

LABORAL

Grupo  BT **REVISTA**

BOLETÍN DEL TRABAJO

EDICIÓN
NOVIEMBRE 2024
CHILE

INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO SERVIDO EN LOS CONTRATO 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

NOVIEMBRE 2024

Printed in Chile

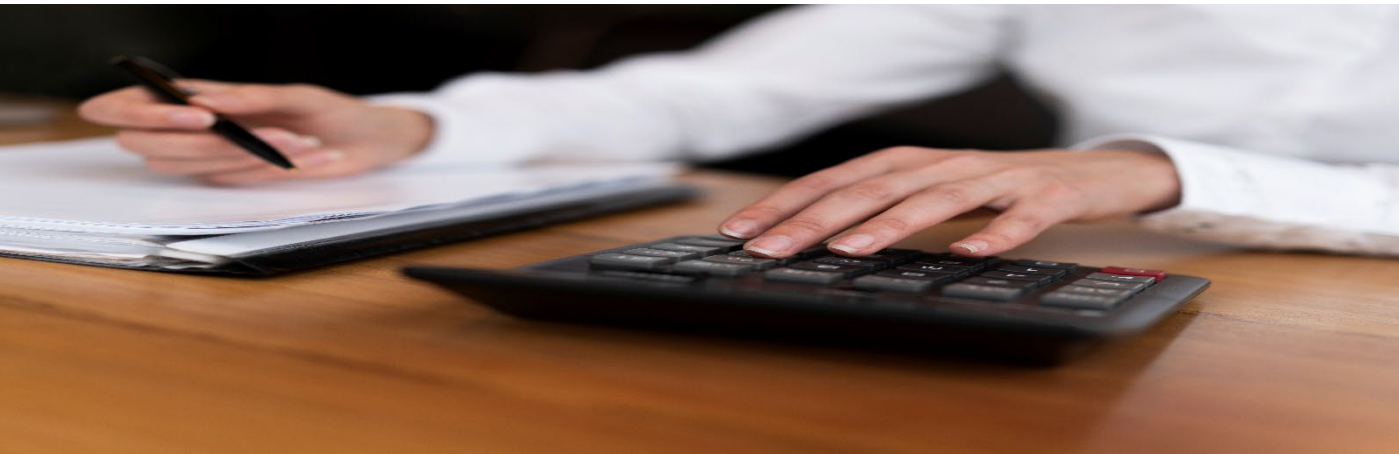
©2024

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN
TOTAL O PARCIAL**

CONTENIDO

INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO SERVIDO EN LOS CONTRATO POR OBRA O FAENA DETERMINADA	3
CONCEPTO DE INDEMNIZACIÓN	3
LAS INDEMNIZACIONES NO CONSTITUYEN REMUNERACIÓN	4
REGULACIÓN DE ESTA INDEMNIZACIÓN.....	6
INCOMPATIBILIDAD DE ESTA INDEMNIZACIÓN CON LA ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 168 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.....	9
IMPLEMENTACIÓN GRADUAL DEL PAGO DE ESTA INDEMNIZACIÓN SEGÚN FECHA DE CONTRATACIÓN DEL TRABAJADOR	10
FORMA DE CÁLCULO DE ESTA INDEMNIZACIÓN	13
CONCEPTO DE ULTIMA REMUNERACIÓN PARA EL PAGO DE ESTA INDEMNIZACIÓN	15
DETERMINACIÓN DEL VALOR POR DÍA	17
MONTO A PAGAR POR ESTA INDEMNIZACIÓN E IMPUTACIÓN DEL APOORTE DEL EMPLEADOR AL SEGURO DE CESANTÍA	17
CONSIDERACIONES RESPECTO DE INDEMNIZACIONES PACTADAS EN INSTRUMENTOS COLECTIVOS QUE SE PAGAN A TRABAJADORES POR OBRA O FAENA	19
EJEMPLOS DE CÁLCULO DE INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO SERVIDO Y FERIADO PROPORCIONAL DE TRABAJADORES CONTRATADOS POR OBRA O FAENA DETERMINADA	20
CUESTIONARIO LABORAL.....	25
CONTRATO DE TRABAJO ELECTRÓNICO.....	25
CUESTIONARIO LABORAL.....	28
EL REGISTRO CONTROL DE ASISTENCIA.....	28
NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA NOVIEMBRE 2024	32
PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	32
ATENCIÓN EMPLEADORES, LA OBLIGACIÓN DE PROTEGER A SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE ALTAS TEMPERATURAS, A PARTIR DE LAS NORMATIVAS VIGENTES.....	36
CARTOLA ESTADÍSTICA	38
TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2024	41

INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO SERVIDO EN LOS CONTRATOS POR OBRA O FAENA DETERMINADA



Para los contratos de trabajo por obra o faena determinada, el cual se encuentra regulado en el artículo 10 bis del Código del Trabajo, se ha establecido el pago de una indemnización en favor de estos trabajadores, la que revisaremos en esta ocasión.

Esta indemnización ha sido incorporada al Código del Trabajo por la Ley N° 21.122, que Modifica El Código Del Trabajo En Materia De Contrato De Trabajo Por Obra O Faena, esta indemnización es aplicable a los contratos por obra o faena que se suscriban desde el 01 de enero de 2019 en adelante, 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 y el pago de la indemnización por tiempo servido.

Al revisar este tema es importante tener en consideración algunos aspectos de las indemnizaciones los cuales son:

CONCEPTO DE INDEMNIZACIÓN

De acuerdo al diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, indemnización se define:

✦ *Indemnización: Compensación económica destinada a reparar, garantizando su indemnidad, al afectado por la privación (expropiación) de un bien o derecho, por un perjuicio provocado por un tercero (en concepto de responsabilidad) o por un gasto en que ha incurrido por razón ajena a su voluntad.*

En materia laboral podemos señalar que indemnización es la suma de dinero que debe entregar el empleador al trabajador cuando se pone término al contrato de trabajo, invocando el empleador alguna de las causales que dan este derecho al trabajador, o cuando se ha estipulado esta indemnización en el contrato de trabajo.

LAS INDEMNIZACIONES NO CONSTITUYEN REMUNERACIÓN

Al momento de analizar las indemnizaciones por término de la relación laboral, reguladas en el Código del Trabajo y que el empleador debe pagar conforme la causal invocada de término, es importante tener presente que el artículo 41 del Código del Trabajo modificado que dispone:

Artículo 41: *Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.*

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.


Como puede apreciarse, de acuerdo al inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo, precedentemente citado, los haberes o emolumentos que no constituyen remuneración serían:

- ✓ La asignación de pérdida de caja;
- ✓ La asignación de desgaste de herramientas;
- ✓ La asignación de movilización;
- ✓ La asignación de colación;
- ✓ Los viáticos;
- ✓ Las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley;
- ✓ La indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo;
- ✓ La indemnización por tiempo servido que perciben los trabajadores con contrato por obra o faena determinada, cuando la relación laboral dura un mes o más y la casual de término de la relación laboral es la del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, conforme lo establece el artículo 163 del Código del Trabajo;
- ✓ Las indemnizaciones que proceda pagar al extinguirse la relación laboral, y
- ✓ En general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Las indemnizaciones que paguen los empleadores a sus trabajadores al concluir la relación laboral, cualquiera sea su naturaleza, esto es indemnizaciones legales, convencionales o voluntarias, no constituyen remuneración para efecto de cotizaciones previsionales, toda vez que las normas previsionales nos dicen expresamente que estas se calculan sobre las remuneraciones del dependiente. Sin embargo, como se revisará más adelante, siempre debe hacerse un adecuado análisis en materia tributaria, ya que, dependiendo de su origen, las indemnizaciones podrán ser consideradas una mayor renta para el trabajador y estar afectas al impuesto.


La Dirección del Trabajo respecto de que las indemnizaciones no constituyen remuneración ha señalado:

i

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


De la mencionada disposición legal se desprende que la señalada ley reconoció expresamente el carácter no remuneratorio de las indemnizaciones previstas en el artículo 163 del Código del Trabajo, condición que con anterioridad a la aludida modificación sólo estaba establecida expresamente respecto a la indemnización legal o convencional por años de servicio, sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero del artículo 178 del mismo Código.

De esta forma, la indemnización que incorpora la ley No 21.122 al artículo 163 del Código del Trabajo, respecto del contrato por obra o faena determinada y que se analiza más adelante, no constituye remuneración.

 **Ordinario N° 3838/0192 de 18.11.2002:**

El pago por feriado compensatorio extinguido el contrato de trabajo, constituiría jurídicamente indemnización, y no remuneración.

En materia de impuesto a la renta que afecta a los trabajadores dependientes, debemos tener presente que el artículo 178 del Código del Trabajo nos indica:

 **Artículo 178: Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos o en acuerdos de grupo negociador que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contratos de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse estas a aquellas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el N° 13 del artículo 17 de la ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo.

Como podemos apreciar, al tenor del artículo 178 del Código del Trabajo las indemnizaciones legales, esto es las establecidas por ley no constituyen renta para efectos tributarios, las indemnizaciones legales son las siguientes:

- ✓ La indemnización por feriado legal y proporcional del artículo 73 del Código del Trabajo.
- ✓ Indemnización por terminación anticipada del contrato de trabajo futbolista profesional, establecida en el artículo 152 Bis I del Código del Trabajo.

