.10.2014 y 3866/042 de 07.10.2013, ha establecido que el empleador en la comunicación de termino de contrato dirigida al trabajador debe comunicarle el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del código del trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago.
- ✓ Si bien la norma que nos ocupa no lo establece, debe indicarse
- ✓ La fecha de término de la relación laboral
- ✓ La fecha de emisión de la comunicación de termino

El inciso octavo del artículo 162, señala expresamente que la omisión del aviso o los errores en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones, que no tengan relación con el pago de las cotizaciones previsionales, no invalidan la terminación del contrato, constituyendo tales situaciones una infracción que debe ser sancionada conforme al artículo 506.

Es de suma importancia la correcta redacción de la carta de término de la relación laboral, en cuanto a los hechos que configuran la causal invocada, toda vez que serán los hechos que en dicho documento se señalen los que podrán ser discutidos en tribunales en caso de reclamación de la causal de término por parte del trabajador, no pudiendo agregarse otros hechos durante la tramitación del juicio respectivo.

La Corte Suprema ha establecido que si el empleador pretende desvincular a un trabajador tiene que indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda, los que además han de ser específicos y no genéricos, pues el artículo 454 del Código del Trabajo, que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, señala que tiene que ofrecerla, en primer lugar, el demandado, quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1 y 4 del artículo 162, sin que pueda alegar otros distintos como justificativos del despido; lo que confirma que es lo que en ellas se expresa lo que determina qué hechos deben probarse en la audiencia de juicio, por lo que tiene que ser suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria. Estableciendo además que el trabajador estará en condiciones de reclamar ante el juzgado competente la decisión del empleador solicitando que se la declare indebida, injustificada o improcedente y se lo condene al pago de las indemnizaciones legales que sean procedentes, lo que se vería entorpecido si desconoce las circunstancias fácticas reales y precisas que se tuvieron en consideración para poner término a su fuente laboral, dificultad que experimentaría si se concluye que es suficiente que mencione solo la causal legal de término de contrato de trabajo.

Respecto del contenido de las cartas de término de la relación laboral podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial:

 **Corte Suprema, Rol N° 20.059-2019, de 18.06.2020:**

Tercero: Que, para ese efecto, corresponde tener presente que el inciso 1° del artículo 162 del Código del Trabajo señala que si el empleador pone término al contrato de trabajo "... por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda." El número 1°, inciso 2°, del artículo 454 del referido texto legal, por su parte, indica que la audiencia de juicio "... se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por la demandante y luego con la del demandado..." y que "... en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en í el juicio hechos distintos como justificativos del despido."

Por lo tanto, cobra relevancia los términos de la misiva por la que se da noticia del despido, en el sentido que debe reflejar fielmente los hechos que lo motivaron, porque la prueba que los litigantes deseen rendir para acreditar sus respectivos asertos necesariamente ha de recaer sobre ellos.

Lo anterior, autoriza concluir que se erige como un instrumento con una finalidad precisa y determinada, fijar los hechos que el empleador debe acreditar en sede judicial; sin perjuicio que el trabajador también tiene la carga probatoria para refutarlos.

Cuarto: Que tal como esta Corte ha señalado reiteradamente (en los Roles N° 19.352-2014 y 20.043-2016, entre otras) el legislador impuso la referida exigencia para que quedara establecido, de manera previa, el hecho sobre el cual debe recaer la prueba del empleador, esto es, el sustento fáctico de la comunicación de desvinculación, léase conducta, comportamiento o circunstancias que configuraron la o las causales de término del contrato de trabajo, y así evitar su corrección o complementación a posterioridad, en el transcurso del juicio; situación, esta última, que dejaba al trabajador en estado de indefensión, porque, en definitiva, al no tener certeza acerca de la causa de su separación de la fuente laboral no estaba en condiciones de defenderse, ofreciendo prueba para rebatirla. También debe indicarse la norma que la consagra y, finalmente, debe ser notificada al trabajador, personalmente o mediante su envío por carta certificada al domicilio registrado en el contrato, lo que ha de perfeccionarse dentro de tercero día hábil siguiente a la cesación, con copia a la Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo.

Quinto: Que, en esas condiciones, de la interpretación de las normas que reglamentan el asunto se debe colegir que si el empleador pretende desvincular a un trabajador tiene que indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda, los que además han de ser específicos y no genéricos, pues la última norma citada, que regula cómo debe rendirse la prueba en los juicios sobre despido, señala que tiene que ofrecerla, en primer lugar, el demandado, quien debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos 1 y 4 del artículo 162, sin que pueda alegar otros distintos como justificativos del despido; lo que confirma que es lo que en ellas se expresa lo que determina qué hechos deben probarse en la audiencia de juicio, por lo que tiene que ser suficientemente explícita para dar lugar a la etapa probatoria.

Sexto: Que, así, el trabajador estará en condiciones de reclamar ante el juzgado competente la decisión del empleador solicitando que se la declare indebida, injustificada o improcedente y se lo condene al pago de las indemnizaciones legales que sean procedentes, lo que se vería

entorpecido si desconoce las circunstancias fácticas reales y precisas que se tuvieron en consideración para poner término a su fuente laboral; dificultad que experimentaría si se concluye que es suficiente que mencione solo la causal legal de término de contrato de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que una manifestación del derecho a un real y justo procedimiento se traduce, en el caso concreto – trabajador desvinculado por la decisión unilateral del empleador-, en que se proporcione de manera eficaz todos los antecedentes que motivaron el despido para poder preparar la defensa y convencer al juzgador que la causal esgrimida es injustificada, indebida o improcedente; oportunidad que es aquella en que se le comunica el despido por la carta o aviso a que se ha hecho referencia.

