



■ GUÍA DE APRENDIZAJE

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Dirección de Planificación y Desarrollo Online - INACAP Online
Universidad Tecnológica de Chile - INACAP

www.inacap.cl
Santiago de Chile

Equipo de Autoría

Experto Disciplinar: Humberto Lagomarsino
Diseñador Instruccional: Loreto Pérez
Editor de Contenidos: Gustavo Puebla
Diseñador Gráfico: Danilo Guerra

Julio, 2018. Propiedad de INACAP
Versión: 1.0 (07/2018)
Palabras claves: legislación, derecho, trabajo, empresa

FOLIO: ADN-P2017-LESP05-GA

Presentación de la unidad

El presente material les entregará una recopilación aproximada, sistematizada y comentada de las disposiciones del Código del Trabajo, fuente principal de la regulación de las relaciones laborales entre empleador y trabajador. A través de su lectura, análisis y comprensión, podrás incorporar estas normas a las actividades profesionales que desarrolles en cualquiera de las posiciones en que te encuentres, ya sea como empleador o trabajador.

El conocimiento del Derecho Laboral permite que se exijan los derechos que se tienen o se nos reconocen, y se cumplan las obligaciones que se han contraído o se deban. Esto porque corresponden a requerimientos creados por la ley, especialmente, para regular y garantizar el orden de las relaciones que se dan en el ámbito laboral.

¡Éxito en el desafío!

Tema 1. Contrato de trabajo

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

1.1. Conceptos generales

A partir de la definición que indica el artículo 7 del CT, se puede establecer que tal 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 dan los servicios. La relación de subordinación o dependencia, se traduce en la facultad o poder del empleador de dar instrucciones u órdenes al trabajador.

1.1.1. Elementos del Contrato de Trabajo.

Elementos de la esencia: Los elementos de la esencia particulares o especiales del contrato de trabajo son: el carácter personalísimo de la prestación laboral, la remuneración y, sobre todo, la subordinación o dependencia.

a-. Carácter personalísimo de la prestación. Desde el punto de vista del trabajador, el contrato de trabajo es *Intuitu Personae*¹, en el sentido que su obligación principal, la prestación del servicio, es indelegable en terceros.

b-. Remuneración. El trabajador debe percibir del empleador una remuneración (art. 41 CT). Se excluyen, por ende, los trabajos realizados a título amistoso, por benevolencia o buena vecindad.

c-. Dependencia y subordinación. El fenómeno subordinación se presenta antes que nada como una relación entre dos sujetos. En la subordinación se hallan, frente a frente, el empleador y el trabajador. Esta relación de subordinación tiene como supuesto una actividad personal del trabajador a favor del empleador. Si bien la subordinación se manifiesta primeramente como sujeción a la orden, mando o dominio del empleador, lo que la singulariza a efectos de la disciplina es que se trata de un poder “contextualizado” a la actividad laboral del trabajador. El Código del trabajo establece una serie de casos en donde es posible apreciar la dependencia y subordinación. A modo de ejemplo tenemos las siguientes reglas:

El trabajador subordinado está obligado a concurrir al lugar de trabajo y permanecer allí durante la jornada. En caso que no pueda ejecutarse el trabajo por causas que no le sean imputables debe, en cualquier caso, permanecer “a disposición” del empleador (art. 21 inc. 2° CT).

El trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato (art. 21 CT). Se considera “abandono del trabajo” y se sanciona con el despido disciplinario “la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato” (art. 160 N°4 b).

¹ Intuitu Personae es un término usado en derecho para describir contratos por obligación. Proviene del latín y significa “Atención a la persona”, es usado para describir aquellos contratos hechos entre dos partes y en el cual se debe cumplir a cabalidad. Un ejemplo claro de Intuitu Personae es un contrato laboral; Cuando una persona es contratada por una empresa o institución, recibe órdenes precisas y especificaciones de como se le será cancelado la labor que realizará, al firmar, el trabajador adquiere el compromiso de cumplir con lo establecido en dicho convenio.

En síntesis, los elementos esenciales de la relación laboral son:



Figura 1. Elementos de la relación laboral. Fuente: elaboración propia (2016).

1.1.2. Características del contrato de trabajo

a) El contrato de trabajo **es consensual**, esto quiere decir que su perfeccionamiento se produce con el solo acuerdo de las partes, donde una de ellas obliga a prestar servicios a la otra en las condiciones señaladas por la ley laboral, a saber, que se trate de servicios personales, subordinados y remunerados.

En otras palabras, el contrato de trabajo existe desde el momento exacto en que las partes llegan a acuerdo sobre los elementos señalados, sin que sea necesario cumplir con ningún requisito adicional como su escrituración.

Así lo señala expresamente el artículo 9 del CT, diciendo "el contrato de trabajo es consensual". Esto quiere decir que para su perfección solo basta el acuerdo de las partes.

b) El contrato de trabajo **debe ser escriturado**. No obstante, al ser un contrato consensual, la ley exige que una vez celebrado o perfeccionado el contrato de trabajo, sea escriturado dentro del plazo común señalado en el artículo 9 del CT, esto es, dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días, si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días.

c) Una característica fundamental del contrato de trabajo es su carácter típico. Esto es, se trata de un contrato expresamente **regulado por la ley (Código del trabajo y leyes especiales)**.

1.1.3 Presunción de la existencia del Contrato de Trabajo.

El artículo 8 del CT, señala que: "toda prestación de servicios en los términos señalados (servicios personales, remuneración y subordinación), hace presumir la existencia de un contrato de trabajo". De lo expuesto, cuando una persona presta servicios, con las características mencionadas, a otra, el vínculo que las une corresponde a una **relación laboral que debe ser regulada por un contrato de trabajo.**

1.1.4 Contenidos del contrato individual de trabajo

Todo contrato de trabajo debe contener a lo menos las cláusulas que enumeran el artículo 10 del CT, con el objeto de proporcionar certeza y seguridad jurídica a la relación laboral, ya que en la medida que las partes conozcan con precisión las estipulaciones que los rigen, sabrán, en forma clara y precisa, los derechos que les asisten y las obligaciones a las que se encuentran sometidos.

