

8.- LEGISLACIÓN LABORAL

RELACIÓN JURÍDICO - LABORAL

Artículo 3º Código del Trabajo: Para todos los efectos legales se entiende por:

- a) 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.
- b) Trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.
- c) Trabajador independiente: aquél que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.

Artículo 6º Código del Trabajo: El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

El contrato es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador.

Es colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con uno y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

Artículo 78º Código del Trabajo: Contrato de Aprendizaje

La convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz por sí o a través de un tercero en un tiempo y condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado.

Sólo pueden celebrar contrato de aprendizaje los trabajadores menores de 21 años. (Art. 79)

Contrato Individual de Trabajo

Artículo 7º Código del Trabajo: es una convención por la cual el empleador y trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencias y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Artículo 9º Código del Trabajo: el contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante

Contrato de carácter Indefinido. 15 días de incorporado el trabajador.

Contrato por Obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días 5 días incorporado el trabajador.

Importante: La multa por incumplimiento a esta disposición será sancionada con una multa de 1 a 5 U.T.M.

Artículo 10º Código del Trabajo: el contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- 1.- Lugar y fecha del contrato;
- 2.- Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimientos e ingreso del trabajador;
- 3.- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;
- 4.- Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- 5.- Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;

- 6.- Plazo del contrato, y
- 7.- Demás pactos que acordaren las partes.

FORMAS DE EXTENDER EL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 159º número 4 Código del Trabajo:

1.- Contrato a Plazo Fijo

Es aquel que señala la fecha de inicio y la fecha de término.

Transformación del Plazo Fijo en Indefinido.

La ley provee tres casos:

- 1.- Cuando una vez expirado el plazo del contrato o el de su única renovación, el dependiente siguiere trabajando con conocimiento del Empleador.
- 2.- En el caso de una segunda renovación.
- 3.- En el caso de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más , en un periodo de quince meses, contados desde la primera contratación.

2.- Contrato Indefinido:

Es aquel que no expresa la fecha de término.

Importante:

Dependiendo de la situación, en algunos casos resulta más conveniente el contrato indefinido, por cuanto el empleador le pone término en cualquier fecha, sin embargo, el contrato a plazo fijo debe respetarse hasta la fecha de su término, o bien indemnizar al trabajador.

3.- Contrato por Obra o por Faena

Es aquel en que se indica la frase "Hasta el término de la obra." Art. 159 N° 5

Importante

Es necesario señalar debidamente en el contrato las características de la obra a realizar.

Es arriesgado para los efectos del término de contrato, en relación a la conclusión del trabajo que le dio origen, el hacer que el dependiente se desempeñe, aún cuando sea de carácter temporal, en faenas ajenas a las específicamente contratadas.

4.- Contrato por 30 días o menos

Artículo 44º Código del Trabajo: En este caso se entenderá incluido en la remuneración que se convenga con el trabajador, todo lo que a éste deba pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción de tiempo servido.

5.- Estudiantes en práctica Profesional

Artículo 8º Código del Trabajo:

No son dependientes y, por lo tanto, no sujetos a contratos. Los alumnos o egresados de una Institución de Educación Superior, o de la enseñanza media Técnico-Profesional. No obstante, la Empresa en que se realice la práctica, deberá proporcionarle colación y movilización, o entregarles una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno.

LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 21º Código del Trabajo: 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.

Artículo 22º Código del Trabajo: la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales. (Apartir del 1 de enero de 2005 la jornada de trabajo será de 45 horas semanales).

Artículo 25º Código del Trabajo: La jornada ordinaria de trabajo del personal de chóferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de chóferes de vehículos de carga terrestre interurbana y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, será de 192 horas mensuales. (Apartir de 1 de enero de 2005 la jornada laboral será de 180 horas mensuales).

Horas Extraordinarias

Artículo 30º Código del Trabajo: Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

Artículo 32º Código del Trabajo: Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

No obstante la falta de pacto escrito, se considerará extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo periodo.