En ese contexto, el empleador en la etapa procesal correspondiente deberá demostrar la certeza de los hechos de que da cuenta la misiva a que se ha hecho alusión, correspondiéndole al trabajador desvirtuarlos con los medios de prueba recabados, lo que podrá hacer en la medida que los hechos que sirvieron de fundamento a la decisión que impugna los haya conocido de manera íntegra y oportuna a través de aquélla.

De acuerdo al inciso 8° del artículo 162 del código del Trabajo, los errores que se cometan en la carta de termino de contrato no invalidan por sí solo la casual invocada, es así que podemos citar la siguiente jurisprudencia judicial.

 **Corte de Apelaciones de Talca Rol N° 498-2019, de 30.07.2020:**

OCTAVO: Que, en virtud de lo establecido en las motivaciones sexta y séptima que anteceden, se estima que el error en la digitación del año del contrato de la señora Hernández, no importa una contravención a lo prevenido en el inciso primero del artículo 162 del Código del Trabajo, como tampoco la invocación de hechos nuevos o diversos en el juicio, que habiliten para no considerar la prueba del demandado, en virtud de lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 del Código del ramo pues, como ya se dijo, los hechos están claramente descritos en la carta y de acuerdo con la fecha de la primera cotización, esto es, abril de 2018, queda en evidencia que la cita del año 2019 del contrato no es más que un error de transcripción, que, en modo alguno, ha impedido ejercer una adecuada defensa al trabajador demandante y rendir prueba al efecto.

En consecuencia, se estima concurrente el vicio de nulidad reclamado, por cuanto no procedía aplicar en la especie, lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, en los términos que lo hizo el juez laboral, declarando injustificado el despido y accediendo a las peticiones de la demanda, sin entrar a valorar la prueba rendida por la parte demandada con la finalidad de acreditar la procedencia de la causal de despido invocada.

NOVENO: Que, en armonía con lo antes resuelto, procede acoger el recurso en estudio y declarar que la sentencia es nula en cuanto declaró injustificado el despido y dispuso el pago de las prestaciones demandadas, por aplicación errónea del artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo.

CONTENIDO DE LA COMUNICACIÓN DE TÉRMINO DE LA CAUSAL DEL ARTÍCULO 159 N° 5, CONCLUSIÓN DEL TRABAJO QUE DIO ORIGEN AL CONTRATO

En el caso de término de la relación laboral por la causal del artículo 159 N° 5, esto es conclusión del trabajo que dio origen al contrato de trabajo, la comunicación de término de la relación laboral debe indicar:

1. Si bien la norma que nos ocupa no lo establece, debe indicarse
 - ✓ La fecha de término de la relación laboral
 - ✓ La fecha de emisión de la comunicación de término.
2. La causal de término de contrato invocada. Esto es artículo 159 N° 5
3. Los hechos en que se funda la causal invocada, esto es la indicación precisa del término de la faena o servicio convenido, esto guarda relación con la cláusula de duración convenida en el contrato individual de trabajo.
4. El estado en que se encuentran las cotizaciones previsionales, devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntándose los comprobantes que acrediten el pago de ellas.
5. La indicación del lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del código del trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago.
6. El monto de la indemnización por tiempo servido que le corresponda percibir al trabajador de conformidad a lo dispuesto en los artículos 163 y 23 transitorio del Código del Trabajo.

Esta comunicación debe darse al trabajador al momento de concluir la relación laboral o bien dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de término de la relación laboral, la forma de entregarla es en forma personal al trabajador o bien vía correo certificado.

Es importante destacar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 169 del código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.122, el monto establecido en la comunicación de término de la relación laboral, por concepto de indemnización por el tiempo servido es una oferta irrevocable de pago, el mencionado artículo dispone:

Artículo 169:

Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este Código, se observarán las reglas siguientes:

- a. ***La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda.***

El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal que corresponda, para que en procedimiento ejecutivo se cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162, y

- b. Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el tribunal rechazare la reclamación del trabajador, este sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 173, sin intereses.***

Lo dispuesto en la letra a) de este artículo se aplicará a la indemnización que el empleador está obligado a pagar al trabajador por causa de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, de conformidad a lo establecido en el inciso tercero del artículo 163.

PLAZO PARA ENVIAR LOS AVISOS SEGÚN LA CAUSAL INVOCADA

El aviso debe efectuarse por escrito y entregarse personalmente o enviarse por carta certificada al domicilio del dependiente señalado en el contrato, dentro de los 3 días hábiles siguientes a la separación del trabajador, a menos que se invocare caso fortuito o fuerza mayor (artículo 159 N° 6), caso en el cual el plazo se amplía a 6 días hábiles. No olvidemos que, en ambos casos, debe enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de iguales plazos copia de dicho aviso.

FORMAS DE NOTIFICAR AL TRABAJADOR DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Las formas de comunicar el término de la relación laboral son personalmente o vía correo certificado, en este último caso se envía la carta al domicilio indicado en el contrato de trabajo.

Es importante destacar que, si bien en materia laboral es válida la entrega de determinada documentación mediante medios electrónicos o vía correo electrónico, las comunicaciones de término de contrato no pueden ser enviadas a los trabajadores por dicha vía, estando el empleador a comunicar personalmente por escrito al trabajador el término de la relación laboral o bien enviar dicha comunicación por correo certificado dentro de los plazos legales.

