

Legislación laboral



Objetivo

Desarrollar conocimientos generales sobre la legislación laboral chilena, las obligaciones y beneficios para las pequeñas y medianas empresas (“PYMES”).

Introducción

En Chile los temas laborales están regulados por numerosos cuerpos legislativos, que cubren una diversidad de materias relacionadas, desde la seguridad social y previsional hasta las normas protectoras de las relaciones laborales, incluyendo además leyes sobre seguros de cesantía, protección a la salud, sistemas de pensiones, protección a la maternidad y otras.

Siendo tan variados los temas laborales, resulta complejo recopilar en un manual resumido toda la información. No obstante, es fundamental revisar los aspectos del principal cuerpo legal que versa sobre estas materias, el Código del Trabajo, que regula las relaciones laborales entre los trabajadores y los empleadores del sector privado. Principalmente con el vínculo que establece la relación laboral desde el momento de la contratación, y que continúa con el pago de las remuneraciones y se extiende hasta el minuto de la desvinculación y ratificación del finiquito que da por terminada la relación laboral.

La gestión que se haga en temas laborales es uno de los factores importantes para que un negocio sea eficiente y rentable, pues en definitiva el recurso humano, en la mayoría de los casos, representa la esencia de la empresa. Por esto, como empresarios, es muy necesario tener el control amparado bajo un adecuado conocimiento de conceptos relevantes en materia de legislación laboral, definiendo los derechos, los deberes y las limitaciones, tanto de los trabajadores como de la empresa.

Contenido

En este manual abordaremos los temas que son imprescindibles para la relación de empleadores y trabajadores, abarcando temas individuales y no de materia colectiva.

La legislación laboral

- a. Código del Trabajo
- b. Definiciones legales
- c. Organismos fiscalizadores y resolutores

La relación laboral

- a. Formalización de la relación laboral
 - Contrato de trabajo
 - Jornadas de trabajo
 - Remuneraciones y previsionales
 - Feriado anual o vacaciones
 - Permisos laborales
 - Protección a la maternidad
 - Contratación de extranjeros

- b. Formalización del término de relación laboral
 - Causales de término de contrato
 - Formalidades del despido - carta de aviso
 - Finiquito de trabajo

- c. Temas especiales
 - Ley Bustos
 - Autodespido

Link de interés

La legislación laboral

a) Código del Trabajo

El Código de Trabajo es el documento jurídico laboral que regula los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, con ocasión del trabajo en Chile, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

b) Definiciones Legales

El Art. N°3 del Código del Trabajo define de manera precisa y objetiva quienes están involucrados en una relación laboral.

- **Empleador:** la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.
- **Trabajador:** toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.
- **Empresa:** toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común. Estas empresas son solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley.

Por otra parte el mismo Art. N°3 del Código del Trabajo define al trabajador independiente, quien queda excluido de la relación laboral por no cumplir con los requisitos estipulados por la ley.

- **Trabajador independiente** es aquel que en el ejercicio de la actividad no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia. El empleador que sea persona natural con giro y que para efectos previsionales se fija un sueldo se considerará trabajador independiente y no estará afecto por la legislación laboral.

En algunos casos por la naturaleza del servicio prestado o por la periodicidad se establece, entre el mandante y el trabajador independiente, una relación contractual mediante la ratificación de un Contrato a Honorarios. Este tipo de contrato es de carácter civil y no laboral, por lo que no considera beneficios laborales establecidos en la ley, como vacaciones, sueldo mínimo, entre otros.

En ciertas ocasiones los empleadores por desconocimiento de la ley o por reducir sus costos, contratan a una persona como trabajador a honorarios, aun cuando, se realice un trabajo bajo dependencia o subordinación. Esta situación es perjudicial para el trabajador, porque pierde los derechos que la ley consagra a favor de los trabajadores dependientes y el empleador está asumiendo riesgos demasiado altos, que pueden significar en la practica, tener que revertir forzadamente la situación, debiendo pagar los previsionales que corresponden a un trabajador depediente, asumir las indemnizaciones y derechos del trabajador y quedar afectado por multas cuantiosas.



El Contrato a Honorarios no se regula por el Código del Trabajo, pues se trata de una materia civil, por lo tanto, no puede ser invocado en una causa laboral en la Dirección del Trabajo o Tribunales Laborales.

c) Organismo fiscalizador

La misión de la Dirección del Trabajo es promover y velar por el cumplimiento eficiente de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo; el ejercicio pleno de la libertad sindical, y el diálogo social, favoreciendo relaciones laborales justas, equitativas y modernas.