Calculo del Valor de la Hora extraordinaria

Del artículo 32º se desprende que el valor de la hora extra debe calcularse sobre el sueldo pactado en el contrato, más todos aquellos estipendios que el trabajador recibe mensualmente producto del contrato de trabajo y que reúnan las condiciones necesarias para ser considerados estipendios fijos con características de sueldo.

Para aclarar mejor la situación, señalaremos los conceptos más frecuentes que **deben ser considerados** para el cálculo del valor de la hora extraordinaria.

- Sueldo
- Bono de antigüedad
- Asignación de título
- Asignación de zona
- Asignación de riesgo
- Asignación de cargo
- Bono de especialidad regalías de luz, agua y gas
- Toda otra retribución que se fija y constante

Conceptos que no deben considerarse

- Tratos
- Gratificación pagada mes a mes
- Asignación de casa
- Asignación de movilización
- Asignación de colación
- Viáticos
- Bono de producción variable

Para trabajador con sueldo mensual

Sueldo Imponible x 7

30

x 1.5

Hrs. Jornada ordinaria semanal

Ejemplo:

$$\frac{90.000.- \times 7}{30.} \quad \times 1,5$$

48

437,50 (Valor hora ordinaria) x 1,5 = \$ 656,25 (valor hora extraordinaria)

Nota: Todo lo anterior se simplifica utilizando un factor Fijo para las jornadas de 48 horas.

Ejemplo: 90.000 x 0.0072917 = \$656.253

Feriado Legal

Artículo 67º Código del Trabajo: Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince Días Hábiles, con remuneración íntegra.

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

Días Hábiles

Para estos efectos sólo se computan los días hábiles de lunes a Viernes, independiente a la jornada de trabajo, por lo cual, el sábado se considerará inhábil (Art. 69).

Trabajadores que no cumplen un año de trabajo:

Naturalmente no tienen derecho a feriado, pero si termina su relación contractual con la empresa, corresponde cancelar los días en proporción al tiempo servido, considerando para estos efectos 1,25 días por cada mes o fracción superior a días.

Trabajador que prestó 6 meses de servicio a una empresa, le corresponde que le cancelen 7,5 días.

Nota: Es importante considerar además, que solo para este caso el feriado es compensable en dinero y además no es imponible.

REMUNERACIONES

Artículo 41º Código del Trabajo: se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

Artículo 42º Código del Trabajo: constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

a) **Sueldo**, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, más los adicionales pactados entre las partes.

b) **Sobresueldo**, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.

c) **Comisión**, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.

d) **Participación**, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.

e) **Gratificación**, que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Tipos de Remuneración

- 1.- Sueldo
- 2.- Sobre sueldo
- 3.- Comisión
- 4.- Participación
- 5.- Gratificación

Otros tipos de Remuneración

- 6.- Trato
- 7.- Bono de Antigüedad
- 8.- Bono de Producción, trabajo nocturno
- 9.- Bono de asistencia
- 10.-Asignación de Título
- 11.-Asignación de Zona
- 12.-Aguinaldo de Fiestas Patrias
- 13.-Asignación de Escolaridad
- 14.-Paquete de Mercaderías
- 15.-Asignación de casas
- 16.-Asignación de Matrimonio, Nacimiento
- 17.-Cuota Mortuoria
- 18.-Bono por trabajo nocturno
- 19.-Gastos de Representación, (Excepto cuando deba rendir cuenta)
- 20.-Asignación de: Agua, Energía, eléctrica, gas licuado.

No constituyen Remuneración

- 1.-Asignación de Movilización
- 2.-Asignación pérdida de Caja
- 3.-Asignación de desgaste de herramientas
- 4.-Asignación de Colación
- 5.-Viáticos
- 6.-Asignación familiar
- 7.-Indemnización por años de servicios (Comparar Art. 17 N°13 D.L. 824)
- 8.-Indemnización por feriado (despidos)
- 9.-Elementos de Seguridad

Liquidación de Remuneraciones: debe contemplar los siguientes datos:

Nombre de la Empresa

Mes y año de pago

Nombre Trabajador

RUT Trabajador

Días Trabajados

Componentes Imponibles = Total Imponible

Componente No Imponibles = Total Haberes No Imponibles

Descuentos: AFP, Salud, Impuesto Único = Total Descuentos

Otros Descuentos: Bienestar, Créditos Coopeuch, C.C.A.F. Anticipos = Total Anticipos