SANCIONES

El inciso octavo del artículo 162, señala expresamente que la omisión del aviso o los errores en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones, que no tengan relación con el pago de las cotizaciones previsionales, no invalidan la terminación del contrato, constituyendo tales situaciones una infracción que debe ser sancionada conforme al artículo 506 del Código del Trabajo, o sea, con multa, cuyo monto esta dado en base a rangos según el número de trabajadores que tenga la empresa, siendo estos tramos de multas los siguientes:

El inciso octavo del artículo 162, señala expresamente que la omisión del aviso o los errores en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones, que no tengan relación con el pago de las cotizaciones previsionales, no invalidan la terminación del contrato, constituyendo tales situaciones una infracción que debe ser sancionada conforme al artículo 506 del Código del Trabajo, o sea, con multa, cuyo monto esta dado en base a rangos según el número de trabajadores que tenga la empresa, siendo estos tramos de multas los siguientes:

- ✓ Para la micro empresa, esto es de 1 a 9 trabajadores, de 1 a 5 unidades tributarias mensuales.
- ✓ Para la pequeña empresa, esto es de 10 a 49 trabajadores de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.
- ✓ Tratándose de medianas empresas, esto es 50 a 199 trabajadores la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.
- ✓ Tratándose de grandes empresas, esto es de 200 o más trabajadores la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.

OFERTA IRREVOCABLE DE PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES ESTABLECIDAS EN LAS COMUNICACIONES DE TÉRMINO DE CONTRATO DEL ARTÍCULO 159 N° 5

Como ya viéramos en el caso de la causal de término del artículo 159 N° 5, esto es conclusión del trabajo que dio origen al contrato de trabajo, la comunicación de término de la relación laboral debe indicar el monto de la indemnización por tiempo servido que le corresponda percibir al trabajador de conformidad a lo dispuesto en los artículos 163 y 23 transitorio del Código del Trabajo.

Es necesario puntualizar que no es obligatorio indicar en la comunicación de término el monto de la indemnización por feriado legal o proporcional.

Respecto del monto de la indemnización por tiempo servido informado en la comunicación de término de la relación laboral, es importante tener presente que el artículo 169 del Código del Trabajo, dispone:

Artículo 169:

Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este Código, se observarán las reglas siguientes:

- a. ***La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de***

servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda.

El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, las partes podrán acordar el fraccionamiento del pago de las indemnizaciones; en este caso, las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. Dicho pacto deberá ser ratificado ante la Inspección del Trabajo. El simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal que corresponda, para que en procedimiento ejecutivo se cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%, sirviendo para tal efecto de correspondiente título, la carta aviso a que alude el inciso cuarto del artículo 162, y

- b.** *Si el trabajador estima que la aplicación de esta causal es improcedente, y no ha hecho aceptación de ella del modo previsto en letra anterior, podrá recurrir al tribunal mencionado en el artículo precedente, en los mismos términos y con el mismo objeto allí indicado. Si el tribunal rechazare la reclamación del trabajador, este sólo tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda, con el reajuste indicado en el artículo 173, sin intereses.*

Lo dispuesto en la letra a) de este artículo se aplicará a la indemnización que el empleador está obligado a pagar al trabajador por causa de la terminación del contrato celebrado para una obra o faena determinada, de conformidad a lo establecido en el inciso tercero del artículo 163.

Es de suma importancia para los empleadores el tener en consideración al momento de preparar estas cartas de término de contrato la norma precedentemente citada, toda vez que si en la carta de término se señala un monto superior al que legalmente le correspondería percibir al ex trabajador por concepto de indemnización por tiempo servido, el empleador estaría obligado a pagar dicho monto toda vez que se considera una oferta irrevocable de pago, por el contrario si ofrecen un monto menor al que le correspondería al trabajador, la empresa estará obligada a pagar el monto correcto.

CUESTIONARIO LABORAL FINIQUITO LABORAL ELECTRÓNICO

1. ¿Qué es el Finiquito Laboral Electrónico?

El Finiquito Laboral Electrónico es aquel documento que permite a las partes dejar constancia del término del contrato de trabajo, de las obligaciones derivadas del mismo, del detalle de los pagos que corresponda efectuar con motivo de dicho término y de otros pactos relacionados con el mismo hecho.

El trámite se encuentra disponible en el Portal “MI DT”, donde la Dirección del Trabajo, en su calidad de ministro de fe certificará, además de la identidad y el acuerdo entre las partes, que el pago se haya realizado mediante la plataforma de la Tesorería General de la República.

2. ¿Dónde se puede revisar el procedimiento para realizar el trámite del Finiquito Laboral Electrónico?

El procedimiento para realizar el trámite de Finiquito Laboral Electrónico, se puede revisar en el Manual de Usuario disponible en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, en el link <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-118099.html>

3. ¿Existen diferencias entre el Finiquito Laboral Electrónico y el finiquito ratificado de manera presencial?

El Finiquito Laboral Electrónico, en términos generales, produce el mismo efecto jurídico que el finiquito ratificado presencialmente, esto es, dejar constancia del término de la relación laboral y de las obligaciones derivadas del mismo.

Las particularidades del Finiquito Laboral Electrónico, radican en que éste no permite el pago en cuotas y su pago se realiza través de la Tesorería General de la República.

4. ¿Qué requisitos se deben cumplir para utilizar el Finiquito Laboral Electrónico?

Los requisitos que se deben cumplir para utilizar el Finiquito Laboral Electrónico son:

- ✓ El ex empleador debe tener habilitado el o los Representantes Laborales Electrónicos en el Portal Mi DT.
- ✓ Que el ex trabajador haya sido contratado a partir del 01/01/2011.
- ✓ Que el ex empleador esté al día en el pago de las cotizaciones previsionales del ex trabajador respecto del cual se otorga el finiquito.