Para cumplir su misión, la Dirección del Trabajo, cumple con las siguientes funciones:

- **Fiscalización.** Es un conjunto de actividades orientadas directamente a la elevación y mejoramiento constante de los niveles de cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de salud y seguridad en el trabajo.

• **Sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos y diálogo social.** Son servicios que la Dirección del Trabajo pone a disposición de los actores laborales para facilitar la solución de conflictos, sean éstos de carácter individual o colectivo y para fomentar el diálogo social y la participación ciudadana.



Documentación obligatoria a disposición de Autoridades del Trabajo

- Toda documentación que derive de la relación laboral debe permanecer en los lugares de trabajo.
 - Contratos y anexos, liquidaciones, imposiciones, asistencias, vacaciones y otros.
- Los derechos y obligaciones impuestas por la ley resultan irrenunciables mientras permanezca vigente la legislación laboral.
- Las infracciones a la ley se sancionarán con multas entre 2 y 20 UTM.

• **Promoción de la libertad sindical y asistencia técnica.** Es el conjunto de servicios que presta la institución a los actores laborales a fin que estos puedan ejercer de mejor manera sus derechos laborales y previsionales, individuales y colectivos, especialmente aquellos vinculados al ejercicio pleno de la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a huelga.

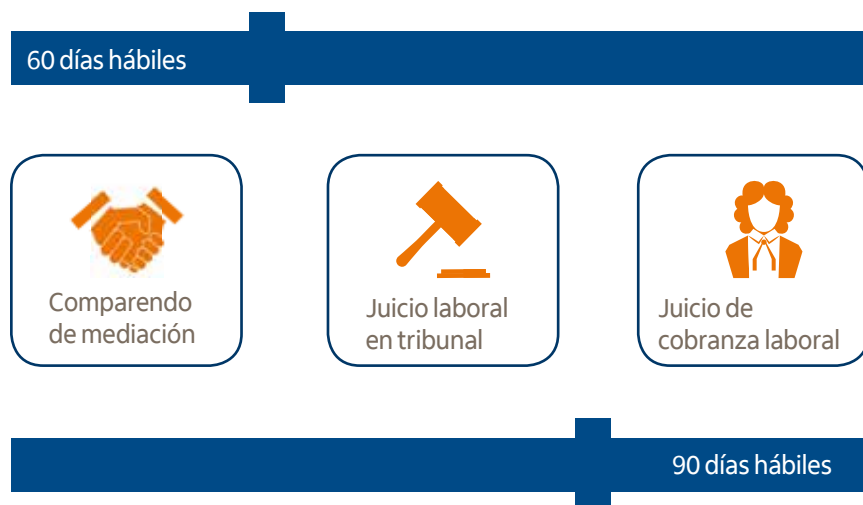
• **Atención de Usuarios.** Es el servicio especializado de asistencia laboral, previsional, de seguridad y de salud en el trabajo, que se presta a la ciudadanía laboral ya sea por la vía presencial, virtual o telefónica.

• **Dictámenes.** Es el pronunciamiento jurídico que realiza la Dirección del Trabajo en torno al sentido y alcance de la legislación laboral con el fin de orientar a los usuarios del Servicio en la correcta interpretación de la norma laboral.

Organismos competentes ante litigios

En el caso de enfrentar un conflicto laboral, el Art. 168 del Código del Trabajo contempla que el trabajador cuenta con un plazo de 60 días hábiles, plazo que se cuenta de lunes a sábado (excepto feriados), para la presentación de una denuncia ante los tribunales laborales. En el caso de buscar una mediación ante la Dirección del Trabajo, se amplía el plazo a 90 días hábiles. Por su parte la Inspección del Trabajo en su calidad de mediación apoyará y controlará una salida legal al conflicto entre las partes. De no mediar solución, el trabajador tiene derecho de interponer una demanda en el tribunal laboral competente dentro del plazo legal de 90 días hábiles desde la separación del trabajador de la empresa.

Flujograma de litigios.



La relación laboral

a) Formalización de la relación laboral

Contrato de Trabajo

Toda relación laboral debe ser sometida a la formalización escrita y firmada en un Contrato de Trabajo, cuya definición se consigna en el Art. N°7 del Código de Trabajo.

Contrato de trabajo (Art.7)

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

[Acuerdo de voluntades]

A partir de lo enunciado en el Art. 7 de Código del Trabajo se puede establecer que el contrato de trabajo supone la existencia de un acuerdo entre empleador y trabajador, prestación de servicios personales del trabajador, pago de una remuneración por el empleador, relación de subordinación o dependencia, bajo la cual se prestan los servicios.