- ✓ La indemnización sustitutiva del aviso previo prevista en los artículos 161 y 162 del Código del Trabajo.
- ✓ Indemnización sustitutiva del aviso previo establecida en el número 2 del artículo 163 bis
- ✓ La indemnización por años de servicio contemplada en el artículo 163 del Código del Trabajo.
- ✓ La indemnización a todo evento del artículo 163 del Código del Trabajo que perciben los trabajadores de casa particular.
- ✓ Indemnización por años de servicios del numeral 3 del artículo 163 bis del Código del Trabajo, esto es en caso que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación.
- ✓ Indemnización Fuero Laboral Por Aplicación Causal Del Artículo 163 Bis Del Código Del Trabajo
- ✓ La indemnización sustitutiva de los años de servicios que pueden pactar las partes de la relación laboral en conformidad al artículo 164 del Código del Trabajo.
- ✓ Las indemnizaciones ordenadas pagar por el tribunal competente y sus incrementos, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo.
- ✓ Las indemnizaciones ordenadas pagar por el tribunal competente y sus incrementos, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo.
- ✓ La indemnización de 6 a 11 remuneraciones contemplada en el artículo 489 Código del Trabajo.

Es necesario tener presente que las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y la por años de servicios mantendrán el carácter de un ingreso no constitutivo de renta en la medida que sean calculadas y pagadas considerando los límites de los once meses (para los trabajadores contratados a partir del 14 de agosto de 1981) y una remuneración mensual que no exceda las 90 Unidades de Fomento al último día del mes anterior al despido, este tope se aplica cualquiera sea la fecha en que el dependiente ingresó a prestar servicios. Lo mismo ocurre en el caso de las otras indemnizaciones, estas no constituyen renta en la medida que el monto pagado sea calculado conforme las normas legales respectivas.

REGULACIÓN DE ESTA INDEMNIZACIÓN

Esta indemnización la encontramos en el artículo 163 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.122, que dispone:

Artículo 163: Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.

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

Si el contrato celebrado para una obra o faena determinada hubiere estado vigente por un mes o más, el empleador podrá ponerle término en forma justificada en tanto pague al trabajador, en el momento de su terminación, una indemnización equivalente a dos y medio días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días, en la forma y modalidad señalada en el artículo 23 transitorio de este Código. Esta indemnización será calculada en conformidad a lo establecido en el artículo 172, y le será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.728. Sólo corresponderá el pago de la prestación antes señalada, si se pusiere término al contrato por la causal contemplada en el número 5 del artículo 159. El ejercicio del derecho establecido en este inciso por parte del trabajador es incompatible con las acciones derivadas de la aplicación del inciso primero del artículo 168, sin perjuicio de las acciones señaladas en el artículo 485 de este Código.

La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código.

Lo dispuesto en los incisos anteriores no se aplicará en el caso de terminación del contrato de los trabajadores de casa particular, respecto de los cuales regirán las siguientes normas:

a. Tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará con un aporte del empleador, equivalente al 1,11% de la remuneración mensual imponible, la que se regirá, en cuanto corresponda, por las disposiciones de los artículos 165 y 166 de este Código, y

b. La obligación de efectuar el aporte tendrá una duración de once años en relación con cada trabajador, plazo que se contará desde el 1 de enero de 1991, o desde la fecha de inicio de la relación laboral, si esta fuere posterior. El monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

Este artículo regula las indemnizaciones por años de servicios, la indemnización por el tiempo servido para los trabajadores contratados por obra o faena y la indemnización por años de servicios de los trabajadores de casa particular.

Respecto de la indemnización por tiempo servido a que tiene derecho los trabajadores por obra o faena, establecida en artículo 163 antes citado, tendremos que esta presenta los siguientes requisitos para su procedencia:


- ✓ Solo tendrán derecho percibirla los trabajadores con contrato por obra o faena regulados en el artículo 10 bis del Código del Trabajo
- ✓ El contrato de trabajo debe tener una vigencia mínima de un mes
- ✓ Que la relación laboral termine por aplicación de la causal del artículo 159 N° 5 esto es conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- ✓ Que el trabajador acepte el pago de la indemnización por tiempo servido en el finiquito respectivo.

Esta indemnización es equivalente a 2.5 días por cada mes trabajador o fracción de mes superior a 15 que el trabajador tenga después de haber cumplido el primer mes, la base de cálculo de esta indemnización queda regulada en cuando a su valor en iguales términos que la indemnización sustitutiva del aviso previo y la por años de servicios, esto es conforme lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo.

El lapso de tiempo servido a indemnizar, de acuerdo con el artículo 163 del Código del Trabajo, solo abarca meses y fracciones de tiempo que superen los 15 días de trabajo, pero esta fracción de mes superior a 15 días debe ser parte del contrato que duro un mes no correspondiendo el pago indemnizatorio a las fracciones que no superen dicha cantidad de días. Recordemos que mes es un periodo continuo de tiempo que va de un día determinado a igual día en el mes calendario siguiente, es así que si una persona ingresa al trabajo el 10.03.2022 el mes lo cumpliría el 10.04.2022, es por ello que si la relación laboral termina el 09.04.2022 esta persona no tendría derecho a la indemnización por tiempo servido ya que no ha completado 1 mes para acceder a ella, sin embargo sí tendría derecho a la indemnización por feriado proporcional toda vez que la relación laboral duro más de 30 días, entre el 10.03.2022 y el 09.04.2022 ambas fechas inclusive, tenemos 31 días.

Es importante destacar que esta indemnización conforme lo establece la Ley N° 21.122 corresponderá solo a los trabajadores que suscriban contratos por obra o faena suscritos desde el 01.01.2019 y su aplicación es gradual conforme lo establece el artículo 23 transitorio del Código del Trabajo.

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

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

Respecto al artículo 163 del Código del Trabajo, la ley en análisis incorpora un inciso tercero nuevo, pasando los actuales incisos tercero y cuarto a ser cuarto y quinto, respectivamente.


Conforme a dicha modificación el texto actual del señalado artículo, en sus tres primeros incisos, establece:

De los términos del inciso tercero de la norma legal precitada, se desprende que el legislador ha establecido en favor de los trabajadores sujetos a contratos por obra o faena determinada que hubieren estado vigentes un mes o más, un régimen especial de indemnización legal por tiempo servido en caso de que se ponga término a la respectiva relación laboral por aplicación de la causal prevista en el número 5° del artículo 159 del Código del Trabajo, vale decir, "conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato". De igual disposición fluye que el cálculo de la indemnización correspondiente deberá efectuarse en conformidad al artículo 172 del Código del Trabajo y le será aplicable la normativa contenida en el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.728.

Conforme a ello, si un empleador que celebró contrato de trabajo por obra o faena determinada pone término a dicho contrato por aplicación del N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo y paga al trabajador la referida indemnización, quien a su vez acepta y recibe dicho pago, se deberá necesariamente interpretar que la causal aplicada es justificada y que el trabajador no tiene derecho a reclamar judicial o administrativamente sobre la justificación de la causal de terminación. Por el contrario, si el empleador no paga al trabajador dicha indemnización o no la pone a su disposición o esté no acepta el pago, mantendrá el derecho a reclamar judicial y administrativamente sobre la legalidad del término de su contrato de trabajo.

6.1. Requisitos para efectuar eficazmente el pago de la indemnización.


- a) Haber celebrado un contrato de trabajo por obra o faena determinada a partir de las fechas señaladas en la ley.*
- b) Que la vigencia de dicho contrato se haya extendido por un mes o más.*
- c) Que el contrato de trabajo haya terminado por aplicación de la causal del número 5 del artículo 159 del Código del Trabajo.*
- d) Que el trabajador haya aceptado el pago en el finiquito laboral respectivo.*

 **Ordinario N° 296, de 25.01.2021:**

La Ley N° 21.122 que modificó el Código del Trabajo en materia de contrato por obra o faena, como la jurisprudencia anteriormente citada, disponen que el lapso de tiempo servido a indemnizar, de acuerdo con el artículo 163 del Código del Trabajo, solo abarca a meses y fracciones de tiempo que superen los 15 días de trabajo, no correspondiendo el pago indemnizatorio en estudio, a las fracciones que no superen dicha cantidad de días. El pago indemnizatorio en el caso planteado se realizará conforme lo establece el contenido del presente informe.


INCOMPATIBILIDAD DE ESTA INDEMNIZACIÓN CON LA ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 168 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El inciso tercero del artículo 163 del Código del Trabajo dispone:

 ***El ejercicio del derecho establecido en este inciso por parte del trabajador es incompatible con las acciones derivadas de la aplicación del inciso primero del artículo 168, sin perjuicio de las acciones señaladas en el artículo 485 de este Código.***

Como se puede apreciar, el pago de la indemnización por tiempo servido es incompatible con las indemnizaciones que establece el artículo 168 del Código del Trabajo, en caso de considerar el trabajador que la causal de término de la relación laboral es injustificada, indebida o improcedente. Ello implica a modo de ejemplo que, si un trabajador que tiene contrato por obra o faena es desvinculado por ausencias injustificadas, podrá reclamar ante el tribunal competente el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios si el contrato a durado un año o más, pero no la indemnización por el tiempo servido.

Respecto de esto punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

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

Según lo prevenido por el párrafo final del inciso tercero del artículo 163 del Código del Trabajo antes transcrito, el trabajador que ejerza el derecho a percibir la indemnización por tiempo servido que consagra dicho precepto estará impedido de interponer las acciones que establece el inciso primero del artículo 168 del mismo cuerpo legal, esto es, deducir un reclamo por despido injustificado ante el tribunal competente en los términos allí establecidos, por ser ambos derechos incompatibles entre sí. Por lo anterior, también es posible concluir que el trabajador estará impedido de interponer un reclamo por el mismo motivo ante la Inspección del Trabajo respectiva. Esto, sin perjuicio del derecho que asiste al afectado de recurrir a los tribunales en un procedimiento de tutela laboral por la eventual vulneración de derechos fundamentales de que pudiera ser objeto en el ámbito de la relación laboral que lo une con su empleador, o de reclamar ante la Inspección del Trabajo por un motivo distinto al del despido injustificado.