Cabe señalar, que en la plataforma de Finiquito Laboral Electrónico solo se pueden procesar finiquitos de aquellos ex trabajadores que aparezcan en sistema Previred, con pago íntegro de todas las cotizaciones previsionales de los meses anteriores al despido.

5. ¿Pueden los Servicios Públicos que cuenten con trabajadores contratados bajo el Código del Trabajo utilizar el Finiquito Laboral Electrónico?

No, los Servicios Públicos, sean centralizados o descentralizados, que cuenten con trabajadores contratados bajo el Código del Trabajo no pueden utilizar el Finiquito Laboral Electrónico.

6. ¿Es posible suscribir el finiquito de forma electrónica en caso de que exista una orden judicial de retención por pensión alimenticia?

En caso de que la propuesta de finiquito es por alguna de las causales del Artículo 161 del Código del Trabajo, esto es "necesidades de la empresa" o "desahucio escrito del empleador", y corresponde el pago de indemnizaciones por años de servicio y/o aviso previo, y usted ha sido notificado por el Tribunal Competente de una resolución que ordene la retención de las remuneraciones e indemnizaciones por pensión de alimentos, NO podrá realizar el finiquito electrónico, sino que debe ratificar el finiquito de manera presencial.

7. ¿Quién puede acceder al trámite del Finiquito Laboral Electrónico?

Puede acceder al Finiquito Laboral Electrónico, el ex empleador (si el ex empleador es una persona jurídica, debe hacerlo a través de su representante laboral electrónico), y el ex trabajador, debiendo contar con ClaveÚnica y una cuenta bancaria unipersonal vigente de la cual sea titular (Cuenta corriente, cuenta vista o CuentaRUT).

8. ¿Quién debe iniciar el trámite de Finiquito Laboral Electrónico?

El trámite de Finiquito Laboral Electrónico debe ser iniciado por el ex empleador (si es persona jurídica debe hacerlo a través de su Representante Laboral Electrónico) quien, ingresando a su sesión del Portal Mi DT, elabora y otorga una propuesta de finiquito al ex trabajador.

9. ¿Qué significa ser Representante Laboral Electrónico de una empresa?

Ser el "Representante Laboral Electrónico" de una empresa significa que aquella persona natural, autorizada por el empleador, registrada y autenticada en el Portal MI DT, sección Administración de Representantes Electrónicos Laborales, puede operar con su ClaveÚnica en dicho portal, en representación de aquel empleador.

Cada empleador puede tener uno o más representantes laborales electrónicos, en la medida que sean autorizados a través del Portal Mi DT.

10. ¿Se puede ingresar una propuesta de Finiquito Laboral Electrónico de un trabajador migrante que no cuente con Cédula de Identidad Chilena vigente otorgado por el Registro Civil?

No. Para ingresar una propuesta de Finiquito Laboral Electrónico de un trabajador migrante, este debe contar con Cédula de Identidad Chilena vigente.

11. ¿Se puede ingresar propuestas simultáneas de Finiquito Laboral Electrónico para distintos ex trabajadores?

Sí, la plataforma de Finiquito Laboral Electrónico permite ingresar simultáneamente propuestas de finiquitos, para un máximo de 100 ex trabajadores.

12. ¿Cómo se puede hacer el ingreso simultáneo de propuestas de Finiquitos Laborales Electrónicos para distintos ex trabajadores?

Para hacer el ingreso simultáneo de propuestas de Finiquitos Laborales Electrónicos para distintos ex trabajadores, debe descargar la "Plantilla de finiquito masivo" ubicada en el Portal Mi DT, ingresando con ClaveÚnica, perfil empleadores, seleccionando en la sección de "Trámites y Servicios", el ícono "Finiquito Laboral Electrónico".

13. ¿Se puede ingresar más de una propuesta de Finiquito Laboral Electrónico a un mismo ex trabajador?

No. La plataforma de Finiquito Laboral Electrónico permite solamente el ingreso de una propuesta, por lo que no puede existir más de una vigente para un mismo ex trabajador, tanto para la propuesta individual como la masiva.

14. ¿Qué pasa si el ex empleador no conoce el correo electrónico personal del ex trabajador?

El correo electrónico personal del ex trabajador es un dato obligatorio para acceder al trámite de Finiquito Laboral Electrónico. Al no contar con esta información, el ex empleador no podrá realizar una propuesta.

15. ¿En qué casos la plataforma no permitirá enviar al ex trabajador la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico?

La plataforma no permite enviar al ex trabajador la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico en aquellos casos de ex trabajadores que se encuentran en alguna de las siguientes situaciones:

- ✓ Trabajadores jubilados
- ✓ Pagos de cotizaciones de manera manual
- ✓ Aquellas que implique no poseer pago continuo de cotizaciones previsionales, incluyendo cotizaciones previsionales declaradas y no pagadas.

16. ¿Cómo toma conocimiento el ex trabajador que tiene una propuesta de Finiquito Laboral Electrónico?

El ex trabajador es notificado de que tiene una propuesta de Finiquito Laboral Electrónico, mediante un correo electrónico enviado por el Portal Mi DT.

Es responsabilidad del ex empleador, que la dirección de correo electrónico sea correcta y esté vigente.

17. ¿Cuántos días tiene el ex trabajador para aceptar la propuesta del Finiquito Laboral Electrónico?

Recibida la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico enviada por el ex empleador, el ex trabajador tiene 10 días hábiles (lunes a sábado) para aceptar, con o sin reserva de derechos, o bien rechazarla completamente, transcurrido este plazo, la propuesta quedará sin efecto.