Elementos que definen al Contrato de Trabajo

- **Es una convención**, esto es, un acuerdo de voluntades libre y espontáneo, que crea derechos y obligaciones para ambas partes. Se distinguen fundamentalmente dos obligaciones básicas, prestar servicios personales y pagar por éstos una remuneración. Sin embargo, la relación laboral que une a ambas partes genera una serie de otras obligaciones tanto materiales como éticas que deben cumplirse en la ejecución del contrato y que determinan el denominado "contenido ético jurídico del contrato de trabajo".
- **Prestación de servicios personales.** El trabajador es una persona natural, y debe prestar sus servicios en persona, sin representación ni delegación alguna.

• **Subordinación y dependencia al empleador.** Esta relación se traduce en la facultad o poder del empleador de dar instrucciones u órdenes al trabajador. A la vez, el empleador facilita el uso de las dependencias, entregando herramientas para que el trabajador logre realizar de manera óptima y eficiente su trabajo.

En consecuencia, el uso de dependencias físicas, equipamiento, maquinaria, vehículos, etc., podría constituir causal de dependencia laboral.

• **Continuidad en los servicios,** esto significa que el trabajador debe prestar sus servicios en forma continua, con cierta permanencia en el tiempo.

El contrato de trabajo debe ser escriturado dentro del plazo señalado en el artículo 9º del Código del Trabajo, esto es, quince días desde que se incorpora el trabajador, o de cinco días si se trata de Contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días.

Plazos para formalizar contrato de trabajo

Días corridos
desde incorporación



5

Contrato
Plazo fijo



15

Contrato
Indefinido

Finalmente el Art. 10 del Código del Trabajo establece que el Contrato debe contener ciertas cláusulas que son fundamentales para la regulación de la relación laboral del empleador y el trabajador, vale decir, que no deben estar ausentes en la ratificación del mismo.

Formalidades del contrato

Clausulas esenciales [Art. 10]

- Lugar y fecha del contrato.
- Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento.
- Registro de la fecha de ingreso del trabajador.
- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar en que hayan de prestarse.
- Monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada.
- Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que exista trabajos por turnos en cuyo caso se requiere reglamento interno.
- Plazo definido.
- Acuerdos y beneficios adicionales.

Todas las modificaciones deben ser consignadas por escrito en un anexo de contrato firmado por las partes [Art. 11]

Tipos de Contrato de Trabajo

Dependiendo de sus especiales características los contratos de trabajo se pueden sub-clasificar en atención a la jornada, a la duración del contrato, a especiales condiciones del tipo de trabajo prestado, entre otras, según el siguiente detalle:

- Contrato de trabajo a plazo fijo
- Contrato de trabajo a plazo indefinido
- Contrato de trabajo por faena
- Contrato de trabajo part time
- Contrato de trabajo a trato
- Contrato de trabajo de aprendizaje
- Contrato de trabajo para la construcción
- Contrato trabajo para trabajadoras de casa particular

Para el empresariado de la PYME los tipos de contrato mayormente utilizados son tres:

- **Contrato a plazo fijo:** este contrato tiene un plazo de vigencia preestablecido, el cual una vez vencido, conlleva al término del mismo por vencimiento de dicho plazo. La estabilidad laboral, por tanto, es transitoria, puesto que el trabajador sabe que su contrato tiene una duración determinada.

La duración del contrato a plazo fijo no podrá exceder de un año, salvo tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico, en cuyo caso la duración del contrato no puede exceder de dos años. Esta limitación está establecida con el objetivo de proteger al trabajador, porque lo deseable es que se encuentre contratado el menor tiempo posible a plazo fijo.

Contrato a Plazo Fijo [Art. 159 N°4 inciso 2]

“El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un periodo de quince meses, contados desde la primera contratación se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.”

¡Considere!

- Si continúa trabajando, se considera contrato indefinido.
- Después de 2da renovación, se considera indefinido.



- **Contrato indefinido:** Es aquel que no tiene período de tiempo prefijado para su duración. En este caso la estabilidad laboral es mayor, ya que el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo mientras no sobrevenga un hecho constitutivo de causal legal para ponerle término. Directamente relacionado con esta materia y en el deseo de privilegiar la estabilidad laboral del contrato indefinido por sobre el contrato a plazo fijo, la ley contempla una serie de ficciones legales que hacen que el contrato a plazo se transforme en indefinido. Esto, en la medida que estemos en presencia de ciertas situaciones reglamentadas en el artículo 159 Código del Trabajo.

- **Contrato por obra o faena:** En este tipo de contrato las partes convienen una extensión temporal finita que depende de la duración de la obra o faena específica para la que es contratado el trabajador. Las partes no tienen certeza respecto de la fecha cierta de término del contrato que han celebrado.