Finalmente debe informarse que la nueva normativa contenida en el inciso tercero del artículo 163 del Código del Trabajo hace aplicable a la indemnización por tiempo servido a que tienen derecho los trabajadores sujetos a contratos por obra o faena determinada, la disposición prevista en el artículo 13 inciso segundo de la ley N° 19.728, sobre Seguro de Desempleo, que establece la imputación a dicha indemnización, de la parte del saldo de la cuenta Individual por cesantía conformada por las cotizaciones de cargo del empleador, más su rentabilidad, con deducción de los correspondientes costos de administración.

IMPLEMENTACIÓN GRADUAL DEL PAGO DE ESTA INDEMNIZACIÓN SEGÚN FECHA DE CONTRATACIÓN DEL TRABAJADOR

La implementación de la indemnización por tiempo servido, en cuanto a su gradualidad se encuentra regulada en el Artículo 23 transitorio del Código del Trabajo que dispone:

 **Artículo 23 transitorio:** *La norma señalada en el inciso tercero del artículo 163 se aplicará de la siguiente manera:*

a) En los contratos celebrados durante los primeros dieciocho meses de vigencia de dicha norma, los trabajadores tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a un día de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.

b) En los contratos celebrados a partir del primer día del decimonoveno mes de vigencia de dicha norma y por los siguientes doce meses, los trabajadores tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a un día y medio de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.

c) En los contratos celebrados a partir del primer día del trigésimo primer mes de vigencia de dicha norma y por los siguientes seis meses, los trabajadores tendrán derecho al pago de una indemnización equivalente a dos días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días.

d) En los contratos celebrados con posterioridad al último día del tramo anterior, los trabajadores tendrán derecho al pago de la indemnización en los mismos términos que se señalan en la norma permanente.

Si el contrato por obra o faena determinada es celebrado durante alguno de los períodos señalados en las letras a), b) o c), y termina durante un período distinto, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización que corresponde por los meses trabajados en cada uno de dichos períodos.

Con todo, si en los meses de inicio y término de un contrato por obra o faena se produce el cambio de tramo, conforme a los literales del inciso primero, la indemnización corresponderá en dichos meses al tramo vigente el primer día del mes de inicio y primer día del mes de término, respectivamente.

Como se puede apreciar, la norma citada regula la forma en la cual se pagará la indemnización por el tiempo servido que tiene derecho lo trabajadores por obra o faena cuando su contrato de trabajo termina por la causal del artículo 159 N° 5, esto es conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, establecida en el artículo 163, la cual es de 2.5 días por cada mes trabajado o fracción superior a 15 días.

Conforme el artículo transitorio de la Ley N° 21.122 sus disposiciones se aplicarán a los nuevos contratos por obra o faena determinada, que se celebren o suscriban desde el 1 de enero de 2019, es por ello que tendremos que el pago de esta indemnización por el tiempo servido se implementara de la siguiente forma:

- a) Contratos celebrados desde el 01.01.2019 al 30.06.2020, esto es los primeros 18 meses de vigencia de esta norma, los trabajadores tendrán derecho al pago de 1 día de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.
- b) Contratos celebrados desde el 01.07.2020 al 30.06.2021, los trabajadores tendrán derecho al pago de 1.5 de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.
- c) Contratos celebrados desde el 01.07.2021 al 31.12.2021, los trabajadores tendrán derecho al pago de 2 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.
- d) Contratos celebrados desde el 01.01.2022, los trabajadores tendrán derecho al pago de 2.5 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días, conforme lo establece el Artículo 163.

Cuando el contrato por obra o faena inicia durante alguno de los períodos señalados en las letras a), b) o c), y termina durante un período distinto, el cálculo de la indemnización se realizará de acuerdo al número de días que corresponda a los meses trabajados en cada uno de los períodos antes señalados.

Cuando en los meses de inicio y término de un contrato por obra o faena se produce el cambio de tramo, la indemnización corresponderá en dichos meses al tramo vigente el primer día del mes de inicio y primer día del mes de término.

Respecto de esto punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

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

6.2. Número de días a indemnizar.

a) De acuerdo a la preceptiva que se contiene en el artículo 23 transitorio del Código del Trabajo, los contratos por obra o faena que se celebren entre el 1° de enero de 2019 y el 30 de junio de 2020 -primeros 18 meses de vigencia de la ley- y que terminen por aplicación del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo dan derecho a los respectivos trabajadores a exigir una indemnización por tiempo servido equivalente a un día de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.

b) Aquellos que se celebren a partir del 1 de julio de 2020 -decimonoveno mes de vigencia- darán derecho a los trabajadores a percibir respecto de los siguientes doce meses, esto es hasta el 30 de junio de 2021, una indemnización por tal concepto equivalente a un día y medio de remuneración por mes trabajado y fracción superior a 15 días.

c) Los contratos sujetos a tal modalidad que se celebren a contar del 1 de julio de 2021 -trigésimo primer mes de vigencia- darán derecho durante los siguientes seis meses, esto es hasta el 31 de diciembre de 2021 a percibir una indemnización por término de contrato equivalente a dos días de remuneración por mes trabajado y fracción superior a 15 días.

d) Finalmente, los contratos que se celebren con posterioridad al 31 de diciembre de 2021, y a los cuales se ponga término por aplicación de la causal antes señalada, darán derecho a los beneficiarios a percibir la aludida indemnización de acuerdo a lo establecido en el inciso tercero del artículo 163 del Código del Trabajo, debiendo otorgárseles dos días y medio por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.

Por último, el artículo 23 transitorio del Código del Trabajo en análisis regula la situación de aquellos contratos que se inician en algunos de los períodos señalados en los acápite precedentes y que terminan en un período distinto, disponiendo que, en tal caso, los trabajadores tendrán derecho al pago de la indemnización correspondiente por los meses trabajados en cada uno de los respectivos períodos.

Conforme a la misma disposición si en los meses de inicio y término del contrato por obra o faena se produce el cambio de tramo del beneficio, la indemnización a pagar en el período corresponderá al vigente el primer día del mes de inicio y el primer día del mes en que se produce el término del contrato, respectivamente.

Ordinario N° 557, de 10.02.2021

Para explicar la forma de calcular la indemnización en vínculos laborales que se extienden por dos o más tramos indemnizatorios, podemos decir que, por ejemplo si el vínculo laboral tuvo inicio el 25.06.2020 el primer mes se cumple el 25.07.2020, por lo que durante el primer mes de vigencia se produjo el primer cambio de tramo, ya que de acuerdo con la disposición contenida en el literal a) del artículo 23 transitorio, el día 01.07.2020 empezó a regir el segundo tramo indemnizatorio, entonces en el ejemplo señalado, el cálculo del primer mes debe realizarse considerando el tramo del beneficio vigente el primer día del mes de inicio de la relación laboral, en este caso el 01.06.2020 que corresponde al primer tramo indemnizatorio de un día de remuneración por mes trabajado. En el caso señalado, si la relación laboral si la relación se extiende más allá del primer mes, evidentemente en lo sucesivo deberá indemnizarse conforme el segundo tramo señalado en el literal b) del artículo 23 transitorio, es decir, un día y medio de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.

En otro caso hipotético, si la relación de trabajo por obra o faena, se inició el 15.02.2020, y termino el 15.07.2020, todos los meses trabajados serán indemnizaos conforme al primer tramo, a excepción del último mes de trabajado que termino en julio de 2020, en donde se debe calcular la indemnización para dicho mes conforme el tramo vigente al primer día del mes de julio de 2020, es decir, de acurdo al segundo tramo indemnizatorio.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citada y jurisprudencia invocada, cumplo con informar a usted que:

En el caso que eventualmente se verifiquen los requisitos para efectuar el pago de la indemnización, tanto en inciso final del artículo 23 transitorio introducido por la Ley N° 21.122, como la jurisprudencia citada, establecen que si en los meses de inicio o de término del contrato de trabajo por obra o faena, se produce el cambio de tramo del beneficio regulado en la misma disposición legal señalada, la indemnización a pagar en el período corresponderá al vigente el primer día del mes de inicio y el primer día del mes en que se produce el término del contrato de trabajo por obra o faena.

FORMA DE CÁLCULO DE ESTA INDEMNIZACIÓN

A continuación, revisaremos la forma de calcular esta indemnización:

Número De Días De Indemnización Por Mes Trabajado Y Por Fracciones De Mes:

El artículo 163 del Código del Trabajo nos indica que esta indemnización es equivalente ***“a dos y medio días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días, en la forma y modalidad señalada en el artículo 23 transitorio de este Código”***.

Como podemos apreciar la indemnización es de 2,5 días por cada mes trabajado y fracción de mes superior a 15 días. Sin embargo, no podemos perder de vista la implementación gradual de esta indemnización conforme lo establece el artículo 23 transitorio del código del trabajo, que implica que:

- ✓ Contratos celebrados desde el 01.01.2019 al 30.06.2020, esto es los primeros 18 meses de vigencia de esta norma, los trabajadores tendrán derecho al pago de 1 día de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.
- ✓ Contratos celebrados desde el 01.07.2020 al 30.06.2021, los trabajadores tendrán derecho al pago de 1.5 de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.
- ✓ Contratos celebrados desde el 01.07.2021 al 31.12.2021, los trabajadores tendrán derecho al pago de 2 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días.
- ✓ Contratos celebrados desde el 01.01.2022, los trabajadores tendrán derecho al pago de 2.5 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a 15 días., conforme lo establece el Artículo 163.