18. ¿Qué pasa si el ex trabajador no está de acuerdo con la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico realizada por el ex empleador?

Si el ex trabajador no está de acuerdo con la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico realizada por el ex empleador, podrá libre y voluntariamente rechazarla, o bien aceptarla reservándose los derechos por los montos y/o conceptos propuestos.

En el caso que la rechace se generará un comprobante de rechazo del trabajador de propuesta de finiquito laboral. En este caso el empleador, no podrá efectuar una nueva propuesta utilizando el Finiquito Laboral Electrónico, según lo estipula la ley 21.361, debiendo utilizar los canales presenciales para firmar y ratificar el finiquito.

En tanto el ex trabajador podrá realizar una solicitud de audiencia de conciliación de manera presencial o a través del Portal Mi DT, con el propósito de reclamar los haberes que considera adeudados.

19. ¿Puede el ex trabajador efectuar reserva de derechos en el Finiquito Laboral Electrónico?

Si, el ex trabajador puede efectuar reserva de derechos en el Finiquito Laboral Electrónico.

La plataforma permite indicar las razones por las cuales se reserva derechos, recomendándose que las señale de forma clara y precisa.

Esta reserva no necesita la aceptación del ex empleador, siendo materia de un reclamo administrativo o judicial, resolver la disputa sobre los montos y/o conceptos sobre los cuales se hizo la reserva.

20. ¿Qué pasa si el ex trabajador no responde a la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico?

Si transcurren los 10 días hábiles (lunes a sábado) sin que el ex trabajador responda la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico, ésta quedará sin efecto. Generándose un "Comprobante de caducidad de propuesta de finiquito laboral".

El ex empleador podrá realizar una nueva propuesta, por esta vía o de manera presencial.

21. ¿Cómo realiza el ex empleador el pago del Finiquito Laboral Electrónico al ex trabajador?

Para realizar el pago del Finiquito Laboral Electrónico, el Representante Laboral Electrónico del ex empleador será redireccionado desde el Portal Mi DT, al Sitio Web de la Tesorería General de la República (<https://www.tgr.cl/>), donde podrá realizar la transferencia de fondos.

22. ¿Cuál es el plazo que tiene el ex empleador para realizar el pago del Finiquito Laboral Electrónico aceptado por el ex trabajador?

Una vez aceptada por el ex trabajador la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico, con o sin reserva de derechos, el ex empleador dispone de 5 días hábiles (lunes a sábado) para realizar el pago.

23. ¿El ex empleador tiene un tope en el monto de transferencia del pago del Finiquito Laboral Electrónico?

El ex empleador no tiene tope en la transferencia para realizar el pago del Finiquito Laboral Electrónico. Sin embargo, la entidad bancaria donde tiene cuenta el trabajador puede tener una regulación específica al respecto, la cual se sugiere que las partes verifiquen esto antes de la suscripción del finiquito.

24. ¿Cuándo tendrá disponible el pago del Finiquito Laboral Electrónico el ex trabajador?

Una vez realizado el pago por el ex empleador en el portal de Tesorería General de la República, ésta cuenta con un plazo de cinco días hábiles (lunes a viernes) para gestionar el pago al ex trabajador.

25. ¿Cuándo estará disponible en el Portal Mi DT el documento de Finiquito Laboral Electrónico ratificado por la Dirección del Trabajo?

Una vez realizado el pago al ex trabajador, el documento ratificado quedará disponible en el Portal Mi DT, en un plazo máximo de 2 días hábiles.

26. ¿Puede el ex trabajador informar cualquier cuenta bancaria?

El ex trabajador debe ser el único titular de la cuenta bancaria que informe (cuenta unipersonal), esa debe estar vigente y haber sido generada en Chile. Se puede utilizar una cuenta corriente, cuenta vista o CuentaRUT. La cuenta de ahorro no sirve para este trámite.

27. ¿Qué ocurre si existe un error en los datos de la cuenta bancaria registrada por el ex trabajador o no se encuentra vigente al momento de la transferencia?

Si la transferencia de la Tesorería General de la República a la cuenta bancaria del ex trabajador fuera rechazada por cualquier causa (por ejemplo: error en la identificación de la cuenta, cuenta no vigente o cuenta bipersonal) el cobro se deberá realizar personalmente en una caja de BancoEstado, (en caso de que el monto del finiquito sea inferior a \$3.000.000).

Para finiquitos desde \$3.000.000, Tesorería General de la República emitirá y enviará un cheque nominativo a nombre del trabajador al domicilio tributario para envío de cheque que esté registrado en el portal del Servicio de Impuestos Internos.

28. ¿Qué pasa si el ex trabajador no tiene cuenta bancaria?

En caso que el ex trabajador no posea cuenta bancaria vigente, no podrá acceder al Finiquito Laboral Electrónico, debiendo ratificar presencialmente el respectivo finiquito en las Inspecciones del Trabajo o ante los Ministros de fe señalados en la ley para estos efectos.

29. ¿Qué pasa si el ex empleador no realiza el pago electrónico a pesar de haber realizado una propuesta de Finiquito Laboral Electrónico a través del Portal Mi DT y haber sido aceptada por el ex trabajador?

Si transcurren 5 días hábiles (lunes a sábado) contados desde la aceptación del ex trabajador de la propuesta de finiquito, con o sin reserva de derechos, sin que el ex empleador realice el pago electrónico, se emitirá un "Acta de Acuerdo por término de Contrato de Trabajo".