Al igual que en la contratación a plazo fijo, en esta modalidad no se puede dar por terminado el contrato de manera anticipada, a menos que se presente incumplimiento de alguna de las cláusulas por parte del trabajador. En caso de que el contratante rompa la relación laboral por otras razones, debe indemnizar al trabajador con las remuneraciones que percibiría hasta el momento en que terminase su faena.

El Art. 10 Bis del Código del Trabajo establece que las diferentes tareas o etapas de una obra o faena no podrán por sí solas ser objeto de dos o más contratos de este tipo en forma sucesiva, caso en el cual se entenderá que el contrato es de plazo indefinido.

No revestirán el carácter de contratos por obra o faena aquellos que implican la realización de labores o servicios de carácter permanente y que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza.

iRecuerde!

**[ART. 9 CdT]
Falta de
contrato Firmado**

“... hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador en cualquiera de cláusulas esenciales del mismo.”

Jornada de Trabajo

El Art. 21 del Código del Trabajo establece que Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables, por ejemplo los traslados a una determinada locación, el tiempo en que el trabajador espera un material, paralización de la actividad por falta de energía, entre otros.

- La jornada máxima legal desde ENERO/2005 es de 45 horas semanales
- No puede distribuirse en más de 6 días, ni en menos de 5 días
- En ningún caso la jornada ordinaria podrá extenderse a más de 10 horas diarias.

La jornada de trabajo se dividirá en 2 partes, dejando a lo menos 30 minutos de colación. Tiempo que no se considera parte de la jornada de trabajo. [Art. 34]

Jornada extraordinaria de trabajo [Art. 30]

- Se entienden todas aquellas que superan el máximo legal o de la pactada en el contrato, si fuere menor.
- En algunas faenas se pueden pactar hasta 2 horas extras diarias, para atender situaciones puntuales que no superen 3 meses, y debe consignarse por escrito.
- Se pagarán con un recargo del 50%.
- No son horas extraordinarias las que se paguen en compensación de un permiso solicitado por escrito.



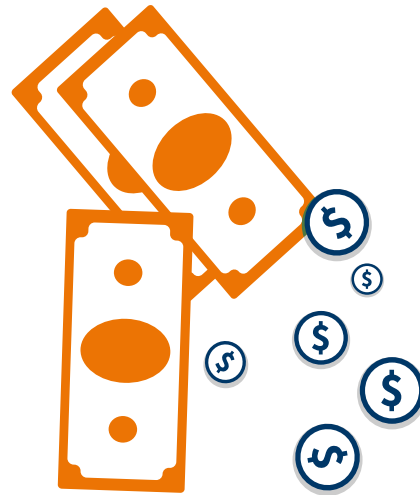
El empleador debe llevar registro de asistencia para determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias [Art. 33]

Las Remuneraciones

Las remuneraciones representan el sueldo obligatorio y fijo en dinero y especies, pagado por períodos iguales determinados en el contrato de trabajo, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo que no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. A este monto se le agregan las otras partidas convenidas en el contrato de trabajo, hasta establecer el monto total de la remuneración mensual del trabajador.

Remuneraciones [Art. 41]

“Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y adicionales en especies avaluadas en dinero, que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.”



Existen diversas clasificaciones de las remuneraciones, como las siguientes:

- **Ordinarias, extraordinarias y especiales.**

Remuneraciones ordinarias son aquellas que nacen como consecuencia de la retribución de los servicios prestados, lo que determina que su pago tenga lugar con cierta periodicidad como, por ejemplo, el sueldo, la comisión, etc.

Remuneraciones extraordinarias son aquellas que nacen a título de retribución de servicios prestados esporádicamente, en cuyo caso el pago se verifica cuando se acredita el cumplimiento de los requisitos que se fijan para impetrarlos. Un caso típico de este tipo de remuneración es el sobresueldo u horas extraordinarias.

Remuneraciones especiales son aquellas que se originan en razón de cumplirse condiciones especiales, tales como aguinaldos, bonos, etc.

- **Fijas y variables**

Remuneración fija es aquella que en forma periódica, semanal, quincenal o mensual, percibe el trabajador, siendo fija en la medida que su monto no varíe en sus períodos de pago, siendo el sueldo un ejemplo típico de este tipo de remuneración.

Remuneración variable, es aquella que, conforme al contrato, implica la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno u otro mes como, por ejemplo, las comisiones. Esta clasificación es importante, entre otras cosas, para la determinación de la remuneración durante el feriado conforme al artículo 71 del Código del Trabajo.

- **Principal y accesoria.**

La remuneración principal puede ser clasificada cuando responde a la contraprestación fundamental pactada en el contrato, en términos que no depende de otra para su procedencia y cálculo, por ejemplo, el sueldo, bono de antigüedad, etc.