Haberes
Total Imponibles
(+) <u>Total Haberes No Imponible</u>
Total Haberes
Descuentos
(-) <u>Total Descuentos</u>
Alcance Liquido
(-) <u>Total Anticipos</u>
Total a Pagar

Protección a las Remuneraciones

Artículo 54º Código del Trabajo: las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, a solicitud del trabajador, podrá pagarse con cheque o vale vista bancario a su nombre. Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.

Artículo 55º Código del Trabajo: las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes.

Artículo 56º Código del Trabajo: las remuneraciones deberán pagarse en día de trabajo, entre lunes y viernes, en el lugar en que el trabajador preste sus servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada. Las partes podrán acordar otros días u horas de pago.

Gratificaciones

Es la participación legal que les corresponde a los trabajadores por las utilidades de la empresa. (Art. 42 e)

Formas de Cancelarla

1.- Sistema de Abono del 25 %

La ley excepciona al empleador de la obligación de gratificación con el 30 % de las utilidades líquidas, cuando abone o pague a sus trabajadores el 25 % de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial.

Lo anterior cualquiera sea la utilidad líquida obtenida por el empleador. (Art.50).

Ventajas del Sistema

- El tope legal de 4,75 Ingresos mínimos mensuales; \$279.775 los cuales se cancelan en forma mensual a razón de \$23.315; evitando una mayor cantidad para los sueldos altos.
- Incluirla como parte del sueldo.

Ejemplo:

Si un empleador contrata a un trabajador por un sueldo mensual de \$74.000; el contrato se extiende así:

Sueldo Base	\$ 59.200
25 % Gratificación	\$ 14.800

De esta manera se libera de preocupaciones posteriores, respecto a este tema.

2.- Reparto del 30 % de las utilidades (Art. 47)

La operativa del sistema considera:

- 1.- Se divide el 30 % de la utilidad líquida obtenida en el ejercicio, por el total de lo devengado por los trabajadores, obteniendo un factor.
- 2.- Se multiplica el factor resultante, por lo devengado individualmente por cada trabajador.

Ejemplo: Utilidad Líquida \$ 300.000.- Devengado por Trabajadores \$ 4.000.000.-

$$\frac{\$ 300.000}{\$ 4.000.000} = 0,075 = 7,5\%$$

\$4.000.000

Remuneración devengada

Trabajador A	\$1.700.000	x	7,5%	=	\$ 127.500
Trabajador B	\$1.200.000	x	7,5%	=	\$ 90.000
Trabajador C	\$1.100.000	x	7,5%	=	\$ 82.500

\$4.000.000

\$ 300.000

Importante

En la situación que exista trabajadores a los cuales se les canceló por anticipado (**25 %**) y a otros no; igual se debe considerar las remuneraciones de los primeros para la determinación del factor. Naturalmente que no se les vuelve a pagar.

En el caso que el trabajador no alcance a completar un año de servicio tendrán derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados.

De la Protección a la Maternidad

Artículo 194º Código del Trabajo: la protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

Estas disposiciones beneficiarán a todas las trabajadoras que dependen de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato. O la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

Artículo 195º Código del Trabajo: las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201º de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198º.

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a fuero establecido en el inciso anterior.

Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los periodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberán conservarse-les sus empleos o puestos durante dichos periodos.

Artículo 196º Código del Trabajo: si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.

Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.

Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.

Artículo 197º Código del Trabajo: para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 195º deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al periodo fijado para obtenerlo.

Artículo 198º Código del Trabajo: la mujer que se encuentre en el periodo de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195º o de descanso suplementario y de plazo ampliado señalados en el artículo 196º recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

Artículo 199º Código del Trabajo: cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancias que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el periodo que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial. Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.

Artículo 199º bis Código del Trabajo: cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ellas en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. Dichas circunstancias del accidente o enfermedad deberán ser acreditadas mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del menor.