Ejemplo 1:

Si un trabajador es contratado **02.01.2020** por obra o faena y la relación laboral termina por la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo el **21.02.2020**, tendríamos que:

Fecha inicio: 02.01.2019

Fecha termino: 21.02.2019

Duración del contrato: 1 mes con 19 días

Indemnización por tiempo servido: 2 días, esto es 1 día por el mes y 1 día por la fracción de mes superior a 15 días.

Ejemplo 2:

Si un trabajador es contratado **03.06.2020** por obra o faena y la relación laboral termina por la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo el **24.09.2020**, tendríamos que:

Fecha inicio: 03.06.2020

Fecha termino: 24.09.2020

Duración del contrato: 3 mes con 21 días

Indemnización por tiempo servido: 5.5 días, esto es por el primer mes 1 día, por el tiempo restante esto es 2 meses y 21 días, serán 1.5 por mes y fracción de mes superior a 15 días dándonos 4.5 días de indemnización.

Ejemplo 3:

Fecha inicio: 03.05.2020

Fecha termino: 30.07.2020

Duración del contrato: 2 mes con 27 días

Indemnización por tiempo servido: 3.5 días

El cálculo es el siguiente:

- ✓ Los dos primeros meses se paga 1 día por mes, esto serán 2 días
- ✓ Por la fracción de mes superior a 15 días de julio se pagará 1.5 días

Ejemplo 4:

Fecha inicio: 03.05.2021

Fecha termino: 30.07.2021

Duración del contrato: 2 mes con 27 días

Indemnización por tiempo servido: 5 días

El cálculo es el siguiente:

- ✓ Los dos primeros meses se paga 1.5 día por mes, esto serán 3 días
- ✓ Por la fracción de mes superior a 15 días de julio se pagará 2 días

Ejemplo 5:

Fecha inicio: 10.09.2021

Fecha termino: 30.03.2022

Duración del contrato: 6 mes con 20 días

Indemnización por tiempo servido: 15.5 días

El cálculo es el siguiente:

- ✓ Los dos primeros 4 meses se paga 2 días por mes, esto nos da 8 días
- ✓ Por los 2 meses siguientes y la fracción de mes superior a 15 días marzo de 2022 se pagará 2.5 días por mes, esto nos da 7.5 días

CONCEPTO DE ULTIMA REMUNERACIÓN PARA EL PAGO DE ESTA INDEMNIZACIÓN

Respecto del concepto de remuneración que debemos usar para la determinación del monto a pagar por concepto de indemnización por el tiempo servido, debemos tener presente que el artículo 163 del código del Trabajo dispone “Esta indemnización será calculada en conformidad a lo establecido en el artículo 172, y le será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.728”.

Como podemos apreciar la base de cálculo de esta indemnización es la misma que utilizamos para la determinación de la indemnización por años de servicios y la sustitutiva del aviso previo contenida en el artículo 172, antes revisado en esta unidad.

La última remuneración mensual devengada, que servirá de base de cálculo de las indemnizaciones, estableciéndose estará integrada por toda cantidad que perciba el trabajador, además se deben incluir las especies valuables en dinero, siempre que sean pagados o entregados mensualmente.

Sólo deben integrar la base de cálculo los estipendios que se devenguen mensualmente, por lo cual deberán excluirse aquellos que se devenguen con una periodicidad superior, como es el caso de remuneraciones bimestrales, trimestrales, semestrales o anuales.

Se deberán incluir en la base de cálculo, sin ser una enumeración taxativa los siguientes haberes:

- ✓ Las asignaciones de colación, movilización, desgaste de herramientas, pérdida de caja, en la medida que estas se paguen mensualmente.
- ✓ Las prestaciones en especies valuables en dinero como es la demasía en el caso de los trabajadores de panaderías, la entrega de alimentación y locomoción de acercamiento proporcionadas por la empresa, en la medida que puedan ser evaluadas en dinero.
- ✓ Los seguros de vida y complementarios de salud que el empleador pague, en la medida que la prima sea mensual, estos seguros constituyen remuneración.
- ✓ La gratificación pagada mes a mes, aun cuando sea en carácter de anticipos.
- ✓ Las remuneraciones variables y la semana corrida.
- ✓ Las remuneraciones que tengan el carácter de sueldo en los términos establecidos en el artículo 42 letra A del Código del Trabajo, tales como los bonos de turno nocturno, los bonos de responsabilidad, asistencia y puntualidad, las asignaciones de responsabilidad, asignaciones por faena, las asignaciones de zona que acuerden las partes.
- ✓ Los depósitos convenidos entre la empresa y el o los trabajadores de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 20 del Decreto Ley N° 3500 de 1980.
- ✓ La compensación en dinero de la sala cuna, cuando es acordada al no poder hacer uso del beneficio el o la trabajadora.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 172 antes mencionado, se deben excluir de la base de cálculo los siguientes haberes:

- ✓ Las horas extraordinarias.
- ✓ Las cargas familiares pagadas de conformidad a las normas legales vigentes.
- ✓ Los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad y fiestas patrias


- ✓ Las remuneraciones que se pagan con una periodicidad superior a un mes, como es el caso de remuneraciones bimestrales, trimestrales, semestrales o anuales, como sería por ejemplo los bonos de producción trimestrales o anuales que algunas empresas pagan a sus trabajadores, las participaciones que dicen relación con las utilidades de determinados negocios que la empresa realice, entre otras.

El cálculo de la indemnización de aquellos trabajadores sujetos a remuneraciones variables se efectúa sobre la base del promedio percibido en los últimos tres meses previos a la fecha de término de la relación laboral.

El período de los 3 últimos meses calendarios, será aquel que se encuentre cubierto en forma completa por la correspondiente remuneración, de suerte tal que si en algún mes se ha percibido parte remuneración y parte subsidio por incapacidad laboral, deberá descartarse esa mensualidad para dicho cómputo procediendo considerar sólo los meses inmediatamente anteriores a aquel en que el trabajador obtuvo subsidio, toda vez que este es un beneficio previsional de naturaleza jurídica distinta a la remuneración.

El inciso final del artículo 172 establece que para los efectos de las indemnizaciones no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo, por lo que las indemnizaciones antes mencionadas tendrán como monto máximo en su base de cálculo el valor que nos de las 90 UF considerado al último día del mes anterior al pago.

Respecto del concepto de última remuneración mensual nos resulta útil citar los siguientes pronunciamientos de la Dirección del Trabajo:

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

El inciso tercero del artículo 163 del Código del Trabajo hace aplicables las normas contenidas en el artículo 172 del Código del Trabajo para los efectos del cálculo de la indemnización por tiempo servido que allí se prevé, disposición que en su inciso primero fija el concepto de última remuneración mensual para tales efectos, estableciendo que dicha expresión comprende toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero.

Atendida la remisión expresa que el inciso tercero del artículo 163 hace al artículo 172 del Código del Trabajo, se estima necesario señalar que la doctrina institucional ha precisado el concepto de última remuneración mensual utilizado por el legislador en la segunda norma legal citada, entre otros, en dictámenes Nos 1832/116 y 5716/334, de 20.04 y 21.11., de 1993, señalando que tal expresión reviste un contenido y naturaleza eminentemente fáctico o pragmático en tanto alude a "toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador al momento de terminar el contrato". De ello se sigue que el cálculo de las indemnizaciones legales por término de contrato debe hacerse considerando dicha base, sin que proceda limitarlo al concepto de remuneración previsto en el inciso primero del artículo 41 del Código del Trabajo.

En efecto, de acuerdo a los citados pronunciamientos, el concepto de remuneración mensual contenido en el artículo 172 del Código del Trabajo resulta más amplio que el fijado en el citado inciso primero del artículo 41 del mismo cuerpo legal, toda vez que incluye cualquier cantidad que corresponda percibir al trabajador al término de la relación laboral y que no se encuentre comprendida entre las exclusiones señaladas en el primero de dichos preceptos.

DETERMINACIÓN DEL VALOR POR DÍA

Una vez determinado el valor correspondiente a la última remuneración mensual, conforme lo visto en el punto anterior, debemos determinar el valor diario para efectos del pago de la indemnización por tiempo servido, la operación que debemos hacer es dividir el valor mensual por 30.

La base de esta operación la encontramos en Jurisprudencia administrativa emana de la Dirección del Trabajo que dice relación con la determinación del valor día para efectos de descuento a las remuneraciones y la determinación del valor día para la indemnización por feriado, pudiendo citarse:

Ordinario N° 1556/021, de 07.04.2011:

Para efectos de determinar la remuneración íntegra a que tienen derecho durante su feriado legal los dependientes que laboran para la empresa Proalto Ltda., quienes están sujetos a un sistema de remuneración mixta, el valor obtenido del promedio de las remuneraciones variables percibidas en los tres últimos meses laborados, debe dividirse por 30.

MONTO A PAGAR POR ESTA INDEMNIZACIÓN E IMPUTACIÓN DEL APOORTE DEL EMPLEADOR AL SEGURO DE CESANTÍA

Como ya viéramos, para obtener el monto a pagar por concepto de indemnización por el tiempo servido, se debe multiplicar el número de días a que tenga derecho el trabajador por el valor diario, dándonos el monto a pagar al trabajador, sin embargo, no podemos perder de vista que el artículo 163 dispone en lo pertinente a este punto:

Esta indemnización será calculada en conformidad a lo establecido en el artículo 172, y le será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.728.

Por su parte la Ley N° 19.728 que regula el Seguro de Cesantía dispone:

Artículo 13.- Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última.

Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15.

En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior.

Como se puede apreciar el empleador puede imputar o rebajar de la indemnización que nos ocupa el aporte que realice a la Cuenta Individual de Cesantía del trabajador, para lo cual deberá obtener el certificado respectivo en la entidad administradora del seguro.