La remuneración es accesoria, cuando se calcula sobre la remuneración principal, como por ejemplo, el sobresueldo u horas extraordinarias.

Los descuentos previsionales

El Art. N°58 del Código del Trabajo regula los descuentos que pueden afectar las remuneraciones de los trabajadores. El empleador está obligado, en consecuencia, a efectuar los descuentos legales de las remuneraciones de sus trabajadores, a saber: a) los impuestos que las graven, b) las cotizaciones de la seguridad social, c) las cuotas sindicales, d) las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos, e) las cuotas de dividendos hipotecarios por compra de vivienda, y f) las cantidades indicadas por el trabajador para ser depositadas en cuenta de ahorro para la vivienda a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda, las que, en todo caso, no pueden exceder del 30% de su remuneración total.

Específicamente en lo referido a las cotizaciones corresponden a los aportes que entrega un empleador en beneficio del trabajador para que este pueda optar a la seguridad social durante el período trabajado, como así también, para su pensión durante la tercera edad.

Según las disposiciones de la Ley, el empleador debe descontar un porcentaje de la remuneración del trabajador para obtener un monto que va directo al fondo de pensiones y seguros de vida. Es obligación del empleador pagar tales valores a las instituciones que corresponda, ya que, si no lo hace -entre otras cosas- no podrá poner fin al contrato de trabajo de su empleado sino hasta que pague cada retención efectuada. Incluso si este último dejó de prestarle servicios.

Según la legislación laboral vigente fija periódicamente los topes imponibles por los cuales se calculan los previsionales, lo cual puede ser verificado mes a mes en el portal de Previred u otro de información previsional.

<https://www.previred.com/web/previred/indicadores-previsionales>

Descuentos y pagos previsionales

[Art. 58 CdT]

Trabajador

AFP

- 10% Fondo de Pensiones
- 2,5% Prom. Comisión

Salud

- 7% FONASA o ISAPRE
- Casos Plan Pactado

AFC

- 0,6% Seguro Cesantía
- 0% Cto. Plazo Fijo

AFP

- 1,53% Seguro Invalidez y Sobrevivencia

AFC

- 2,4% Seguro Cesantía o
- 3% Cto. Plazo Fijo

MUTUAL

- 0,95% Seguro Accidentes o Tasa según rubro

Empleador

Feriado anual o vacaciones

El Art. 67 del Código del Trabajo dispone que los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento. Para los efectos de este feriado legal anual, el día sábado se considerará siempre inhábil, es decir, los quince días se cuentan de Lunes a Viernes.

El descanso anual es un derecho mínimo e irrenunciable; así, el trabajador no puede disponer de su feriado anual, ni el empleador compensarlo en dinero.

El inciso final del artículo 67 dispone “El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio”.

Feriado convencional

El feriado anual puede siempre tener una duración superior, establecida de común acuerdo en el contrato individual de trabajo o a través de instrumentos colectivos. Esto se debe a que la duración planteada por el legislador es un mínimo legal que siempre puede mejorarse. En aquella parte que exceda del feriado legal básico, este feriado puede compensarse en dinero.

Feriado progresivo

El feriado progresivo le confiere al trabajador un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, siempre y cuando tenga diez años de trabajos continuos, ya sea para uno o más empleadores. Sin embargo, según lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 68 del Código del Trabajo, sólo podrá hacerse valer un máximo de diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores. Lo que exceda del feriado legal básico, también puede ser objeto de negociación individual o colectiva.

Fraccionamiento y acumulación del feriado

Estas dos posibilidades están contempladas en el artículo 70 del Código del Trabajo, que dispone que el feriado debe ser continuo. Sin embargo, el exceso sobre diez días hábiles puede **fraccionarse** de común acuerdo entre trabajador y empleador.

En lo relativo a la **acumulación**, el feriado anual puede acumularse hasta por dos períodos. El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.

Derecho a remuneración íntegra

Lo importante del feriado anual no se debe a que sea un descanso, sino a que sea un descanso pagado. En tal sentido, el mismo Art. N°67 del Código del Trabajo señala que el feriado anual se concede con remuneración íntegra.

Remuneración íntegra **[Art. 71]**

Si se trata de un sistema de remuneración fija, estará constituida por el sueldo.

Si se trata de un sistema de remuneración variable, será el promedio de lo ganado en los últimos meses trabajados.

Si el trabajador estuviera remunerado en forma mixta, será la suma del sueldo y el promedio de las remuneraciones variables.