Esa acta contendrá todas las sumas que el ex empleador se obligó a pagar y que, conforme al número 4 del artículo 464 del Código del Trabajo, constituirá un Título Ejecutivo Laboral que el trabajador tendrá derecho a hacer valer ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional o Juzgados de Letras con competencia en materia de cobranza laboral y previsional.

30. ¿Qué ocurre si la transferencia es rechazada por la entidad bancaria a la que pertenece la cuenta informada?

Si la transferencia de la Tesorería General de la República a la cuenta bancaria del ex trabajador fuera rechazada por cualquier causa (por ejemplo: error en la identificación de la cuenta, cuenta no vigente o cuenta bipersonal), la Tesorería General de la República procederá de la siguiente forma:

- ✓ Si el monto del finiquito es inferior a \$3.000.000 el ex trabajador debe cobrar personalmente en una caja de BancoEstado.
- ✓ Si el monto del finiquito es igual o superior a \$3.000.000, le emitirá y enviará un cheque nominativo a nombre del trabajador al domicilio tributario, esto es el domicilio registrado en Tesorería General de la República.

31. ¿Cuánto tiempo existe para cobrar un cheque que contenga el pago del Finiquito Laboral Electrónico?

La vigencia de un cheque es de 60 días corridos desde su emisión. Transcurrido el plazo sin que se haya realizado el cobro, este documento caduco.

32. ¿Qué sucede si Correos de Chile no puede hacer la entrega del cheque al domicilio tributario del ex trabajador?

En caso que Correos de Chile, habiendo realizado 3 intentos de entrega en el domicilio tributario del ex trabajador y no es posible dicha entrega, éste se devuelve a Tesorería que corresponda al domicilio del ex trabajador.

33. ¿Qué se puede hacer si el cheque del pago del Finiquito Laboral Electrónico caducó?

Si el cheque del pago del Finiquito Laboral Electrónico caducó, el ex trabajador debe presentar el cheque directamente en la Tesorería General de la República, para que emita un nuevo documento o se realice un depósito a la cuenta del ex trabajador.

El ex trabajador puede, además, ingresar a la Oficina Virtual TGR donde podrá hacer, entre otros trámites, Solicitud de reemplazo cheques devueltos caducados, solo en aquellos casos en que el cheque se encuentre en poder de Tesorería.

34. ¿Qué se puede hacer si el cheque de pago del Finiquito Laboral Electrónico se estropeó?

Si el cheque del pago del Finiquito Laboral Electrónico se estropeó, el ex trabajador debe presentar el cheque maltrecho o lo que queda de él, directamente en la Tesorería General de la República, para que emitan un nuevo documento o depósito.

35. ¿Qué se debe hacer si no se recibe el cheque de pago del Finiquito Laboral Electrónico?

Si no se recibe el cheque de pago del Finiquito Laboral Electrónico, debe contactarse con la Tesorería General de la República de manera presencial o a través de la Mesa de Ayuda.

36. ¿Qué ocurre si el ex empleador realiza un doble pago en el Portal Tesorería – Dirección del Trabajo por concepto de finiquito?

Si el ex empleador realizó un doble pago por un Finiquito Laboral Electrónico y éste es detectado en cuadratura de la Tesorería General de la República, será rechazado uno de los pagos y la Institución Recaudadora Autorizada (Banco) devolverá el dinero respectivo de acuerdo a sus políticas comerciales.

37. ¿Se aplican reajustes e intereses a la propuesta de un Finiquito Laboral Electrónico?

Si, se aplican reajustes e intereses al monto de la propuesta de un Finiquito Laboral Electrónico, cuando dicha propuesta se realiza fuera de los 10 días hábiles contados desde el término de la relación laboral.

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA OCTUBRE 2024

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ORD. N° 638, de 25-09-2024

Por consiguiente, para tener derecho a este beneficio se deben haber desempeñado funciones en las entidades indicadas en el artículo 1° de la referida normativa que se hayan dedicado al combate del COVID-19, dentro de las cuales no se encuentra la Fundación por la que se consulta. En efecto, de acuerdo con los antecedentes que obran en poder de esta Dirección aparece que la institución de que se trata se dedica a la atención, rehabilitación e integración de personas con discapacidad intelectual severa y profunda en situación de abandono de suerte tal que atendida la doctrina contenida en el Dictamen ya citado no le corresponde otorgar este beneficio dado que para la procedencia del mismo se debe tratar de personal que estuvo involucrado en el efectivo combate del COVID-19, actividades que no guardan relación a las que se desarrollan en la referida fundación

Así lo ha manifestado esta Dirección en diversos pronunciamientos en los cuales ha determinado que no corresponde el descanso reparatorio en comento cuando se trata de una institución que no estuvo dedicada al combate por el COVID-19 requisito indispensable para su otorgamiento. Así lo ha señalado, entre otros, mediante Ordinarios N°412 de 02.07.2024 y N°340 de 04.06.2024.

ORD. N° 637, de 25-09-2024

- 1) El sistema de generación, gestión y firma de documentación laboral electrónica denominado "WEFLOW", se ajusta a las condiciones mínimas de funcionamiento exigidas por el Dictamen N° 0789/15 de 16.02.2015, por lo que no existe inconveniente jurídico para su utilización.
- 2) Un PIN puede ser utilizado como contraseña y, además, como firma electrónica simple.

ORD. N° 635, de 25-09-2024

Atendido que el sistema electrónico de registro y control de asistencia digital denominado, consultado por la empresa S.p.A., mantiene autorización vigente de esta Dirección hasta el 26.04.2025, no existe inconveniente jurídico para su utilización hasta la data señalada.