Artículo 200º Código del Trabajo: la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, por haberseles otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por doce semanas. A la correspondiente solicitud de permiso deberá acompañarse necesariamente una declaración jurada suya de tener bajo su cuidado personal al causante del beneficio y un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección.

Artículo 201º Código del Trabajo: durante el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174º (en el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159º y en las del artículo 160º). Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial. Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo precedente, se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona. O bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

Artículo 202º Código del Trabajo: durante el periodo de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para la salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- a) Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) Se ejecute en horario nocturno
- d) Se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- e) La autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Artículo 203º Código del Trabajo: las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberá tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadores. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Las salas cunas deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

En los periodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

El permiso a que se refiere el artículo 206º se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos.

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento y el de los que deba utilizar la madre en el caso a que se refiere el inciso anterior.

Artículo 204º Código del Trabajo: cuando se trate de construir o transformar salas cunas, los propietarios de los establecimientos respectivos deberán someter previamente los planos a la aprobación de la comisión técnica del plan nacional de edificaciones escolares del Ministerio de Educación Pública.

Artículo 205º Código del Trabajo: el mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del empleador, quien deberá tener una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, la que deberá estar, preferentemente, en posesión del certificado de auxiliar de enfermería otorgado por la autoridad competente.

Artículo 206º Código del Trabajo: las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración.

Artículo 207º Código del Trabajo: corresponde a la Junta Nacional de Jardines Infantiles y a la Dirección del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones de este título.

Cualquiera persona puede denunciar ante estos organismos las infracciones de que tuviere conocimiento.

Las acciones y derechos provenientes de este título se extinguirán en el término de sesenta días contados desde la fecha de expiración del periodo a que se refiere el artículo 201º.

Artículo 208º Código del Trabajo: las infracciones a las disposiciones de este título se sancionarán con multa de catorce a sesenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.

En igual sanción incurrirán los empleadores por cuya culpa las instituciones que deben pagar las prestaciones establecidas en este título no lo hagan; como asimismo, aquellos empleadores que infrinjan lo dispuesto en el inciso final del artículo 194º.

Sin perjuicios de la sanción anterior, será de cargo directo de dichos empleadores el pago de los subsidios que correspondieren a sus trabajadores.

Los recursos que se obtengan por la aplicación de este artículo, deberán ser traspasados por el Fisco a la Junta Nacional de Jardines Infantiles, dentro de los treinta días siguientes al respectivo ingreso.

La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de este artículo corresponderá a la Dirección del Trabajo y a la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

TERMINO DE LA RELACION LABORAL

Motivos que originan un despido

Artículo 159º Código del Trabajo: el contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- 1.- Por mutuo acuerdo de las partes
- 2.- Renuncia voluntaria del trabajador
- 3.- Por muerte del trabajador
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato de Trabajo
- 5.- Conclusión del trabajo que originó el contrato
- 6.- Por algún caso fortuito o de fuerza mayor

Causales de despido sin derecho a Indemnización

Artículo 160º Código del Trabajo: *el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:"*

1. Algunas de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobada, que a continuación se señalan:
 - a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.
 - b) vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.
 - c) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
 - d) conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.
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. 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 periodo de tiempo asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo, de parte 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:
La salida intempestiva o injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quién lo represente
La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento, o la salud de éstos.

Causales de despido con derecho a Indemnización

Artículo 161º Código del Trabajo: sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas de productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168º

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

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

Aviso del Empleador

Artículo 162º Código del Trabajo: si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159º, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160º, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

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

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

Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161º, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo. Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.

Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 477º de este código.

La Inspección del trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM.

Artículo 163º Código del Trabajo: si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161º, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicios 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.

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.

Ejemplo de Carta Aviso de Término de Contrato de Trabajo

Sr. (a)
RUT
Presente

De nuestra consideración:

Por medio de la presente se comunica a Ud., que la empresa ha tomado la determinación de poner término a su Contrato de Trabajo indefinido como (Cargo), a contar del día (fecha), conforme a la causal prevista en el Art. 161 inciso 1 del Código del Trabajo, por necesidades de funcionamiento de la empresa y se debe a la reestructuración de la unidad donde Ud. cumple funciones.