Durante el feriado debe pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuyo pago corresponda efectuar durante el mismo y que se no se haya considerado para el cálculo de la remuneración íntegra.



Permisos legales

El Código del Trabajo establece una serie de permisos a los trabajadores que pueden hacer uso según corresponda a cada situación en particular.

- **Permiso pagado de 7 días por la muerte de un hijo o cónyuge**, indistintamente la antigüedad laboral.
- **Permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo**, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal.
- **Permiso pagado de 5 días por la celebración de matrimonio**. Este permiso se puede utilizar, a elección del trabajador(a), en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.
- **Permisos para exámenes médicos**. Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho, una vez al año, a solicitar medio día laboral para realizarse exámenes a la próstata o mamografía, según corresponda, en instituciones públicas o privadas de salud.
- **Permisos para asumir cargas cívicas**. El empleador debe otorgar hasta dos horas de permiso para que los trabajadores puedan sufragar. También deberá otorgar permiso para que actúen como vocales de mesas receptoras de sufragios, miembros de Colegios Escrutadores o delegados ante la Junta Electoral, sin descuento de remuneraciones.
- **Permiso sin goce de sueldo** es discrecional y no está regulado por el Código del Trabajo, sin embargo, es jurídicamente una suspensión convencional de la relación laboral, un cese parcial de los efectos del contrato durante un período determinado que no afecta la vigencia del mismo.

Días administrativos

La legislación laboral no contempla el uso y goce de días administrativos por parte del trabajador, salvo en el caso que sea una negociación colectiva en aquellas empresas que están sindicalizadas.

Los días administrativos son aplicables en el caso del Estatuto Administrativo que rige la relación laboral entre el Estado de Chile y el personal que labora en ese régimen.

Protección a la maternidad

La legislación laboral en Chile otorga derechos de descansos, subsidios y fueros a todas las trabajadoras embarazadas, otorga a los padres trabajadores un descanso por nacimiento del hijo, y derechos y subsidios para la trabajadora o trabajador que tenga a su cuidado a un menor, entre otros.

Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de seis semanas antes y doce semanas después del parto. Además, tendrán derecho a un permiso posnatal parental de doce o dieciocho semanas (dependiendo de si la madre se queda en casa o si regresa a trabajar por media jornada) después del postnatal a continuación del período posnatal. Este postnatal parental puede ser utilizado por el padre, si es que la madre decide traspasarle semanas, pudiendo traspasar un máximo de seis semanas a jornada completa; pero si la madre decide tomarse 18 semanas a media jornada, puede traspasar un máximo de 12 semanas en media jornada. En ambos casos, las semanas utilizadas deben ser las semanas finales del período de descanso y habrá derecho a un subsidio en base a sus remuneraciones con un tope de 66 UF.

Derecho a subsidio y permiso cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave.

La madre trabajadora tiene derecho a un permiso de diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador en jornadas completas, parciales o combinadas, cuando tenga un hijo menor de 18 años con accidente grave o con una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte (acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor). Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, tiene derecho al permiso.

Derecho a disponer de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día para dar alimento a sus hijos. Este tiempo se considerará efectivamente trabajado para el pago de la remuneración.

Derecho a sala cuna mantenida o financiada por la empresa en que trabaja, si es que ya es exigible al empleador (es decir, si en la empresa ya hay 20 o más trabajadoras mujeres) y si, por sentencia judicial, se le ha confiado el cuidado personal de un menor de dos años.

En caso de muerte de la madre durante el parto o el período posterior a éste, corresponderá al padre cumplir el permiso postnatal o el resto de él para el cuidado del hijo, el fuero maternal y el subsidio correspondiente.

La maternidad, además, está protegida con Fuero Maternal, que es el derecho que tiene toda mujer trabajadora a no ser despedida por su empleador, durante el período de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso maternal, salvo con autorización del juez competente, quien sólo podrá concederla en los casos de las siguientes causales: vencimiento del plazo convenido, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o hechos imputables a la conducta del trabajador.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental también gozará de fuero laboral.

Contratación de extranjeros

La normativa laboral chilena que rige para la contratación de migrantes no difiere en nada del contrato para un chileno. Sin embargo, se deben tener en cuenta una serie de factores en este tipo de relación laboral.

En el caso particular de los extranjeros, además el trabajador debe fijarse en que en el contrato se encuentren las siguientes tres cláusulas:

- **Cláusula de viaje:** En este punto se establece que el empleador se compromete a pagar al trabajador y a los miembros de su familia, al término del contrato, un pasaje de regreso a su país de origen o al que acuerden las partes, según dispone la ley. Esta obligación del empleador existirá hasta que el extranjero salga del país u obtenga una nueva visación o permanencia definitiva.