ORD. N° 631, de 25-09-2024

1. Los centros de diálisis quedan comprendidos dentro de la Ley N° 21.530 en los términos expuestos en el presente oficio.
2. La circunstancia de que una de las seis empresas que fueron declaradas por el Tribunal como empleador único realice funciones de tipo administrativas de apoyo no es óbice para el otorgamiento del descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 respecto del personal que en ella se desempeña si las cinco empresas restantes tuvieron participación en el combate efectivo del COVID-19 en los términos expuestos en el presente oficio.

ORD. N° 630, de 25-09-2024

No resulta procedente otorgar el descanso reparatorio concedida por la Ley N° 21.530 al personal que se desempeña en establecimientos de larga estadía para adultos mayores.

ORD. N° 618, de 13-09-2024

No resulta procedente otorgar el descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 si no se han prestado funciones de forma ininterrumpida por todo el período exigido por esta ley en alguna de las entidades que señala la referida normativa.

ORD. N° 617, de 13-09-2024

Sólo resulta procedente el otorgamiento del descanso reparatorio concedido por la Ley N° 21.530 respecto del personal que se desempeñó en un establecimiento privado de salud 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° 613, de 12-09-2024

No resulta jurídicamente procedente el acuerdo en que, los trabajadores que se desempeñan como choferes de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros, modifiquen la regulación normativa especial contenida en el artículo 25 del Código del Trabajo para este tipo de trabajadores, sustituyéndola por un acuerdo de jornada bisemanal de trabajo conforme al artículo 39 del mismo cuerpo legal.

ORD. N° 611, de 12-09-2024

- 1) Las disposiciones pertinentes de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, no hacen referencia alguna a las materias por las cuales se consulta en los N°s 1) y 2) de este informe, circunstancia que, de acuerdo a la doctrina vigente de este Servicio, permite sostener que el legislador ha querido entregar a la autonomía de las partes la regulación de las normas sobre tales materias.
- 2) La periodicidad con la cual el Comité deberá reunirse para los fines propios de su competencia es un asunto entregado a la autonomía de las partes, sin perjuicio de tener presente para tales efectos, el quórum de convocatoria establecido en la ley.

ORD. N° 599, de 05-09-2024

A partir 09.05.2024, los requerimientos asociados con sistemas electrónicos de registro y control de asistencia deben ajustarse a las normas de la Resolución Exenta N° 38 de 26.04.2024.

ORD. N° 598, de 05-09-2024

Para requerir un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la existencia de fiscalización superior inmediata en un caso particular el solicitante debe, a lo menos, acompañar;

- i) Documentos que consignen las obligaciones que pesan sobre los trabajadores;
- ii) Detalle de los medios de control a través de los cuales se fiscaliza el cumplimiento de las obligaciones; y
- iii) La periodicidad con la que los trabajadores son controlados.



TIEMPO DE ELECCIONES. ORDINARIO N°656/24, DE 15.10.2024, DIRECCIÓN DEL TRABAJO

El 26 de octubre de 2024, primer día del proceso electoral en referencia, será hábil y por tanto corresponderá a los dependientes prestar servicios conforme con la jornada pactada con su empleador, sin perjuicio del derecho que les asiste de exigir que se les concedan por el empleador los permisos necesarios para concurrir a sufragar o excusarse ante Carabineros de Chile, según se explicará más adelante. Contrariamente, el domingo 27 de octubre de 2024, constituirá feriado legal y por tanto de descanso en todas las comunas y regiones del país.

El sábado 26 de octubre de 2024, fecha en que se da inicio al proceso de elecciones de Alcaldes, Concejales, Gobernadores Regionales y Consejeros Regionales, es un día hábil, correspondiendo, por tanto, que las y los dependientes den cumplimiento a la jornada de trabajo pactada con su empleador, sin perjuicio de asistirles el derecho a ausentarse de sus labores por un lapso de tres horas para concurrir a sufragar o excusarse de participar en la votación, sin que ello implique menoscabo en sus remuneraciones, como asimismo, a que se les concedan los permisos necesarios para cumplir las funciones de vocal de mesa, miembro del Colegio Escrutador o Delegado de la Junta Electoral.

El domingo 27 de octubre de 2024, constituye un día de feriado obligatorio para las y los trabajadores comprendidos en el artículo 38 N° 7 del Código del Trabajo, siempre que laboren en centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica.

Las y los trabajadores que no están en la situación anterior y que se encuentran legalmente exceptuados del descanso en días domingo y festivos en virtud del citado artículo 38 del Código del Trabajo y que, por tanto, les corresponda prestar servicios el próximo domingo 27 de octubre de 2024, tienen derecho a ausentarse de sus labores durante un lapso de tres horas para concurrir a sufragar o excusarse de participar en la votación, sin que ello implique menoscabo en sus remuneraciones, como asimismo, a que se les concedan los permisos necesarios para cumplir las funciones de vocal de mesa, miembro del Colegio Escrutador o Delegado de la Junta Electoral.

Las modificaciones introducidas por la Ley N° 21.693, al Código del Trabajo, a la Ley N° 18.700 y otros cuerpos legales, no imponen a la o el trabajador la obligación de hacer uso del derecho a sufragar o excusarse de sus labores en un día determinado del proceso electoral, por lo que debe concluirse que la o el trabajador libremente podrá ejercerlos en cualquiera de los dos días en que se desarrollará la votación.

La duración del descanso de las y los trabajadores durante el feriado legal correspondiente al proceso electoral que se llevará a cabo el día domingo 27 de octubre de 2024 se rige por lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 36 del Código del Trabajo, debiendo comenzar a más tardar a las 21:00 horas del día sábado 26 de octubre de 2024 y terminar a las 06:00 horas del día lunes 28 de octubre, salvo que los respectivos trabajadores estén afectos a turnos rotativos de trabajo, en cuyo caso podrían prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 y las 24:00 horas del 26 de octubre, o entre las 00:00 y las 06:00 horas del 28 de octubre, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.