A continuación, encontrarás un detalle de los contenidos mínimos:

Contenidos mínimos

1. Lugar y fecha del contrato.
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador.
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que han de prestarse.
4. Monto, forma y periodo 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 hará lo dispuesto en el reglamento interno.
6. Plazo del contrato.
7. Otros pactos acordados por las partes. Entre ellos, los beneficios adicionales que el empleador suministrará en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios. Si un trabajador cambia de domicilio, deberá dejar testimonio del lugar de su procedencia.

El Código del Trabajo, por una parte, se regula en un contenido mínimo para todo contrato de trabajo y, por otra, se otorga libertad para incorporar otros acuerdos de las partes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad con la limitación de cláusulas contraria a la ley laboral o aquellas que impliquen una renuncia a los derechos que otorgan las leyes laborales al trabajador, como es el caso de la renuncia a los descansos.

Revisemos a continuación un ejemplo de contrato de trabajo, en este caso, utilizaremos un contrato a plazo fijo, pero se debe considerar que también los hay de otros tipos.

Modelo de Contrato de Plazo Fijo

En....., a..... de de 20....., entre la Empresa (razón social) representada por don en su calidad de con domicilio en....., comuna de en adelante "el empleador" y don (a) de nacionalidad nacido (a) el ... de..... de....., cédula de identidad N° domiciliado en comuna de..... de profesión (u oficio)de estado civil procedente de en adelante "el trabajador", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo.

El trabajador se compromete y obliga a ejecutar el trabajo de.....que se le encomienda.

Los servicios se prestarán en (las oficinas del empleador u otros sitios. Nombrarlos) sin perjuicio de la facultad del empleador de alterar, por causa justificada, la naturaleza de los servicios, o el sitio o recinto en que ellos han de prestarse, con la sola limitación de que se trate de labores similares y que el nuevo sitio o recinto quede dentro de la misma localidad o ciudad, conforme a lo señalado en el artículo 12º del Código del Trabajo.

* La jornada de trabajo será de... horas semanales distribuidas de (día de inicio) a (Día de término) de a..... horas y de a El tiempo de media hora para colación será de cargo del trabajador.

El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo mensual de \$..... (la misma cantidad en letras) que será liquidado y pagado, por períodos vencidos y en forma proporcional a los días trabajados.

El empleador se compromete a otorgar a suministrar al trabajador los siguientes beneficios a) b)..... c).....

El trabajador se compromete y obliga expresamente a cumplir las instrucciones que le sean impartidas por su jefe inmediato o por la gerencia de la empresa, en relación a su trabajo, y acatar en todas sus partes las normas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (cuando exista en la empresa), las que declara conocer y que forman parte integrante del presente contrato, reglamento del cual se le entrega un ejemplar.

El presente contrato durará hasta el..... de..... de 20..... y solo podrá ponerse término en conformidad a la legislación vigente.

Se deja constancia que el trabajador ingresó al servicio del empleador el..... de..... de 20.....

Para todos los efectos derivados del presente contrato las partes fijan domicilio en la ciudad de....., y se someten a la Jurisdicción de sus Tribunales.

El presente contrato se firma en..... ejemplares, declarando el trabajador haber recibido en este acto un ejemplar de dicho instrumento, que es el fiel reflejo de la relación laboral convenida.

.....
FIRMA TRABAJADOR
RUT.....

.....
FIRMA EMPLEADOR
RUT.....

Figura 2. Modelo Contrato de Plazo Fijo. Fuente: Elaboración propia. (2016).



Para profundizar en este y otros **formatos de contrato de trabajo**, revisa la siguiente página de la Dirección del Trabajo:
<http://www.dt.gob.cl/tramites/1617/w3-article-97403.html>

1.1.5 Modificaciones al contrato de trabajo

El contrato de trabajo puede modificarse, por regla general, cuando existe acuerdo previo entre trabajador y empleador, el que debe constar por escrito en el mismo documento o en un anexo especial, lo cual debe ser firmado por ambas partes (artículo 11 del CT).

Ahora bien, conforme a lo señalado en el artículo 12 del CT, **el empleador tiene la facultad de alterar la naturaleza de los servicios o el sitio donde deban prestarse, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:**

- a) Que se trate de labores similares.
- b) Que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o la ciudad.
- c) Que no produzca menoscabo de ninguna naturaleza al trabajador.

Asimismo, el empleador puede variar las horas de inicio y término de la jornada de trabajo, hasta en una hora, sea anticipando o postergando la hora de ingreso, siempre que se funde en circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos.

Al adoptar esta medida, el empleador deberá dar aviso al trabajador con 30 días de anticipación a lo menos y el trabajador está obligado a obedecer lo dispuesto por el empleador, en forma inmediata o en el plazo que se le fije, sin perjuicio que el trabajador reclame de dicha medida.

1.1.6 Capacidad de contratar y normas relativas al trabajo de menores

La plena capacidad para acordar un contrato de trabajo se adquiere a los 18 años de edad, desde esta edad las personas pueden contratar libremente la prestación de sus servicios personales con la única restricción de que la actividad no sea contraria a la moral, salubridad, seguridad nacional y en definitiva ilegítima.

Existen reglas especiales para la contratación de menores, las que se establecen en el artículo 13 y siguientes del CT:

A.- Mayores de 18 años. (art. 13 inc. 1º CT).

Los mayores de 18 años son plenamente capaces laboralmente, por tanto, pueden contratar libremente la prestación de sus servicios.

B.- Varones menores de 18 años y mayores de 15; mujeres solteras menores de 18 años.

Se trata de incapaces relativos que requieren una autorización especial expresa, de su padre o madre, a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo, para celebrar válidamente un contrato de trabajo.

En caso de ser autorizado por el inspector del trabajo, éste deberá poner los antecedentes en conocimiento del Tribunal de Familia correspondiente, pudiendo el juez dejar sin efecto la autorización.

C.- Mujer casada (mayor de 16 años)

La mujer casada menor, es decir mayor de 16 años, no requiere autorización alguna para contratar laboralmente, pues el art. 13 inc. 8º CT remite al art. 150 del CC que establece: “La mujer casada de cualquier edad podrá dedicarse libremente al ejercicio de un empleo, oficio, profesión o industria”. De esta forma, a contrario sensu, las mujeres solteras menores de edad sí deben contar con las autorizaciones que hemos señalado arriba. En ambos casos deberá cumplirse con las normas de protección.