- **Cláusula de régimen previsional**, en la cual el empleador se comprometa a efectuar las retenciones correspondientes y entregar a las instituciones de seguridad social, salvo que las partes se acojan a la Ley N° 18.156, que establece la exención de cotizaciones previsionales a los técnicos extranjeros (revisar ley).

- **Cláusula de impuesto a la renta**, donde el empleador se obligue a responder sobre pago de impuesto a la renta correspondiente a la remuneración del trabajador extranjero.

Lo anterior es de suma importancia por cuanto todos los derechos establecidos en ellas van en beneficio del trabajador extranjero.

Para que el contrato del extranjero sea plenamente válido, el punto clave en que se debe fijar el empleador es en el documento que autoriza la visación o el permiso para trabajar del extranjero en Chile, estos pueden ser:

- Visa temporaria.
- Visa sujeta a contrato.
- Permiso para trabajar con visa de estudiante.
- Permiso para trabajar como turista.

Finalmente señalar que está penalizada la contratación de extranjeros que no disponen de una visa de trabajo.

b) Formalización del término de relación laboral

Despedir a un trabajador es parte de la realidad de toda empresa. La desvinculación de trabajadores son acciones reguladas por la ley, por lo que la empresa debe realizar un proceso correcto para proteger la integridad del negocio y los derechos del trabajador desvinculado.

Para lograr un proceso de despido legal y fluido, es preciso que el empleador ponga cuidado y atención en tres variables clave.

- Causales
- Formalidades
- Finiquito

Causales de termino de contrato

Causales objetivas [Art. 159]

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia del trabajador.
3. Muerte del trabajador.
4. Vencimiento del plazo convenido.
5. Conclusión del trabajo o servicio que le dio origen (expresamente sobre el que presta).
6. Caso fortuito o fuerza mayor.

Causales subjetivas [Art. 160]

1. Falta de probidad.
2. Negociaciones incompatibles por contrato.
3. Ausentismo (2 días, 2 lunes, 3 días diversos)
4. Abandono injustificado.
5. Perjuicio material causado intencionalmente.
6. Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

Causal unilateral [Art. 161]

1. Necesidades de la empresa (racionalización, modernización, bajas en productividad, cambios en la economía).
2. Excepción a quienes gocen de licencia médica.
3. Derecho a indemnización [Art. 163].

Artículo 159 del Código del Trabajo

1. Mutuo acuerdo de las partes: Ambas partes acuerdan terminar con el contrato.

2. Muerte del trabajador: La causal por excelencia de carácter involuntario es la muerte. La relación laboral del trabajador obliga su corporeidad, de tal modo que su muerte provoca la extinción del vínculo.

3. Renuncia del trabajador: en este caso es el trabajador que voluntariamente decide renunciar al contrato de trabajo, con todo lo que ello implica. Debe cumplir la formalidad de presentar una carta de aviso previo firmada ante notario o ante la Inspección del Trabajo.

4. Vencimiento del plazo: En el caso de un contrato de plazo fijo, el cual no puede exceder un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al trabajo: Es una causal objetiva porque debiese ser un efecto natural, no depende de la voluntad del empleador ni del trabajador, sino que de la naturaleza de la prestación del servicio laboral.

6. Caso fortuito o fuerza mayor: Se llama fuerza mayor o caso fortuito al imprevisto a que no es posible resistir. Caso fortuito es por causa de la naturaleza, y fuerza mayor requiere de la intervención humana.

Artículo 160 del Código del Trabajo

1. Aquellas que corresponden a conductas indebidas de carácter grave por parte del trabajador, que deben ser debidamente comprobadas:

a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.

Es posible definir la probidad como honradez, integridad y rectitud en el actuar.

La decisión final sobre la falta o presencia de esta condición en el desempeño del trabajador desvinculado está en manos de los Tribunales de Justicia.

b) Conductas de acoso sexual.

c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.

d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador.

Ofensas verbales o físicas proferidas por el trabajador al empleador en su sentido natural y obvio, y que se estimen suficientes como para poner término al contrato.

Hay que precisar que no necesariamente estas injurias constituyen el delito de injuria que define el Código Penal.

e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.

f) Conductas de acoso laboral.

2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3. Inasistencia o falta al trabajo. Es causal de despido la no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo. Asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

- a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.
- b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5. El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

6. Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

Artículo 161 del Código del Trabajo

1. Necesidades de la empresa: la ley establece que el despido no sólo debe ser por voluntad unilateral y discrecional del empleador; debe fundarse en hechos objetivos que hagan inevitable la separación de uno o más trabajadores de su trabajo.