Por otra parte, El artículo cuarto transitorio letra c), incisos 2° y 3° de la Ley N° 21.693, que modifica diversos cuerpos legales, para perfeccionar las elecciones municipales y regionales del año 2024 en dos días, dispone en lo pertinente:

Los electores que sean designados como vocales de mesas receptoras de sufragio deberán desempeñar dichas funciones los días sábado y domingo.

La aplicación del feriado electoral contenida en el número 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, así como lo establecido en el artículo 180 de la Ley N° 18.700, Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, será aplicable sólo para el día domingo.

Por su parte, el citado artículo 180 de la Ley N°18.700 sobre votaciones populares y escrutinios, anteriormente artículo 169, establece en su inciso 1°:

El día que se fije para la realización de las elecciones y plebiscitos será feriado legal.

A su vez, el inciso 1° del artículo 35 del Código del Trabajo dispone:

Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

Fuente: Ley 18700 y Ord. N°656/24

CARTOLA ESTADÍSTICA

DATOS BASICOS

DATOS ESTADISTICOS GENERALES	
UTM	66.561
I.P.C	0,1
ÍNDICE I.P.C	104,54
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
2024 JULIO	500.000	372.989	322.295	500.000
2023 SEPTIEMBRE	460.000	343.150	296.511	460.000
2023 MAYO	440.000	328.230	283.69	440.000
2023 ENERO	410.000	305.851	264.282	410.000
2022 AGOSTO	400.000	298.391	257.836	400.000
2022 MAYO	380.000	283.471	244.944	380.000
	SUELDO VITAL MENSUAL		SUELDO VITAL ANUAL	
JULIO 2024	\$71.793		\$861.516	

TOPES IMPONIBLES

	VALOR EN UF AÑO 2024	VALOR EN PESOS SEPTIEMBRE 2024	VALOR EN PESOS OCTUBRE 2024
Tope imponible AFP	81.6	3.195.848	3.200.991
Tope imponible IPS (EX INP)	60	2.265.268	2.274.625
Tope imponible AFC	122.6	4.799.459	4.807.182

GRATIFICACIÓN LEGAL ARTÍCULOS 47 Y 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Monto del tope anual (4.75 I.M.M)	\$2.375.000
Monto tope mensual	\$197.917
EJEMPLO TRABAJADORES CON INGRESO MINIMO	
Sueldo	\$ 500.000
25% Gratificación	\$ 125.000

CARGAS FAMILIARES A CONTAR DEL 01 DE JULIO DEL 2024

A	INGRESO HASTA			\$586.227	\$ 20.328
B	INGRESO HASTA	\$586.228	Hasta	\$856.246	\$ 12.475
C	INGRESO HASTA	\$856.247	Hasta	\$1.335.450	\$ 3.942
D	INGRESO HASTA	\$1.335.451			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	Octubre2024	37.945,72
11	Octubre2024	37.946,95
12	Octubre2024	37.948,17
13	Octubre2024	37.949,39
14	Octubre2024	37.950,62
15	Octubre2024	37.951,84
16	Octubre2024	37.953,06
17	Octubre2024	37.954,29
18	Octubre2024	37.955,51
19	Octubre2024	37.956,74
20	Octubre2024	37.957,96

Día	Mes	Valor (\$)
21	Octubre2024	37.959,18
22	Octubre2024	37.960,41
23	Octubre2024	37.961,63
24	Octubre2024	37.962,86
25	Octubre2024	37.964,08
26	Octubre2024	37.965,30
27	Octubre2024	37.966,53
28	Octubre2024	37.967,75
29	Octubre2024	37.968,98
30	Octubre2024	37.970,20
31	Octubre2024	37.971,42

Día	Mes	Valor (\$)
1	Noviembre2024	37.972,65
2	Noviembre2024	37.973,87
3	Noviembre2024	37.975,10
4	Noviembre2024	37.976,32
5	Noviembre2024	37.977,55
6	Noviembre2024	37.978,77
7	Noviembre2024	37.980,00
8	Noviembre2024	37.981,22
9	Noviembre2024	37.982,44

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
Julio 2024	65.967	791.604
Agosto 2024	65.901	790.812
Septiembre 2024	66.362	796.344
Octubre 2024	66.561	798.732
Noviembre	66.628	799.536

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	• Determinación Diferencias de Gratificación Pagada Mensualmente por Cambio del Ingreso Mínimo Mensual Durante el Año 2023
II	FEBRERO	• Respuestas y Soluciones Laborales Volumen I
III	MARZO	• Respuestas y Soluciones Laborales Volumen II
IV	ABRIL	• Trabajadores Excluidos de la Limitación de Jornada
V	MAYO	• Los Permisos Legales que Gozan los Trabajadores
VI	JUNIO	• La Suspensión de los Contratos de Trabajo y las Causas que la Pueden Generar
VII	JULIO	• La Reducción de la Jornada Ordinaria y sus Efectos en las Jornadas Bisemanales de Trabajo
VIII	AGOSTO	• Efectos de la Ley N° 21.561 en los Sistemas Excepcionales de Jornada de Trabajo y Distribución de Descansos (Jornadas Excepcionales)
IX	SEPTIEMBRE	• El Derecho A Feriado Legal (Vacaciones) de los Trabajadores
X	OCTUBRE	• El Contrato de Trabajo por Obra o Faena Determinada

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