En el caso del cónyuge varón menor de edad, se entiende que posee plena capacidad para contratar laboralmente²⁶, no requiriendo autorización alguna para contratar, pero estaría sujeto a las normas de protección por su condición de menor y del principio protector.

D.- Menores de 15 años.

La regla general es que estos menores no puedan contratar laboralmente. No obstante, el art. 16 CT establece una excepción, pudiendo contratar los menores de 15 años si se cumplen los siguientes requisitos copulativos:

- Autorización del representante legal o del Juez de Familia.
- Debe tratarse de actividades de cine, radio, televisión, circo u otras similares.
- Cumplimiento de normas de protección.

1.1.6. Normas de protección aplicables al trabajo de menores.

A.- obligación escolar y jornada.

1. Acreditar haber culminado la Educación Media, o en su caso, encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. (art. 13 inc. 2º CT).
2. Si se encuentra cursando la Educación Básica o Media, las labores no deben dificultar la asistencia regular a clases y participación en programas educativos o de formación. (art. 13 inc. 2º CT).
2. Los menores no podrán trabajar más de 8 horas diarias, cursen o no estudios de Enseñanza Básica o Media. (art. 13 inc. 2º CT).
3. Si el menor cursa estudios de Enseñanza Básica o Media no puede trabajar más de 30 horas semanales durante el período escolar. (art. 13 inc. 2º CT).
4. No pueden trabajar en establecimientos industriales o comerciales entre las 22 y las 7 horas²⁷. (art. 18 inc. 1º CT).

Excepción:

- i. Si trabajan miembros de la misma familia bajo la autoridad de uno de ellos.

ii. Los varones mayores de 16 años, en las industrias y comercios que determine el reglamento tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche. (art. 18 inc. 2º CT).

B.- Tipo de trabajo.

1. Que se trate de trabajos ligeros que no perjudiquen la salud y desarrollo del menor (art. 13 inc. 2º CT).
2. Tampoco podrán trabajar en faenas que requieran fuerzas excesivas o actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad, moralidad (art. 14 inc. 1º CT).
3. Los menores de 21 años no podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos, sin realizarse previamente un examen de salud. (art. 14 inc 2º CT).
4. Los menores de 18 años no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilogramos. (art. 211-J CT).
5. Que el trabajo que vaya a realizar el menor no sea de aquéllos que el reglamento determine como peligrosos para su salud y desarrollo. (art. 13 inc. 8º CT).

C.- Lugar de trabajo.

1. Los menores de 18 años no podrán trabajar en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos. (art. 15 inc. 1º CT).
2. No podrán trabajar en lugares en que se expendan bebidas alcohólicas y que se consuman en el mismo establecimiento. (art. 15 inc. 1º CT).

Excepción:

- i. Podrán trabajar en estos lugares si cumplen con las normas comunes de protección,
- ii. y cuenten con la autorización de su representante legal y del Tribunal de Familia. (art. 15 inc. 2º CT)

1.1.5 Nacionalidad de los trabajadores

La nacionalidad, atributo de la personalidad de todo individuo, desde la perspectiva laboral, se considera en el sentido de poder establecer una cuota de trabajadores nacionales que debe laborar en una empresa. Se establece que un 85% de los trabajadores de una organización deben ser chilenos en la medida que la empresa cuente con más de 25 trabajadores. Este porcentaje exigido legalmente no constituye una discriminación y existen reglas especiales en relación a la manera de computar la proporción.

Se excluyen en la contabilización del porcentaje, los extranjeros:

- a) Que se trate de personal calificado y que no exista personal nacional de reemplazo, o, que, de existir, la contratación le signifique a la empresa incurrir en demoras prolongadas o gastos excesivos.
- b) Cuyo cónyuge o hijos sean chilenos.
- c) Que sea viudo o viuda de cónyuge chileno.

d) Que tengan más de cinco años de residencia en el país, sin considerar ausencias accidentales.



Para profundizar, se recomienda leer el texto sobre los principales aspectos migratorios relativos a las visas y permisos de trabajo en Chile para extranjeros, proporcionados como material complementario (descargar desde el aula virtual de INACAP).

Tema 2. Jornada de trabajo y permisos

2.1. La jornada de trabajo

La jornada de trabajo corresponde al “...tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato...” y “...el tiempo en que el trabajador se encuentre a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no le sean imputable” (artículo 21 del CT).

El autor Manuel García (1989) señala que existen razones para fundamentar la limitación del tiempo de las jornadas de trabajo, las que corresponden a:

- a) Razones de orden económicas: la productividad y rendimiento de una persona que trabaje desciende después de cierto tiempo.
- b) Razones de orden social: el trabajador requiere de tiempo de descanso diario para cumplir deberes familiares y sociales.
- c) Razones de orden espiritual: el trabajador requiere de tiempo para el desarrollo de valores.
- d) Razones de orden fisiológico: la fatiga y exceso de trabajo producen efectos negativos en el trabajador.
- e) Razones de orden político-jurídico: el derecho debe establecer reglas mínimas en cuanto la jornada de trabajo en beneficio del trabajador.



Para profundizar

Revisa el video sobre Jornada de trabajo de la Dirección del Trabajo en el siguiente link:
<http://www.dt.gob.cl/laborito/1614/w3-propertyvalue-22069.html>

2.2. Jornada activa y jornada pasiva de trabajo

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato”. Además, el texto legal considera como tiempo trabajado, aquel en que el trabajador se encuentra "a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputable" (por ejemplo, por un corte de energía eléctrica, falta de materia prima, etc.). Se reconoce, en consecuencia, la existencia de una jornada activa (art. 21 inc. 1° CT) y una pasiva (art. 21 inc.2° CT). En ambos casos, el trabajador tiene derecho a

remuneración. Con lo cual se cumple lo dispuesto en el Convenio N°30 de la OIT de 1930, ratificado por Chile, cuando define “horas de trabajo” como “el tiempo durante el cual el personal está a disposición del empleador”.