En esta instancia, la causal de despido no se relaciona con la conducta del trabajador, sino que producto de una situación que excede la mera voluntad del empleador y que lo fuerza a poner término a contratos de trabajo. Entre estas razones están las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

2. Desahucio: Este es un despido libre limitado solamente a altos directivos, trabajadores de casa particular y personas con cargos de exclusiva confianza.

¿Qué sucede con el contrato con la muerte del empleador?

La muerte del empleador no provoca la extinción del vínculo inmediatamente, porque una empresa tiene la obligación patrimonial de pagar las remuneraciones. Si su dueño o propietario muere, los herederos deben cumplir con las obligaciones. No obstante, existe una excepción a lo señalado, y es cuando la situación específica de la actividad del empleador se considera que la presencia del dueño es esencial para que funcione u opere el negocio.

Formalidades del despido - Carta de Aviso

El empleador que decide poner término al contrato de un dependiente debe aplicar, necesariamente, algunas de las causales que se establece en los Art. 159, 160 y 161 del Código del Trabajo y comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por correo certificado, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, informando la causal legal aplicada, los hechos en que se funda el despido, el monto de las indemnizaciones que se pagarán por el término del contrato si correspondiere y el estado de pago en que se encuentran sus imposiciones hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que acrediten tal pago respecto de todo el período trabajado.

La carta aviso debe darse dentro del plazo que otorga la ley, esto es, con una anticipación de 30 días, a lo menos, en caso que se aplique la causal de necesidades de la empresa o el desahucio (salvo que se pague la indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a 30 días de remuneración), o dentro de los 3 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador en el caso de invocarse las causales del N° 4 (vencimiento del plazo convenido) y N° 5 (conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato) del artículo 159 o las causales del artículo 160 del Código del Trabajo (causales disciplinarias), o dentro de los 6 días hábiles siguientes de aplicarse la causal del N°6 del artículo 159 (caso fortuito o fuerza mayor).

Finiquito de Trabajo

Posterior a la notificación al trabajador de su despido, la empresa debe proceder a entregar el finiquito, documento mediante el cual ambas partes dejan constancia del término del contrato de trabajo y de la extinción de las obligaciones derivadas del mismo. En el finiquito también se detallan los pagos que corresponda efectuar con motivo de dicho término, y de otros pactos que acuerden relacionados con el mismo hecho.

El Art. N°177 del Código del Trabajo establece que el finiquito debe ser otorgado y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de 10 días hábiles contados desde la separación de la empresa.

De acuerdo con el mismo artículo 177, el finiquito no es necesario cuando el contrato del trabajador tiene una duración inferior a los 30 días, salvo que se prorroguen por más de 30 días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador siga prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

c) Temas especiales

Ley Bustos

Antes de tomar la decisión de desvincular a un trabajador se debe tener en consideración lo establecido en la Ley 19.631, que imposibilita al empleador poner termino al contrato de trabajo si mantiene deudas previsionales del trabajador. De no mediar la demostración del pago mediante certificados o planillas de pago, el contrato se mantiene vigente, estando el empleador obligado a remunerar íntegramente al trabajador hasta el respectivo pago de los previsionales.



Ley Bustos [Art. 162]

Ley N° 19.631 publicada en el Diario Oficial el 28 de septiembre de 1999, obliga a los empleadores a pagar las cotizaciones previsionales adeudadas al trabajador como requisito para despedirlo.

Autodespido

El trabajador que sienta que sus derechos han sido vulnerados o se siente presionado a renunciar, podrá invocar la causal del Art. N°171 del Código del Trabajo, utilizando una causal en contra de su empleador.

Por ejemplo el no pago de imposiciones sería una causal de autodespido.

Esta causal debe ser presentada directamente en los tribunales laborales competentes por parte del trabajador.

El despido indirecto o Autodespido [Art. 171]



Es la causal de término del contrato de trabajo, encuentra su origen en la decisión del trabajador, no del empleador, de poner fin al vínculo laboral.

En este caso, el trabajador se ve obligado o forzado a poner término a su contrato de trabajo por culpa de su empleador.

- Falta de probidad.
- Conductas de acoso sexual.
- Vías de hecho ejercidas por el empleador.
- Injurias proferidas por el empleador.
- Conducta inmoral del empleador.
- Incumplimiento del contrato.

Links de interés

- Dirección del Trabajo www.dt.gob.cl
- Código del Trabajo actualizado www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-95516.html
- Previred www.previred.com
- Biblioteca del Congreso Nacional – BCN www.bcn.cl
- Superintendencia de Pensiones www.spensiones.cl
- Superintendencia de Seguridad Social www.suseso.cl
- Chile Atiende www.chileatiende.gob.cl