No podemos olvidar que el Seguro de Cesantía se financia de las siguientes formas:

- a) Trabajador con contrato de carácter indefinido.
 - ✓ El aporte del trabajador es de un 0,6% de su remuneración
 - ✓ El aporte del empleador es de 2,4% de remuneración, que se desglosa en 1.6% a la CIC y 0,8% al FCS
- b) Trabajador con contrato a plazo fijo o por obra o faena.
 - ✓ El aporte es sólo del empleador y corresponde a un 3% de la remuneración, que se desglosa en 2,8% a la CIC y 0,2% al FCS
- c) Trabajador /a de casa particular, se de plazo fijo o indefinido.
 - ✓ El aporte es sólo del empleador y corresponde a un 3% de la remuneración, que se desglosa en 2,2% a la CIC y 0,8% al FCS

Para el empleador no es obligatorio hacer el descuento del aporte realizado al Seguro de Cesantía que establece el artículo 13 de la Ley 19.728, por lo que perfectamente puede renunciar a este derecho, toda vez que la ley 19.728 en su artículo 13 no establece que el descuento sea obligatorio de realizar.

Pese a lo anterior es importante destacar que en el caso de los trabajadores regidos por las normas del Código del Trabajo, pero que laboran en instituciones fiscales y semifiscales que están afectas a la fiscalización de la Contraloría General de la República, el criterio de dicha institución fiscalizadora en cuanto a la imputación del aporte del empleador al Seguro de Cesantía visto en los puntos anteriores, será obligatorio de realizar por la entidad empleadora, al respecto podemos citar los siguientes pronunciamientos de la entidad fiscalizadora.

Dictamen 30.057, de 15.05.2013:

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 1° de la ley N° 19.728 establece un seguro obligatorio de cesantía, en favor de los trabajadores dependientes regidos por dicho Código, en las condiciones previstas en esa ley.

Por su parte, la letra a) del artículo 12 de ese mismo cuerpo legal fija, entre los requisitos para obtener tal beneficio, que el correspondiente contrato de trabajo haya terminado por alguna de las causales indicadas en los artículos 159, 160 y 161, o por aplicación del inciso primero del artículo 171, todos del aludido Código.

En este sentido, el inciso primero del artículo 13 de la citada ley N° 19.728 establece que en el evento que una convención "terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última."

Agrega su inciso segundo que “Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15.”. Añade, su inciso final, que “En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior.”.

De lo expuesto se observa que el legislador ha consignado un derecho en favor del empleador, por el cual éste debe imputar de la indemnización de perjuicios que corresponde al trabajador despedido por la mencionada causal, los aportes que realizó en el fondo de cesantía del respectivo dependiente.

Ahora bien, debe tenerse presente que cuando la figura del empleador recae en un órgano público integrante de la Administración del Estado, éste, en el ejercicio de sus funciones y en el resguardo del interés público, debe observar los principios de eficiencia y eficacia consagrados en los artículos 3° y 5° de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, velando, en razón de ello, por la eficaz e idónea administración de los medios públicos, tal como lo ha manifestado esta Contraloría General, entre otros, en sus dictámenes N°s. 24.340, de 2010, 68.504 y 43.534, ambos de 2011.

En este contexto, el no ejercicio de la atribución que otorga el artículo 13 de la ley N° 19.728 a esos organismos, para imputar a la anotada indemnización las sumas que ya pagó por concepto de seguro de cesantía, implica renunciar a las acciones y derechos que estos poseen en esa materia, estando inhabilitados para ello, salvo que una ley así lo disponga en forma explícita, en conformidad al criterio expresado, entre otros, en el dictamen N° 34.400, de 2011, de este Ente Fiscalizador.

De este modo, sobre la base de la normativa expuesta, es dable colegir que las entidades públicas que se encuentren en la situación de la especie, deben hacer valer el derecho de imputación en análisis, pues de lo contrario incurrirían en una infracción a la legislación vigente, la cual no se ve alterada por la naturaleza de las normas que regulan el régimen estatutario de los trabajadores involucrados.

CONSIDERACIONES RESPECTO DE INDEMNIZACIONES PACTADAS EN INSTRUMENTOS COLECTIVOS QUE SE PAGAN A TRABAJADORES POR OBRA O FAENA

Desde ya varios años, los sindicatos de trabajadores de empresa e interempresa han negociado con las empresas el pago de una indemnización sustitutiva de la indemnización por años de servicios equivalente a 2,5 días por cada mes que el trabajador tubo contrato vigente, siempre y cuando el término de la relación laboral sea por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, como así también otras causales del artículo 159 del Código del Trabajo.

Este tipo de acuerdos colectivos, que se materializan en contratos o convenios colectivos, tienen la particularidad de que se aplicarán a trabajadores que tendrán derecho a la indemnización por tiempo servido que establece el artículo 163 del Código del Trabajo, generándose un doble derecho para el trabajador, por una parte, la indemnización por tiempo servido y por otro lado la indemnización establecida en el instrumento colectivo respectivo.

En este caso tan especial, que podría darse desde febrero de 2019, es de nuestra opinión que resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 176 del Código del Trabajo que dispone:

Artículo 176: *La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 163, será incompatible con toda otra indemnización que, por concepto de término del contrato o de los años de servicio pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concorra el empleador total o parcialmente en la parte que es de cargo de este último, con excepción de las establecidas en los artículos 164 y siguientes.*

En caso de incompatibilidad, deberá pagarse al trabajador la indemnización por la que opte.

EJEMPLOS DE CÁLCULO DE INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO SERVIDO Y FERIADO PROPORCIONAL DE TRABAJADORES CONTRATADOS POR OBRA O FAENA DETERMINADA

A continuación, veremos algunos ejemplos de determinación de las indemnizaciones por tiempo servido y feriado proporcional para trabajadores contratados por obra o faena determinada:

Ejemplo N° 1:

Trabajador con 15 días hábiles de feriado por año

Fecha de ingreso a la empresa: 10-01-2019

Fecha termino contrato: 16-05-2019

DETERMINACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR FERIADO

Numero de meses de feriado 4

Número de días (fracción de mes) 6

Fracción días por mes $(15/12) = 1,25$

Fracción de días hábiles por día $1.25/30 = 0,04166667$

Número de días hábiles de feriado a indemnizar $((1.25 \times 4) + (0.0416 \times 6)) = 5,25$

Días inhábiles 5

Total días a indemnizar 10,25

Jornada 45 horas de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado

El trabajador percibió las siguientes remuneraciones:

Sueldo base 310.000

Gratificación del 25% de la remuneración mensual del trabajador, con tope en la doceava parte de 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales.

asignación de movilización 42.000
 asignación de colación 56.000
 El trabajador NO percibe remuneraciones variables
 Valor día de feriado = $(310.000 / 30) = 10.333$
 Indemnización feriado 105.917

DETERMINACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO SERVIDO

Fecha de ingreso a la empresa: 10-01-2019
 Fecha termino contrato: 16-05-2019
 Duración del contrato
 Numero de meses de feriado 4
 Número de días (fracción de mes) 6
 Indemnización por tiempo Servido 4 Días
 Base calculo indemnización según artículo 172
 Sueldo 310.000
 Gratificación mensual : 77.500
 Colación 56.000
 Movilización 42.000
 Total 485.500
 Valor Día 16.183
 Monto Indemnización por tiempo servido 64.733

Ejemplo N° 2:

Trabajador con 15 días hábiles de feriado por año
 Fecha de ingreso a la empresa: 11-01-2019
 Fecha termino contrato: 26-05-2019

DETERMINACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR FERIADO

Numero de meses de feriado 4
 Número de días (fracción de mes) 15
 Fracción días por mes $(15/12) = 1,25$
 Fracción de días hábiles por día $(1.25/30) = 0,041666667$
 Número de días hábiles de feriado a indemnizar $((1.25 \times 4) + (0,041666667 \times 15)) = 5,625$
 Días inhábiles: 2
 Total días a indemnizar: 7,625
 Jornada 45 horas de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado

El trabajador percibió las siguientes remuneraciones:

Sueldo base: 301.000

Gratificación del 25% de la remuneración mensual del trabajador, con tope en la doceava parte de 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales.

asignación de movilización: 33.000

asignación de colación: 33.000

El trabajador tiene remuneración variable y derecho a semana corrida siendo las remuneraciones variables del trabajador las siguientes:

REMUNERACIÓN	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO
REMUNERACIÓN VARIABLE	130.000	165.000	210.000	198.000	168.000
SEMANA CORRIDA	14.444	27.500	40.385	49.500	42.000
TOTAL	144.444	192.500	250.385	247.500	210.000

En el cálculo del promedio solo se utilizan los meses completos, por ello se utilizó los destacados en color amarillo.