Se informa a Ud. Que en conformidad al Art. 162 y 163 del Código del Trabajo, la empresa le pagará la suma de \$ (cantidad) por concepto de indemnización sustitutiva, indemnización legal por (Nº años) de servicios y por feriado proporcional.

Asimismo conforme al Art. 162 en la redacción definida por la ley 19.631 de 28 de septiembre de 1999, cumpla con informarle que sus cotizaciones previsionales se encuentran pagadas hasta el último día del mes anterior al del despido, en la AFP (nombre) e Institución de Salud (nombre).

A contar del día (fecha) se encontrará a su disposición el finiquito del contrato de trabajo, en el cuál se señalan los montos a pagar en conformidad al Código del Trabajo.

Le saluda Atte.

Información Remuneracional

Ingresos Mínimos

Trabajadores Mayores de 18 años.....	\$	115.648
Trabajadores Menores de 18 años.....	\$	87.051
Trabajadores de Casa Particular.....	\$	86.736

Impuesto Único de Segunda Categoría Para Mayo año 2004

Tabla: Solamente para Trabajadores cuya Renta Tributable sea Superior a \$ 399.073.50

Tramo rebajar	Monto de la Renta Tributable		Factor	Cantidad a
	Desde	Hasta		
1	0,00	399.073,00	exento	0,00
2	399.073,51	886.830,00	0,05	19.953,68
3	886.830,01	1.478.050,00	0,10	64.295,18
4	1.478.050,01	2.069.270,00	0,15	138.197,68
5	2.069.270,01	2.660.490,00	0,25	345.124,68
6	2.660.490,01	3.547.320,00	0,32	531.358,98
7	3.547.320,01	4.434.150,00	0,37	708.724,98
8	4.434.150,01	y más	0,40	841.749,48

Ejercicios para Realizar en Clases

1.- La Sra. Jessica Parada tiene un contrato individual con la empresa "El Roble", con 45 horas semanales. Tiene un sueldo mensual compuesto por:

- Sueldo \$ 200.000

• Asignación de Zona	\$	35.000
• Colación	\$	36.000
• Bono Especialidad	\$	50.000
• Regalía de Gas	\$	9.000
• Gratificación Garantizada mensual	\$	calcular
• Movilización	\$	26.000

Su jornada Laboral es la siguiente:

Entrada 8:30 -13:30

Colación 13:30-15:30

Salida 15:30-19:30

El día lunes 03 mayo a pedido de la gerencia tiene hora de salida a las 14:00 hrs. y en la tarde a las 21:15 hrs.

El día martes 04 mayo sale a las 20:30 hrs.

El día miércoles 05 mayo la hora de salida a colación fue 14:00 hrs. Vuelve a las 16:00 hrs.

El día jueves 06 mayo la jefatura solicita ayuda a la Sra. Jessica quien sale a las 20:45 hrs.

El día viernes en premio a su buena voluntad la Sra. Jessica sale a las 18:00 hrs.

El resto del mes sale en forma normal.

Se pide:

- Clasificar los conceptos en los que son base para el cálculo de las hrs. Extras.
- Calcular Gratificación mensual
- Calcular valor hora extra y monto total de las horas extras.

2) Con la siguiente información se solicita calcular Gratificación Garantizada mensual:

a)	Sueldo mensual	\$ 150.000
	Bono Movilización	\$ 15.000
	Gratificación	25%
b)	Sueldo Bruto	\$ 441.660 de acuerdo al sgte desglose
	Sueldo base	\$ 367.560
	Bono Responsabilidad	\$ 54.100
	Asignación Caja	\$ 20.000
	Gratificación	25%
c)	Sueldo Base	\$ 200.000
	Bono Movilización	\$ 20.000
	Bono Colación	\$ 15.000
	Asignación Familiar	\$ 1.143
	Horas Extras	\$ 12.500
	Gratificación	25%

3.- La Sra. Juana Rosas tiene un contrato individual con la empresa "El Manzano", con 48 horas semanales con ½ hora de colación. Tiene un sueldo mensual compuesto por:

• Sueldo	\$	134.784
• Asignación de Caja	\$	20.000
• Aguinaldo	\$	31.071
• Bono Responsabilidad	\$	54.100
• Comisiones	\$	15.760
• Gratificación Garantizada mensual	\$	calcular
• Movilización	\$	15.599

Su jornada Laboral es la siguiente:

Lunes a Viernes 8:30 a 13:30 y 14:00 a 18:48 Hrs.