2.3. Esquema de Jornada de Trabajo

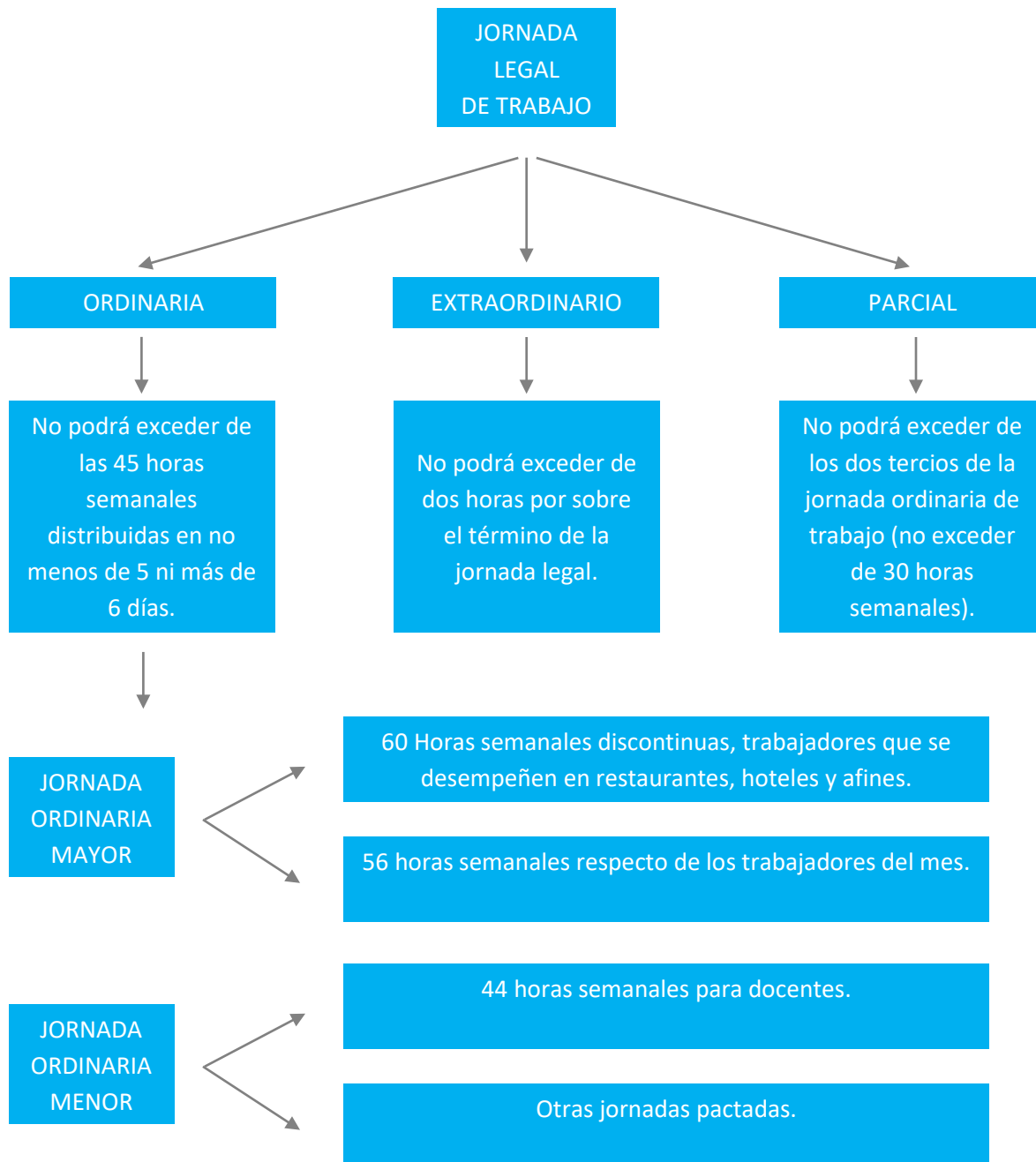


Figura 3. Estructura de jornada laboral en Chile. Fuente: Elaboración propia (2018).

2.4. Jornada ordinaria de trabajo

De conformidad con lo establecido en los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo se encuentra sujeta a límites que las partes deben respetar al convenirla en el contrato de trabajo, siendo estos los siguientes:

- a) No puede exceder de 45 horas semanales.
- b) El máximo legal, esto es, las 45 horas, debe ser distribuido en la semana en no menos de cinco ni en más de seis días.
- c) Tampoco puede exceder las 10 horas diarias.



Ejemplos situacionales

- Si alguien trabaja 6 días a la semana, tendrá una jornada diaria de trabajo de 7,5 horas.
- Si un trabajador tiene una jornada diaria de 7,5 horas y media hora de colación, va a permanecer 8 horas en el lugar de trabajo, pero solo 7,5 se van a contabilizar como trabajadas.
- Si la jornada se distribuye en forma pareja durante 5 días, la jornada diaria de trabajo será de 9 horas.

2.5. Jornada ordinaria de trabajo extendida

El empleador puede extender la jornada ordinaria de trabajo de los dependientes del comercio hasta en dos horas diarias durante los nueve días anteriores a la Navidad.

Asimismo, se puede extender la jornada ordinaria de trabajo cuando se trate de evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga un caso fortuito o fuerza mayor, o cuando deban practicarse reparaciones impostergables a las maquinarias. En todo caso, se paga como horas extraordinarias, no obstante ser horas de extensión de jornada ordinaria.

2.6 Jornada de trabajo en el comercio

Algunas situaciones especiales en materia sobre jornada laboral en el comercio, el [Código del Trabajo](#) y Leyes especiales (Ley N° 19.973, Ley N° 20.215, Ley N° 20.409 y dictamen dirección del trabajo N° 4050/061), establecen diferentes beneficios a los trabajadores de este rubro, entre los que se encuentran:

Cómo debe ser la jornada de trabajo en Navidad, fiestas patrias, año nuevo y 1 de mayo.

El descanso dominical de siete domingos anuales.

Cada año, son feriados **obligatorios e irrenunciables** para todos los dependientes del comercio los siguientes días:

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL
1			
MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
1			
SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
18 y 19			25

* 1 de enero.

* 1 de mayo.

* 18 y 19 de septiembre.

* 25 de diciembre.