Promedio remuneración variable y Semana Corrida: 230.128

Valor día : 7.671

Sueldo por día = $(301.000 / 30) = 10.033$

total Valor día para feriado 17.704

Indemnización feriado 134.995

DETERMINACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO SERVIDO

Fecha de ingreso a la empresa: 11-01-2019

Fecha termino contrato: 26-05-2019

Duración del contrato

Numero de meses 4

Número de días (fracción de mes) 15

Indemnización por tiempo Servido 4 Días

Base calculo indemnización según artículo 172

Sueldo: 301.000

Promedio remuneración variable y semana corrida: 230.128

Gratificación mensual : 119.146

Colación: 33.000

Movilización: 33.000

Total: 716.274

Valor Día: 23.876

Monto Indemnización por tiempo servido 95.503

Ejemplo N° 3:

Trabajador con 15 días hábiles de feriado por año

Fecha de ingreso a la empresa: 09-01-2019

Fecha termino contrato: 28-05-2019

DETERMINACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR FERIADO

Numero de meses de feriado 4

Número de días (fracción de mes) 19

Fracción días por mes (15/12): 1,25

Fracción de días hábiles por día (1.25/30) = 0,041666667

Número de días hábiles de feriado a indemnizar ((1.25 X 4)+(0,041666667 X 19)) = 5,791666667

Días inhábiles 2

Total días a indemnizar 7,791666667

Jornada 45 horas de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado

El trabajador percibió las siguientes remuneraciones:

Sueldo base 301.000

Gratificación del 25% de la remuneración mensual del trabajador, con tope en la doceava parte de 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales.

asignación de movilización 33.000

asignación de colación 33.000

El trabajador tiene remuneración variable y derecho a semana corrida siendo las remuneraciones variables del trabajador las siguientes:

REMUNERACIÓN	ENERO	FEBRERO	MARZO 1 día permiso sin goce rem.	ABRIL	MAYO
REMUNERACIÓN VARIABLE	130.000	185.000	199.500	198.000	168.000
SEMANA CORRIDA	19.500	30.833	38.365	49.500	45.818
TOTAL	149.500	215.833	237.865	247.500	213.818

Promedio remuneración variable y Semana Corrida 231.667

Valor día 7.722

Sueldo por día = $(301.000 / 30) = 10.033$

total Valor día para feriado 17.756

Indemnización feriado 138.345

DETERMINACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO SERVIDO

Fecha de ingreso a la empresa: 09-01-2019

Fecha termino contrato: 28-05-2019

Duración del contrato

Numero de meses 4

Número de días (fracción de mes) 19

Indemnización por tiempo Servido 5 Días

Base calculo indemnización según artículo 172

Sueldo 301.000

Promedio remuneración variable y semana corrida 231.667

Gratificación mensual 119.146

Colación 33.000

Movilización 33.000

Total 717.813

Valor Día 23.927

Monto Indemnización por tiempo servido 119.635

El alumno puede revisar ejemplos de cálculo de indemnización por tiempo servido en la plataforma web:

Ver: INDEMNIZACIÓN FERIADO Y TIEMPO SERVIDO

CUESTIONARIO LABORAL

CONTRATO DE TRABAJO ELECTRÓNICO

1. ¿Qué es el contrato de trabajo?

Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada

2. ¿Qué es el Contrato de trabajo electrónico?

Es la aplicación que permite a los empleadores escriturar los contratos de trabajo de sus trabajadores, mediante la utilización de una plataforma electrónica en el Portal MI DT.

Este aplicativo permitirá, en una primera etapa, escriturar contratos de trabajo con duración indefinida y a plazo fijo. Para más detalles, consulta el Manual del Usuario.

3. ¿En qué consiste el trámite de Contrato de Trabajo Electrónico?

El trámite de Contrato de Trabajo Electrónico consiste en permitir al empleador confeccionar y proponer al trabajador un Contrato de Trabajo, quien podrá aceptar o rechazar dicha propuesta.

4. ¿Cómo y dónde se hace el trámite de Contrato de Trabajo Electrónico?

Según la información disponible en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo:

1. Haga clic en "ir al trámite en línea".
2. Haga clic en "iniciar sesión".
3. Escriba su RUN y clave única, y haga clic en "autenticar". Si no está registrado, solicite la clave única.
4. Actualice sus datos si es primera vez que accede al portal Mi DT.
5. Haga clic en "contrato de trabajo electrónicos" y realice los siguientes pasos, según su perfil:

Empleador:

- ✓ Haga clic en "*crear nuevo contrato*".
- ✓ Complete las cuatro etapas: identificación de las partes, funciones y jornada laboral, remuneraciones, y otras estipulaciones y firma. Cada vez que finalice una etapa, haga clic en "*siguiente*".
- ✓ Revise el documento de borrador del contrato, haga clic en "enviar" y luego en "sí" para que el trabajador reciba la notificación. Al finalizar el proceso, el contrato de trabajo electrónico quedará en estado de "*propuesta enviada*".

Trabajador:

- ✓ Una vez que el empleador finalice la propuesta de contrato de trabajo electrónico, recibirá en su correo una notificación con el estado "pendiente de firma".
 - ✓ Revise sus notificaciones, y haga clic en "notificación firma de contrato de trabajo".
 - ✓ Haga clic en "revisar" y luego en "descargar contrato de trabajo".
 - ✓ Lea el documento, y haga clic en "he leído el contrato de trabajo y sus anexos". Si está de acuerdo con la propuesta, haga clic en "firmar", si no lo está, haga clic en "rechazar" para describir sus motivos, y haga clic en "aceptar"
6. Como resultado del trámite, el empleador y el trabajador habrán suscrito un contrato de trabajo electrónico. Si el trabajador no aprueba la propuesta del empleador, ésta no tendrá ningún efecto.

5. ¿Cómo ingresa el trabajador al trámite Contrato de Trabajo Electrónico?

Se ingresa a través del portal MIDT, mediante clave única, seleccionando perfil trabajador.

Debe pinchar sobre el icono de notificaciones y seleccionar la propuesta de Contrato de Trabajo que se desee revisar.

6. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para utilizar el Contrato de Trabajo Electrónico?

Los requisitos son:

- ✓ Tener habilitado el o los representantes laborales electrónicos en portal MIDT.
- ✓ Contar con el correo electrónico del trabajador

7. ¿Cuál es la fecha de suscripción del Contrato de Trabajo electrónico?

La fecha de suscripción del contrato de trabajo electrónico será aquella en que el trabajador acepte la propuesta enviada por el empleador.

8. ¿Qué pasa si transcurrido el plazo de 15 días, el trabajador no acepta ni rechaza la propuesta de contrato de trabajo electrónico?

En este caso, transcurrido el plazo de 15 días corridos, se tendrá por no escriturado el contrato de trabajo.

9. ¿Qué tipos de contratos permite actualmente escriturar el trámite de Contrato de Trabajo Electrónico?

La aplicación de Contrato de Trabajo Electrónico, permite escriturar contratos de trabajo con duración indefinida o plazo fijo.

10. ¿Qué pasa si el trabajador no está de acuerdo con alguna de las cláusulas propuestas en el contrato de trabajo electrónico?

El trabajador podrá rechazar la propuesta del empleador, debiendo indicar el motivo por el cual la rechaza.

Al seleccionar la opción Rechazar, en forma automática se genera un correo electrónico al empleador, en donde se le comunica dicho rechazo.

El empleador podrá modificar la propuesta y enviar nuevamente al trabajador para ser revisado.

11. ¿Puedo el trabajador realizar modificaciones a la propuesta de Contrato de Trabajo Electrónico efectuada por el empleador?

El trabajador no puede realizar modificaciones a la propuesta de Contrato de Trabajo Electrónico.

En caso de no estar conforme con la propuesta, solo puede rechazarla.

12. ¿Qué sucede si el empleador desconoce el correo electrónico del trabajador?

Si el empleador desconoce el correo electrónico del trabajador, no puede hacer uso de la aplicación de Contrato de Trabajo Electrónico.

13. ¿El empleador puede confeccionar una nueva propuesta de Contrato de Trabajo Electrónico a través del Portal MI DT, una vez rechazada la propuesta inicial por parte del trabajador?

Si, el empleador puede confeccionar una nueva propuesta de Contrato de Trabajo Electrónico, en caso de rechazo inicial por parte del trabajador.

14. ¿Cuándo estará disponible en el portal MI DT el Contrato de Trabajo Electrónico firmado por ambas partes?

El Contrato de Trabajo Electrónico queda disponible una vez que el trabajador acepte la propuesta.

CUESTIONARIO LABORAL

EL REGISTRO CONTROL DE ASISTENCIA

1. ¿Qué es el registro control de asistencia?

El registro control de asistencia, es un mecanismo de control que por mandato legal todo empleador que tenga trabajadores afectos a algún tipo de jornada de trabajo, sea a tiempo parcial, jornada de horas semanales, jornadas bisemanales o jornadas excepcionales de trabajo y distribución de descanso, debe implementar con el fin de que los trabajadores registren la jornada de trabajo realizada y se puedan determinar las posibles horas extraordinarias

2. ¿Es obligatorio para el empleador implementar registro de asistencia?

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 33 del código del Trabajo se ha impuesto al empleador la obligación de implementar, para efectos de controlar la asistencia del trabajador y determinar el posible sobretiempo de sus trabajadores, un registro control de asistencia, el cual puede ser un libro de asistencia, un reloj control con tarjetas de registro o un sistema electrónico de registro. La elección del sistema de asistencia a utilizar corresponde únicamente al empleador.

3. ¿Existen registros de asistencias especiales para determinadas actividades?

La Dirección del Trabajo en uso de sus facultades, mediante resolución fundada ha establecido registros especiales de asistencia, pudiendo citarse entre otras las siguientes resoluciones:

- ✓ Resolución N° 1213 de 8 de octubre del año 2009, sistema obligatorio para control de asistencia, de horas de trabajo y descanso, para los chóferes de vehículos de carga terrestre interurbana.
- ✓ Resolución N° 196 de 26 de enero de 1990, fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para los trabajadores embarcados.
- ✓ Resolución N° 300 de 05 de febrero de 1990, fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia y determinación de horas de trabajo para los trabajadores que laboran en empresas de servicios de promoción, demostración y reposición de productos o mercaderías.
- ✓ Resolución N° 195 de 26 de enero de 1990, fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para los trabajadores que prestan servicios en faenas de construcción e ingeniería.
- ✓ Resolución N° 1763 de 26 de diciembre de 2005, registro asistencia Choferes y Auxiliares Transporte Interurbano de pasajeros, fija texto refundido de resoluciones N° 1.081 y N° 1.082 exentas, ambas de 2005.

4. ¿Cuántos tipos de registros de asistencia existen?