A pedido de la gerencia la Sra. Juana trabaja extra por una semana
El día lunes 10 mayo tiene hora de salida en la tarde a las 21:30 hrs.
El día martes 11 mayo sale a las 19:30 hrs.
El día miércoles 12 mayo la hora de salida es a las 19:30 hrs.
El día jueves 13 mayo sale a las 20:45 hrs.
El día viernes 14 sale a las 19:30 hrs.
El resto del mes sale en forma normal.

Se pide:

- Clasificar los conceptos en los que son base para el cálculo de las hrs. Extras.
- Calcular Gratificación mensual
- Calcular valor hora extra y monto total de las horas extras.

4.- En Puerto Montt con fecha 10 de mayo de 2004 se pone termino de contrato entre el Sr. Luis Fonseca y la Empresa "el Manzano" según el Art. 161 inciso 1 del Código del Trabajo, Necesidades de la Empresa. Se informa en carta aviso que se pagara Indemnización Sustitutiva, Indemnización Legal más Feriado Proporcional.

Según la empresa el trabajador comenzó sus funciones el 01 de septiembre de 1999 y a la fecha del finiquito faltaba que se tomará sus vacaciones del periodo 2003/2004. Además estaba pagando un crédito con la C.C.A.F. Andes por \$ 25.957.- valor cuota (06 a 15) y un préstamo en Coopeuch por \$ 30.000.- valor cuota (11 a 24).

Según Contrato de Trabajo la Remuneración se desglosa de la sgte. Forma:

Sueldo Base	\$	375.352
Gratificación	\$	45.777
Bono de Responsabilidad	\$	55.247
Asignación Caja	\$	20.424
Movilización	\$	15.931
AFP		12.29%
Isapre		2.10 UF (Valor UF 16.455.03)

Se pide:

Calcular Finiquito de Trabajo
Liquidación de Remuneración para mayo 2004

5.- En Puerto Montt con fecha 20 de Abril de 2004 se pone termino de contrato entre el Sra. Jessica Parada y la Empresa "el Roble" según el Art. 161 inciso 1 del Código del Trabajo, Necesidades de la Empresa. Se informa en carta aviso que se pagara Indemnización Sustitutiva, Indemnización Legal más Feriado Proporcional.

Según la empresa el trabajador comenzó sus funciones el 01 de julio de 2002 y a la fecha del finiquito faltaba que se tomará sus vacaciones del periodo 2003/2004. Además estaba Según Contrato de Trabajo la Remuneración se desglosa de la sgte. Forma:

Sueldo Base	\$	321.670
Gratificación	\$	45.777
Movilización	\$	5.000
AFP		12.50%
Isapre		4.03 UF (Valor UF 16.455.03)

Se pide:

Calcular Finiquito de Trabajo
Liquidación de Remuneración para mayo 2004

6.- La Sra. Ingrid Mansilla trabaja para el Servicio Nacional de la Mujer y se encuentra embarazada de 3 meses, al comunicar a su empleador le informo que su fecha de parto está dado para el 10 de noviembre de 2204.

Se pide calcular:

Fechas de Pre. Natal y Pos Natal

Fecha de Termino de Fuero Maternal

7.- Calcular Gratificación según reparto del 30% utilidades

- a) Utilidad de la empresa según balance al 31.12 \$ 430.000
- b) Capital propio invertido en la empresa \$ 1.750.000
- c) Planilla de remuneraciones de los trabajadores en el período afecto a gratificación

Sueldo anual

Trabajador A \$ 182.400

Trabajador B \$ 36.000

Trabajador C \$ 68.000

Trabajador D \$ 42.000

\$ 328.400