Excepcionalmente, **sí pueden trabajar esos días** los dependientes que se desempeñen en:

* Clubes.

* Restaurantes.

* Establecimientos de entretenimiento (cines, espectáculos en vivo, discotecas, pubs, cabarets, casinos de juego).

* [Gasolineras y bencineras](#).

* Farmacias de urgencia.

* [Farmacias de turno](#).

Los empleadores no podrán considerar el día de feriado irrenunciable como reemplazo de uno de los siete domingos libres anuales.

Asimismo, un negocio puede abrir un día de feriado irrenunciable, siempre que la atención sea efectuada por su dueño.

2.7. Jornada extraordinaria de trabajo

De la definición legal de Jornada Extraordinaria, esto es, "la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor", es posible señalar que aquella no solo debe mirar el interés del trabajador en aumentar sus remuneraciones, sino que además debe velar por el interés de la familia y la sociedad en que exista respeto al tiempo libre, al descanso y a la dedicación de la familia y adicionalmente la posibilidad de que otros sujetos se integren como trabajadores, disminuyendo el desempleo con nueva mano de obra contratada.

a- Se caracteriza la jornada extraordinaria:

b- Se debe pactar libre y voluntariamente, no es obligatoria.

c- Al ser extraordinarias poseen un carácter excepcional, emanan de una situación especial de la empresa.

d- Deben pactarse por escrito, con una duración no superior a meses. No obstante, de no constar por escrito, se consideran extraordinarias las que se trabajen en exceso de la ordinaria con conocimiento del empleador.

e- Tiene límite: solo dos horas por día.

f- En cuanto a su remuneración: se remuneran con un recargo de un 50% a la hora diaria, jornada ordinaria.

g- Se pagan en conjunto con la remuneración ordinaria.

h- Se deben controlar con libro de firmas o reloj control.

2.8 Jornada parcial de trabajo

Se autoriza la contratación con jornada a tiempo parcial y se les aplica el código del trabajo cuando se convenga una jornada de trabajo no superior a 2/3 de la jornada ordinaria definida y cuantificada en el artículo 22 del CT.

Se permite el pacto de horas extraordinarias, su jornada debe ser continua y no puede exceder de 10 horas, tienen un lapso de tiempo de media a una hora para la colación. Tienen en lo demás todos los derechos del trabajador a tiempo completo.

Otras reglas especiales se refieren al límite de gratificaciones, a alternativas de distribución de la jornada y la forma de determinar la última remuneración para efectos del pago de indemnizaciones que le puedan corresponder por el término del contrato (promedio de remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años).

2.9 Trabajadores sin límite de jornada

Hay un grupo de personas que no se encuentra afecta al límite de la jornada, pues son trabajadores que desempeñan actividades condicionadas por otros factores que hacen necesaria una alta disposición o disponibilidad horaria.

Dentro de los cuales tenemos a los siguientes trabajadores:

Los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores.

Los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata.

Los contratados para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos.

Los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

Los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

Los deportistas profesionales y los trabajadores que desempeñan actividades conexas (cuerpo técnico).

Los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

Los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros.

Los trabajadores que se desempeñen como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles.

El personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes.

2.10. Permisos especiales

La característica del derecho del trabajo, al ser un derecho nuevo y en constante evolución, se manifiesta precisamente al analizar las causales de los permisos especiales que se deben otorgar a los trabajadores, las cuales responden a las necesidades de salud, que desarrollo y compromiso social obligan a otorgarlos. Así tenemos:

Permiso por muerte de hijo, Siete días de permiso pagado cónyuge o conviviente civil

Permiso por muerte de un hijo en gestación	Tres días hábiles.
Permiso por muerte de padre o madre del trabajador	Tres días hábiles.
Permiso para exámenes médicos (mamografía y próstata)	Las mujeres mayores de 40 años y los varones mayores de 50 años. Medio día, tiempo que se entiende efectivamente trabajado.

Permiso para trabajadores que adicionalmente integran cuerpo de bomberos que asiste a un siniestro.

2.11. Descanso diario

La interrupción diaria o descanso diario debe ser visto desde una doble perspectiva: una dentro de la jornada, que se trata de una pausa, de una interrupción para alimentarse que será de media hora y no imputable al tiempo trabajado.

Otra, como necesaria pausa para que el trabajador reponga sus fuerzas y pueda dar término a su actividad laboral diaria en buenas condiciones (artículo 34 del CT).

El descanso diario permite llevar a cabo la colación y descansar habitualmente durante las noches.

2.12. Descanso semanal

El descanso semanal se establece en Chile en el año 1917, reconociendo el derecho al descanso dominical. Pero a este descanso semanal debe agregársele el de días festivos.

Los días feriados se establecen por ley. Es posible pactar compensaciones por las horas trabajadas en días festivos, en la medida que ellos no correspondan a feriados irrenunciables (ejemplos: 1° de mayo, 18 de septiembre y 25 de diciembre). El pacto debe constar por escrito.

El descanso dominical o por festivo, se inicia a más tardar a las 21.00 horas del día anterior, y termina a las 06.00 horas del día siguiente.

2.13. Trabajadores exceptuados del descanso dominical

Para todos los efectos legales, están exceptuados de las normas generales del descanso semanal los trabajadores que se desempeñen:

1. En faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;
2. En las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria. Conforme lo dispuesto en el artículo 90 CT, se entienden incluidas en este número las labores agrícolas de riesgo y aquellas que se realizan en épocas de siembra o cosecha.
3. En las obras o labores que por su naturaleza no pueden ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados.
4. En los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa.
5. A bordo de naves.
6. En las faenas portuarias; y;
7. En los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido para el día que se fije para las elecciones y plebiscitos y para las elecciones municipales.
8. En calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñen actividades conexas.

Observación: Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingos y festivos.

i) Deberán respetar la jornada ordinaria máxima. Las horas trabajadas en esos días, que excedan de la jornada ordinaria semanal, se pagarán como extraordinaria; y

ii) Deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del art. 36 CT. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

En los casos a que se refieren los números 2 y 7 del art.38 CT (labores que exigen continuidad y establecimientos de comercio y servicios que atienden directamente al público) al menos dos de los días de descanso compensatorios en el respectivo mes calendario, deberá otorgarse necesariamente en día domingo. Esta norma no se aplicará a los siguientes trabajadores:

- a) Los contratados por un plazo de 30 días o menos;
- b) Aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a 20 horas semanales;
- c) Los contratados exclusivamente para trabajar los días sábados, domingo o festivos.