El artículo 33 del Código del Trabajo, establece 3 registros de asistencia, a saber, el libro de asistencia, el reloj control con tarjetas de registro y un sistema electrónico de registro, siendo cualquiera de estos el que el empleador puede habilitar, salvo las situaciones especiales en que se aplique algún sistema especial autorizado por la Dirección del Trabajo.

5. ¿Cuántos tipos de registros de asistencia puede implementar el empleador?

El empleador puede optar por cualquiera de los mecanismos de control de asistencia que establece el artículo 33 del Código del Trabajo, sin embargo, se debe tener presente que la Dirección del Trabajo en Dictamen 81/02, de 01.02.2024, nos indica que el empleador debe mantener sólo un sistema de registro y control de asistencia y horas de trabajo para su personal, sea libro de asistencia (en el número suficiente para que se lleve adecuadamente), relojes controles en cada una de sus instalaciones o un sistema de asistencia electrónico, el cual debe ser el mismo en cada una de sus instalaciones, en el caso de teletrabajo y trabajo a distancia, el empleador debe implementar el mismo sistema de asistencia que utiliza para los trabajadores que realizan sus labores en las dependencias de la empresa, no correspondiendo la implementación de un sistema distinto.

La única excepción a la utilización de un único sistema de asistencia, está dada por la implementación de sistemas especiales de asistencias para determinados trabajadores, como ocurre con la libreta de conducción de los choferes de carga terrestre interurbana, el sistema especial de asistencia para choferes y auxiliares de transporte interurbano de pasajeros u otros que ya mencionamos, caso en los cuales se establece que la empresa podrá tener más de un sistema de asistencia, dado que se ha establecido un sistema de asistencia especial para una determinada actividad.

El empleador puede implementar el número de registros de asistencia que estime conveniente para dar cumplimiento a la obligación de controlar la asistencia de sus trabajadores, pudiendo así a vía de ejemplo implementar 2 o más reloj control para que el personal de las diferentes áreas de trabajo registre su asistencia.

6. ¿Cómo se debe llevar el registro de asistencia?

La Dirección del Trabajo, ha sostenido reiteradamente, que la forma en la cual se debe llevar este registro es la establecida en el artículo 20 del Reglamento 969 de 1933, por lo que para considerar que el registro control de asistencia está siendo correctamente llevado este debe cumplir con:

- ✓ Que el registro este al día en horas y firmas
- ✓ Que las horas de entrada y salida sean marcadas por el propio trabajador
- ✓ Que dichas horas de entrada y salida sean las efectivas
- ✓ Que se encuentre sumado semanalmente, y
- ✓ Que el trabajador firme en señal de aceptación dicha sumatoria

7. ¿Quién es el responsable de que el registro de asistencia se lleve correctamente?

Es el empleador el responsable de la implementación del registro control de asistencia, como así también de que este sea correctamente llevado, la forma en cual el empleador establece las obligaciones y prohibiciones que estarán afectos los trabajadores en relación con el registro de asistencia y la determinación del sobretiempo, es una materia propia del reglamento interno de orden higiene y seguridad.

8. ¿A qué sanciones se expone el empleador al no implementar registro de asistencia o no llevarlo correctamente?

El empleador que no implementa el registro control de asistencia o bien este no se encuentra correctamente llevado, se expone a que, en un procedimiento de fiscalización de parte de la Dirección del Trabajo, se aplique una multa que está en 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.

9. ¿El tiempo destinado a colación debe ser registrado en el sistema de asistencia que el empleador tenga implementado?

No es obligatorio que se registre por parte de los trabajadores, en el mecanismo de control de asistencia que el empleador implemente las horas precisas en que se inicia y termina el descanso para colación.

La decisión de que, si el tiempo destinado a colación sea o no registrado en el control de asistencia, debe tomarla el empleador en uso de sus facultades de administración y dirección, materializando esta decisión en el reglamento interno de orden higiene y seguridad que tenga implementado.

10. ¿Dónde debe estar ubicado el registro de control de asistencia?

El registro de asistencia debe mantenerse siempre en el lugar de prestación de servicio de los trabajadores, debemos tener presente que lo determinante para establecer la ubicación del registro de asistencia es establecer el momento en que se inicia la jornada de trabajo, es decir, la jornada activa, por lo que es dable concluir que dicho objetivo podrá cumplirse únicamente en cuanto el sistema de registro utilizado se ubique en el lugar específico de prestación de los servicios, por lo que resulta legalmente procedente que el empleador ubique el registro de asistencia en el lugar específico de prestación de los servicios, sin que sea obligatorio ni necesario ubicarlo en el acceso de la empresa, así se ha pronunciado la Dirección del Trabajo mediante Ordinario N° 2309/080 de 20.04.1992.

11. ¿Puede el empleador o la persona que éste designe registrar en el sistema de control de asistencia la hora de llegada y de salida de los trabajadores?

El empleador es quien administrara el sistema de control de asistencia y es responsable sobre su uso, pero corresponde a cada trabajador, en forma personal, registrar diariamente su asistencia y horas de entrada y salida en la respectiva tarjeta de reloj control, por lo que no resulta procedente que sea la persona a cargo de la puerta de control del establecimiento quien timbre las tarjetas de asistencia de los trabajadores, hecho que puede ser denunciado a la Inspección del Trabajo respectiva.

12. ¿Puede establecerse un sistema electrónico de control de asistencia?

Sí, ya que estos se encuentran reconocidos expresamente en el artículo 33 del Código del Trabajo.

Los sistemas electrónicos de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo deben cumplir con una serie de condiciones y requisitos que han sido fijados por Dirección del Trabajo mediante Resolución N° 38 de 26 de abril de 2024, que Establece Requisitos Obligatorios Y Procedimiento De Autorización Para Los Sistemas Electrónicos De Registro Y Control De La Asistencia Y Determinación De Las Horas De Trabajo.

NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA NOVIEMBRE 2024

PRONUNCIAMIENTOS DIRECCIÓN DEL TRABAJO

ORD. N° 693/26, de 23-10-2024

Fija el sentido y alcance de la Ley N° 21.690, que Introduce Modificaciones al Código del Trabajo y Otros Cuerpos Legales en Materia de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad y/o Asignatarias de Pensión de Invalidez.

ORD. N° 656/24, de 15-oct-2024

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) 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 eleccionario, 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.
- 5) La duración del descanso de las y los trabajadores durante el feriado legal correspondiente al proceso eleccionario 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.

ORD. N° 722, de 28-10-2024

La Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia laboral controvertida entre la parte empleadora y trabajadora que requiere de prueba y su ponderación.

ORD. N° 721, de 28-10-2024

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre materias que inciden en un finiquito de trabajo extendido cumpliéndose los requisitos legales establecidos en el artículo 177 del Código del Trabajo, toda vez que este último tiene pleno poder liberatorio entre las partes, salvo respecto de aquellos reservados. En el evento de existir una controversia entre las partes sobre la existencia del derecho, su conocimiento y resolución corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo.

ORD. N° 711, de 24-10-2024

La calificación de las causales de terminación de la relación laboral es de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia.

ORD. N° 707, de 24-10-2024

1. Tratándose de un bono de producción anual de carácter único pactado en un instrumento colectivo, resulta aplicable la doctrina de la Superintendencia de Seguridad Social contenida en Oficio N°49.779 de 07.11.2002, conforme con la cual, para efectos de determinar las imposiciones que le afectan, corresponde que éstas sean reliquidadas prorrateando su monto en el período respectivo, sumando el monto que resulte al de la remuneración.
2. Tratándose de un bono de producción de carácter anual y único no corresponde que sea considerado dentro de la base de cálculo de la remuneración del feriado legal, sin perjuicio de su pago efectivo una vez devengado.
3. Atendido el carácter esporádico del bono de producción pactado en un instrumento colectivo pagado en el mes de diciembre de cada año de su vigencia, no resulta procedente incluirlo en la base de cálculo del concepto de última remuneración para efectos de determinar el monto correspondiente a la indemnización por años de servicio.

ORD. N° 706, de 24-10-2024

Habiéndose encontrado vigente hasta el 08.11.2022, el contrato colectivo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores de Empresa de Servicios de Calidad Limitada y la empresa de Servicios de Calidad Limitada, deberá darse aplicación a la cláusula N° 3 de reajustabilidad semestral conforme al IPC, sobre la base de lo expuesto en el cuerpo de este informe, por resultar exigible conforme lo dispone el artículo 510 del Código del Trabajo.

ORD. N° 702, de 24-10-2024

El empleador está obligado a otorgar a los trabajadores afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, en una faena minera ubicada a más de 200 Km. del lugar de votación, un permiso de a lo menos tres horas para ausentarse de sus labores, con el objeto de concurrir a sufragar o excusarse de participar en el proceso eleccionario de alcaldes, concejales, gobernadores regionales y consejeros regionales que se llevará a efecto los días 26 y 27 de octubre de 2024.

ORD. N° 700, de 24-10-2024

1. La alteración en el número de trabajadores de una empresa afiliados a un sindicato interempresa, no modificará el número de delegados sindicales, el que deberá adecuarse en la próxima elección de dichos representantes gremiales.
2. No se ajusta a derecho el registro por esta Dirección de un delegado sindical cuya elección se llevó a efecto en contravención a lo dispuesto en el artículo 229 inciso quinto del Código del Trabajo.

ORD. N° 679, de 21-10-2024

La Dirección del Trabajo carece de facultades para pronunciarse sobre el carácter tributable de los gastos efectuados por una empresa en primas de seguros de vida y complementarios de salud, por tratarse de una materia de competencia exclusiva del Servicio de Impuestos Internos.