2.14. Descanso anual (concepto de feriado anual)

Se le puede denominar también vacaciones anuales pagadas y se encuentran tratadas en el artículo 67 del CT. Hoy parecen muy normales, pero se debe señalar que primeramente se discutía su existencia considerando que al trabajador se le paga o remunera por prestar servicios, razón por la cual carecía de causa el remunerar al trabajador cuando descansara. En nuestro país sus antecedentes se remontan a 1924, año en que se conceden vacaciones anuales pagadas a los empleados, para luego recién en 1931 extenderse el beneficio a los obreros, en tanto que se reconoció para la totalidad de los trabajadores solo en 1948.

Su fundamento radica en ser la oportunidad que tiene el trabajador de encontrarse con su grupo familiar, evaluar, reflexionar sobre la razón de su trabajo, pues no se trabaja solo para subsistir, sino que para vivir, proyectarse y trascender.

Para obtener el derecho, se debe haber trabajado o prestado los servicios personales. Este consiste en que se le concede un descanso de 15 días hábiles, el que es remunerado íntegramente. Se concede preferentemente en periodo de primavera o verano. El día sábado para efectos del feriado se considera inhábil. Si durante el feriado anual le sobreviene al trabajador una enfermedad que confiera el derecho a licencia médica y subsidio, no procede suspender las vacaciones, pero sí tiene derecho al subsidio.

El feriado debe ser continuo, pero puede fraccionarse a partir del décimo día. No se puede compensar con dinero, salvo en el caso que el trabajador deje de pertenecer por cualquier causa a la empresa.

2.15. No tienen derecho a feriado

Los trabajadores que por la naturaleza de los servicios que prestan deban interrumpirse o dejar de funcionar por un lapso de tiempo superior al del feriado anual y se mantengan en el goce de su remuneración íntegra, como es el caso

de los profesores y auxiliares docentes que durante el mes de febrero no prestan servicios, no pueden exigir, además, el derecho a feriado o descanso anual.

2.16. Remuneración durante el feriado

Durante el feriado anual, el trabajador tiene derecho a la remuneración íntegra, constituida por el sueldo para los trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija y para quienes tienen remuneración variable, por el promedio de lo ganado en los tres últimos meses.

Si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario, este también beneficiará a las remuneraciones del trabajador que se encuentren con vacaciones.

2.17. Feriado progresivo

Todo trabajador que tenga más de 10 años de trabajo, continuos o no, para un mismo o diferentes empleadores, tienen derecho a un día adicional de feriado por cada 3 años nuevos trabajados.

Solo se pueden hacer valer 10 años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

El feriado progresivo es susceptible de negociación individual o colectiva.

Ejemplo: al cumplir 13 años de trabajo, tienen derecho a 16 días hábiles de feriado y así sucesivamente, cada 3 años.

2.18. Feriado colectivo

Corresponde al cierre de la empresa o establecimiento con un mínimo de 15 días hábiles para que los trabajadores hagan uso de sus vacaciones.

Su otorgamiento es una facultad del empleador. Se debe disponer anualmente. No puede ser inferior a 15 días. Se otorga a todos los trabajadores de la empresa. En su caso se les anticipan las vacaciones a los trabajadores que no cumplen con los requisitos para aquella. Respecto de los que tienen más derecho a vacaciones, se les debe otorgar el saldo.

2.18 Feriado proporcional

Se entiende por tal, a la figura que se presenta cuando el trabajador deja de pertenecer a la empresa sin hacer uso de su feriado y teniendo los requisitos para hacerlo, en este caso se compensa en dinero por el empleador en el equivalente al tiempo que le hubiere correspondido. Lo mismo ocurre (compensación en dinero en forma proporcional) cuando el trabajador termina sus funciones antes de tener derecho a vacaciones, se compensa en dinero proporcional al tiempo que media entre la contratación y la fecha cuando el trabajador terminó sus funciones.

Para profundizar



Para revisar los artículos correspondientes a cada tema tratado, revisa el material de profundización Artículos Código del Trabajo.

Practica los contenidos tratados aquí entrando en la siguiente página de la Dirección del Trabajo: <http://app-desarrollo.dirtrab.cl/dteduca/trivia2.aspx>

Tema 3. Causales de término de contrato

3.1. Reglas básicas

El análisis de distintas disposiciones del Código del Trabajo nos permite establecer las reglas básicas que rigen el término del contrato de trabajo.

Siguiendo el esquema que la Dirección del Trabajo hace del tema, es preciso ver y analizar las disposiciones del Título V del Código del Trabajo: “De la Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo”. Este, entre los artículos 159 a 178, establece lo que se denomina las reglas básicas en la terminación del contrato de trabajo.

a) El contrato de trabajo solo puede terminar por una causa legal

De conformidad a las normas jurídicas que regulan el término del contrato de trabajo, contenidas en el Código del Trabajo, el contrato individual de trabajo solamente puede terminar por una causa legal y las causas legales se encuentran en los artículos 159, 160 y 161 del CT. Excepcionalmente, existen otras disposiciones legales como el artículo 9 y 152 del CT que contienen otras causales.

Además, es preciso señalar que el legislador se anticipa a declarar ilegítima la causal de terminación del contrato de trabajo fundada en invalidez.

En otras palabras, cada vez que tenga lugar la conclusión del contrato de trabajo, deberá ajustarse y fundarse en alguna de las causales que se enumeran en los preceptos legales señalados.

b) Las causales operan *ipso facto*, o sea, de inmediato

Si el trabajador incurre en una conducta que configure, a juicio del empleador, una causal que amerite el término del contrato de trabajo, aquél deberá adoptar una decisión al respecto, pudiendo elegir perdonar o dejar pasar ese hecho, o bien, proceder a la desvinculación del dependiente. Si opta por lo primero, no es procedente que, transcurrido un tiempo, pretenda invocar ese hecho para fundar el término del contrato de trabajo, por cuanto se entiende que habrá operado lo que se ha denominado, por la doctrina de los autores y la jurisprudencia judicial, el perdón de la causal.

c) En los juicios por despido, la acreditación de la causal corresponde al empleador

Si el trabajador considera que la causal invocada por el empleador para el término del contrato de trabajo es injustificada, indebida o improcedente, puede recurrir al tribunal para que el juez determine si la causal se ajusta a derecho.