ORD. N° 671, de 21-10-2024

Al respecto, la doctrina vigente de este Servicio referida a la acumulación de períodos de feriado legal por parte del trabajador, se encuentra contenida, en Ordinario N°0528, de 06.02.2014 y Dictamen N°1751/35, de 06.10.2022, a los que puede acceder en la página institucional de la Dirección del Trabajo a través de los siguientes enlaces:
https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-123388_recurso_pdf.pdf y
https://escritorio.dirtrab.cl/1623/articles-122774_recurso_pdf.pdf

Conforme a la doctrina precitada, el empleador se encuentra facultado para disponer que el trabajador que ha acumulado dos períodos de feriado legal, haga uso de al menos uno de ellos, en forma previa a la acumulación de una tercera anualidad.

De igual forma se ha establecido en los referidos pronunciamientos que, la acumulación por parte del trabajador de más de dos períodos de feriado legal, no implica la renuncia o pérdida del derecho devengado respecto a tales períodos, procediendo indemnizar la totalidad de los períodos de feriado acumulados en caso de término del contrato de trabajo, aún cuando se haya excedido el máximo que permite la ley.

ORD. N° 668, de 21-10-2024

La circunstancia que aquejaría a la madre trabajadora como es su licencia médica por enfermedad común, en ningún caso puede significar un cese automático de la obligación del empleador de pagar el bono compensatorio de sala cuna, debiendo aquel continuar cumpliendo con su obligación ante tal evento.

ORD. N° 665, de 21-10-2024

No existiendo acuerdo entre las partes para arribar a una solución frente a los problemas originados por ausencias suscitadas a raíz de eventos climáticos acaecidos los días 13 y 14 de junio de 2024 en la Región de Valparaíso, en la forma propuesta por el Ordinario N° 872 de 27.06.2023, corresponderá abstenerse a este Servicio de emitir un pronunciamiento respecto de lo consultado, por tratarse de una materia controvertida cuyo conocimiento y resolución es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

ORD. N° 653, de 10-10-2024

La ley prohíbe que el empleador ponga término al contrato de trabajo de la trabajadora amparada por fuero maternal salvo que en forma previa hubiere obtenido la respectiva autorización judicial, la que procederá respecto de los causales de término establecidas en los artículos 159 numerales 4 y 5 y 160, ambos del Código del Trabajo.

ORD. N° 646, de 01-10-2024

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

ORD. N° 644, de 01-10-2024

No se ajusta a derecho que las Empresas de Servicios Transitorios pongan a disposición de establecimientos educacionales a docentes, con la finalidad de que realicen labores de reemplazo.

ATENCIÓN EMPLEADORES, LA OBLIGACIÓN DE PROTEGER A SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE ALTAS TEMPERATURAS, A PARTIR DE LAS NORMATIVAS VIGENTES

La Dirección del Trabajo establece que los empleadores deben proporcionar a sus trabajadores los elementos de protección personal (EPP) adecuados al riesgo que enfrenten, sin costo alguno para ellos. Además, deben mantenerlos en buen estado y ofrecer a los trabajadores la capacitación necesaria para usarlos correctamente.

A partir del artículo 184 del Código del Trabajo, sobre la protección de la salud de los trabajadores, recientemente la Dirección del Trabajo explicó que los trabajadores/as deben ser provistos de elementos de protección personal libres de todo costo para evitar los efectos de la radiación UV y tener asegurada agua potable para beber durante toda la jornada laboral, entre otros derechos, es el artículo 68 de la Ley N°16.744, dispone que las empresas deben proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor.

Según el tipificador de multas de la Dirección del Trabajo, las multas van desde las 3 y 60 UTM a lo cual se exponen los empleadores que infrinjan las medidas de higiene y seguridad laboral de sus trabajadores durante los días de altas temperaturas y temperaturas extremas que se han producido entre los meses de octubre y abril, no siendo necesarias solo el periodo estival.

El cumplimiento a la normativa, obedece a dar cA ello se suma la obligatoriedad de entregar ropa adecuada a quienes laboren a la intemperie, que sea preferentemente de algodón y trama tupida, que tenga factor 15 o más; gorros del tipo legionario (incluye cubrenuca), también con factor 15 o más, lentes que pueden ser claros y oscuros, pero con filtro solar, y para aquellos trabajadores que usan casco, deben cubrirlo con un gorro legionario ajustable y el mismo factor 15 o más.

Además es muy importante recordar que los empleadores/as deben entregar protección solar para la piel en factor 30 (bloqueadores solares) o más para trabajadores comunes, y factor 50 o más para personas que trabajen en faenas en altura geográfica, construcción, agrícola y forestal, parques nacionales, altamar, docentes de educación física, entrega de correspondencia, recolección de basura, parques, plazas y calles, jardinería, repartición de productos, o cualquier otra actividad cuyas tareas sean de alta exposición a la radiación solar.

Según la Dirección del Trabajo, las multas por infracciones de higiene y seguridad fluctúan entre las 3 (\$199.884) y 60 (3.997.680) UTM, cuyo valor de noviembre es de \$66.628. La multa final dependerá de si la empresa es micro, pequeña, mediana o grande.

La DT recibirá a través del Canal de Atención, ya se encuentra habilitada la casilla electrónica exposicionaltastemperaturas@dt.gob.cl

Cuáles son las Infracciones a que se exponen los empleadores:

- ✓ Las y los empleadores se pueden exponer a multas si no cumplen con estos requisitos de higiene y seguridad:



- ✓ No tomar las medidas para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.
- ✓ No proporcionar a los trabajadores libre de todo costo los elementos de protección personal.
- ✓ No contar cada trabajador con agua potable para beber.
- ✓ No realizar la gestión de riesgo ante radiación UV.
- ✓ No especificar el uso de los elementos de protección de la radiación UV.
- ✓ No contar con programa escrito teórico práctico de protección y prevención contra la exposición ocupacional a radiación UV de origen solar.

Los trabajadores deben usar los EPP de manera permanente mientras estén expuestos al riesgo. El reglamento interno de la empresa puede establecer sanciones para los trabajadores que no cumplan con esta obligación.

Una de las recomendaciones fundamentales es que los EPP, deben ser de uso individual y no intercambiables cuando por razones de higiene y practicidad así lo aconsejen. Los equipos y EPP, deben ser proporcionados a los trabajadores y utilizados por éstos, mientras se agotan todas las instancias científicas y técnicas tendientes a la aislación o eliminación de los riesgos.

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

Fuente: *Código del Trabajo y Ley 16.744*

CARTOLA ESTADÍSTICA

DATOS BASICOS

DATOS ESTADISTICOS GENERALES	
UTM	66.628
I.P.C	1,0
ÍNDICE I.P.C	105,56
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 OCTUBRE 2024	VALOR EN PESOS NOVIEMBRE 2024
Tope imponible AFP	81.6	3.200.991	3.224.300
Tope imponible IPS (EX INP)	60	2.274.625	2.278.285
Tope imponible AFC	122.6	4.807.182	4.842.187

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	Noviembre2024	37.995,04
11	Noviembre2024	38.007,64
12	Noviembre2024	38.020,25
13	Noviembre2024	38.032,87
14	Noviembre2024	38.045,48
15	Noviembre2024	38.058,10
16	Noviembre2024	38.070,73
17	Noviembre2024	38.083,36
18	Noviembre2024	38.095,99
19	Noviembre2024	38.108,63
20	Noviembre2024	38.121,27

Día	Mes	Valor (\$)
21	Noviembre2024	38.133,92
22	Noviembre2024	38.146,57
23	Noviembre2024	38.159,22
24	Noviembre2024	38.171,88
25	Noviembre2024	38.184,54
26	Noviembre2024	38.197,21
27	Noviembre2024	38.209,88
28	Noviembre2024	38.222,56
29	Noviembre2024	38.235,24
30	Noviembre2024	38.247,92
31	Noviembre2024	

Día	Mes	Valor (\$)
1	Diembre2024	38.260,61
2	Diembre2024	38.273,30
3	Diembre2024	38.286,00
4	Diembre2024	38.298,70
5	Diembre2024	38.311,40
6	Diembre2024	38.324,11
7	Diembre2024	38.336,83
8	Diembre2024	38.349,54
9	Diembre2024	38.362,26

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
Diciembre	67.294	807.528

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

TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2024

REVISTA	MES	TITULO
I	ENERO	<ul style="list-style-type: none"> Determinación Diferencias de Gratificación Pagada Mensualmente por Cambio del Ingreso Minimo Mensual Durante el Año 2023
II	FEBRERO	<ul style="list-style-type: none"> Respuestas y Soluciones Laborales Volumen I
III	MARZO	<ul style="list-style-type: none"> Respuestas y Soluciones Laborales Volumen II
IV	ABRIL	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores Excluidos de la Limitación de Jornada
V	MAYO	<ul style="list-style-type: none"> Los Permisos Legales que Gozan los Trabajadores
VI	JUNIO	<ul style="list-style-type: none"> La Suspensión de los Contratos de Trabajo y las Causas que la Pueden Generar
VII	JULIO	<ul style="list-style-type: none"> La Reducción de la Jornada Ordinaria y sus Efectos en las Jornadas Bisemanales de Trabajo
VIII	AGOSTO	<ul style="list-style-type: none"> Efectos de la Ley N° 21.561 en los Sistemas Excepcionales de Jornada de Trabajo y Distribución de Descansos (Jornadas Excepcionales)
IX	SEPTIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> El Derecho A Feriado Legal (Vacaciones) de los Trabajadores
X	OCTUBRE	<ul style="list-style-type: none"> El Contrato de Trabajo por Obra o Faena Determinada
XI	NOVIEMBRE	<ul style="list-style-type: none"> Indemnización por Tiempo Servido en los Contrato 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