En la tramitación del proceso, corresponderá al empleador acreditar los hechos que configuran la causal invocada para el término del contrato de trabajo. En otras palabras, es el empleador el que debe convencer al juez que el trabajador incurrió en los hechos que configuran la causal que se ha invocado para tal efecto. Esto es la carga de la prueba, que corresponde al empleador.

d) Solamente en los casos que el término del contrato se produce por necesidades de la empresa y desahucio (artículo 161), el trabajador tiene derecho a indemnización por años de servicio y sustitutiva del aviso previo

El mismo derecho tendrá aquel trabajador que hubiere sido despedido, con independencia de la causal invocada por el empleador, en forma injustificada, indebida o improcedente, circunstancia que debe declararse judicialmente.

Las causales que se contienen en los artículos 159 y 160 del CT, no conceden derecho a indemnización por años de servicio al trabajador cuando se produce el término del contrato de trabajo. Lo anterior no obsta a que, en el caso de aquellas causales referidas en el artículo 159 del CT, las partes puedan pactar el pago de una indemnización por término de contrato de trabajo de forma voluntaria.

Solamente cuando el contrato concluye por alguna de las causales del artículo 161 del CT, el trabajador accede al referido beneficio a condición de que la relación laboral haya estado vigente por un año o más, conforme a lo dispone el artículo 163 del CT.

En otros términos, la ley impone al empleador la obligación de pagar indemnización por años de servicios únicamente en los casos que el término del contrato de trabajo sea por las causales de necesidades de la empresa y desahucio.

En el caso de las causales necesidades de la empresa y desahucio, si el empleador no comunica el despido por escrito con, a lo menos, 30 días de anticipación, procederá el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo.

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 168 del CT, el trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 del CT, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que este así lo declare.

e) En general, cada vez que termina el contrato de trabajo, debe enviarse aviso del término de contrato.

El artículo 162 del CT, exige que el empleador comunique al trabajador, por escrito, el término del contrato de trabajo.

La regla general es que cada vez que se produce el término del contrato de trabajo, debe entregarse personalmente o enviarse por correo certificado, una carta en la cual se comunique tal circunstancia.

Solamente en los casos que el término de contrato se produce por las causales de los números 1, 2 o 3 del artículo 159 del CT, esto es, mutuo acuerdo, renuncia voluntaria o muerte del trabajador, respectivamente, no es necesario enviar o entregar la carta. En todos los demás casos, es obligación del empleador comunicar el término del contrato o el despido del trabajador.

Desde la entrada en vigencia de la Ley N° 19.631, denominada Ley Bustos, según la cual el término del contrato de trabajo no producirá efecto si las cotizaciones previsionales no se encuentran pagadas hasta el último día del mes anterior al del término del contrato de trabajo.

f) Para despedir a un trabajador con fuero, se requiere que previamente el juez autorice el término del contrato

El término del contrato de trabajo debe fundarse en una causa legal y, en el caso de los trabajadores amparados por fuero laboral, se requiere en forma previa a la aplicación de la causal en la cual haya incurrido el trabajador, que el juez autorice el término del contrato de trabajo.

De esta forma, los trabajadores con fuero, pueden ser despedidos o su contrato terminar. Sin embargo, es indispensable que se obtenga, en forma previa, la autorización del juez, mediante la tramitación del correspondiente juicio de desafuero.

Las causales que pueden invocarse para solicitar el desafuero son el vencimiento del plazo convenido –artículo 159 N°4 del CT–, conclusión de la obra o servicio que dio origen al contrato –artículo 159 N°5 del CT– y todas las causales de caducidad a que se refiere el artículo 160 del CT.

g) La licencia médica no concede fuero, por lo cual, puede despedirse a un trabajador con licencia médica, salvo por las causales de necesidades de la empresa y desahucio.

Actualmente, el ordenamiento jurídico laboral no concede fuero a los trabajadores que se encuentren haciendo uso de licencia médica por incapacidad laboral. Solamente se contempla una norma que prohíbe despedir a un trabajador con licencia médica, por las causales del artículo 161 del CT; esto es, necesidades de la empresa o desahucio.

De acuerdo a lo expuesto en el párrafo anterior, es procedente poner término al contrato de trabajo de un trabajador que se encuentre haciendo uso de licencia médica, en la medida que se invoquen causales de los artículos 159 y 160 del CT.

3.2. Causales del Término del Contrato de Trabajo

El artículo 159 del Código del Trabajo establece las siguientes causales de término de contrato de trabajo. A continuación, se indican sus causales:

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de 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. Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

- 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- 6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

El artículo 160 del Código del Trabajo establece las siguientes causales de término de contrato de trabajo. A continuación, se indican sus causales:

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
- 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;
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y
- 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.- 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 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:

- 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, y
- b) 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 del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

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

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

El artículo 161 del Código del Trabajo nos indica cómo se aplica la causal de necesidad de la empresa como término del contrato de trabajo. A continuación, se indican sus causales:

Art. 161. 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 en la 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 168.

En el caso 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.

3.3. El auto despido

Cuando el trabajador pone término a su contrato de trabajo mediante la figura del despido indirecto o auto despido, que regula el artículo 171 del Código del Trabajo, debe comunicar por escrito a su empleador el término del contrato, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, indicando la o las causales legales que se invocan y los hechos en que se funda el término del contrato. El trabajador deberá concurrir a los Tribunales de Justicia, dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la terminación de los servicios, para interponer la demanda por despido indirecto y, si obtiene sentencia favorable, el juez ordenará el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y legal por años de servicios, esta última aumentada en un 50% en caso que la causal invocada sea la del N° 7 del artículo 160, o en un 80% en el caso de las causales del N° 1 y 5 del mismo artículo. Si el despido indirecto es de una cuantía igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales, se aplican las normas del procedimiento monitoreo, lo que implica que, previo al inicio de la acción judicial se debe interponer un reclamo ante la Inspección del Trabajo.

3.4. Finiquito

El finiquito es la manera legal mediante la cual un trabajador y su empleador ponen término a la **relación laboral**, en caso de renuncia o despido.

En este documento debe quedar claramente identificada la causal de despido y todos los acuerdos a los que se comprometen ambas partes, en lo que respecta a plazos, indemnizaciones y el monto que el empleador debe pagar al trabajador.

En caso de renuncia, el trabajador puede presentar una propuesta de finiquito, pero es el empleador quien tiene la obligación proporcionar el documento.

En caso de despido, el trabajador tiene el derecho a no firmar el finiquito si no está de acuerdo con la o las causales.

Para que el finiquito sea válido debe contar con la firma del empleador y trabajador (o de sus representantes, a través de un poder simple). Además, el finiquito debe ser **ratificado ante un ministro de fe**.

El empleador debe estar al día con el **pago de las cotizaciones** previsionales, de salud y del seguro de desempleo (si corresponde) hasta el último día del mes anterior al despido. El trabajador puede dejar constancia en el finiquito si

no está de acuerdo con estos montos, aunque acepte los otros pagos al momento de firmar (Ejemplo: gratificaciones o vacaciones proporcionales).

Si ambas partes llegan a un acuerdo, el monto establecido en el finiquito puede ser pagado en cuotas.

Plazos: el finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de 10 días hábiles, contados desde que ocurrió el término de la relación laboral.

Cuando el empleador no cumple con el plazo establecido, el trabajador puede acudir a la Inspección del Trabajo (dependiente de la Dirección del Trabajo) a interponer un reclamo.

¿Cuándo no es necesario el finiquito?

- a-. Cuando los contratos sean por menos de 30 días, excepto que ese plazo se amplíe por otros 30 días.
- b-. Vencido el plazo de contrato, el trabajador continúe prestando sus servicios con conocimiento del empleador.
- c-. Si el trabajador no se presenta a la ratificación del finiquito.
- d-. El término de la relación laboral se concretará igualmente.
- e-. El empleador deberá dejar constancia en la Inspección del Trabajo y tendrá que poner a disposición del trabajador el pago del finiquito en un plazo de 10 días hábiles.
- f-. El trabajador solo podrá disponer del dinero una vez firmado el finiquito. A falta de finiquito, el término de la relación laboral puede probarse mediante:

Comunicación del despido, carta dada al trabajador por escrito y firmada por el empleador.

Certificación del inspector del trabajo respectivo que certifique el término del contrato.

Acta de conciliación o avenimiento.

Acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo.

Sentencia judicial ejecutoriada.

Carta de renuncia ratificada ante algún ministro de fe.

Si se pierde el finiquito:

El ex empleador está obligado a mantener un ejemplar del finiquito, firmado por ambas partes, en el lugar de trabajo.

La otra copia debe quedar en manos del trabajador. No obstante, se puede solicitar una copia:

- a-. A su ex empleador, quien, no está obligado a entregarla.
- b-. En la Inspección del Trabajo o la notaría pública ante la cual se ratificó el finiquito.

Ideas fuerza

Se les han presentado ante ustedes un compendio de las materias más relevantes del Derecho Laboral, como son las relacionadas con el Contrato Individual de Trabajo, a saber: concepto, características, elementos, contenidos del Contrato Individual de Trabajo, reglas sobre modificación y alteración de sus contenidos, sobre la capacidad de los trabajadores.

El Contrato Individual de Trabajo permite que **la prestación de servicios personales**, a los que se obliga el trabajador, se encuentre definida y precisada en el documento Contrato de Trabajo, de manera que resulte en sí, un instrumento de protección para el trabajador.

Asimismo, se han entregado los contenidos básicos acerca de la Jornada de Trabajo: concepto, clasificación, permisos y descansos, que permitirán entender otro de los elementos de la relación laboral, como es **el vínculo de subordinación y dependencia** que debe tener el trabajador respecto de su empleador.

Por otra parte, dimos a conocer qué se entiende por **las remuneraciones**, otro elemento de la relación laboral, abordamos su concepto, clasificación o tipos, su sistema de protección, de descuentos. También presentamos el tema del Seguro de Cesantía.

Finalmente, se les entregó material que reflexiona acerca de las formas o maneras de poner término a la relación laboral, en la materia que llamamos **Causales de Terminación del Contrato de Trabajo y su Finiquito**.

Esperamos que las materias tratadas en esta unidad les sean de utilidad en su futuro ejercicio profesional, y, a la vez, un estímulo para enfrentar los desafíos que sin lugar a dudas se les presentarán y deberán sortear.

Bibliografía

García, Manuel. (1989). *Derecho del trabajo*. Madrid: Universidad de Madrid, Escuela de Derecho.

Gobierno de Chile, Dirección del trabajo. (s.f. a). *Contrato de trabajo*. Recuperado el 19 de mayo de 2015: <http://www.dt.gob.cl/laborito/1614/w3-propertyvalue-22869.html>

Gobierno de Chile, Dirección del trabajo. (s.f. b). *DTEduca*. Recuperado el 19 de mayo de 2015: <http://app-desarrollo.dirtrab.cl/dteduca/trivia2.aspx>

Gobierno de Chile, Dirección del trabajo. (s.f. c). *Remuneraciones [animación]*. Recuperado el 19 de mayo de 2015: <http://www.dt.gob.cl/laborito/1614/w3-propertyvalue-22071.html>

Gobierno de Chile, Dirección del trabajo. (s.f. d). *Centro de consultas laborales: ¿Cómo se determina el monto de las prestaciones cuando se hace uso del seguro de cesantía?* Recuperado el 19 de mayo de 2015: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-95310.html>

Rojas Miño, I. (2015). *Manual de derecho del trabajo*. Chile: Editorial Lexis Nexis.

Moraga Neira. (2014). *Código del trabajo comentado*. Chile: Editorial Thomson Reuters.

Thayer Arteaga William, Novoa Fuenzalida Patricio. (2017) *Manual de Derecho del Trabajo Tomo III*, Editorial Jurídica.