

## PREGUNTAS Y RESPUESTAS:

### Remuneración

- 1. Defina remuneración
- R: Según el art. 41 del CT se entiende por remuneración, las contraprestaciones en dinero y las demás en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.
- ¿Cuál es el parámetro para determinar el sueldo base de un trabajador?
- R: Conforme a la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, todo trabajador que debe cumplir una jornada ordinaria de trabajo debe estar remunerado con un sueldo o sueldo base equivalente al valor del ingreso mínimo mensual.
- 2. ¿Cuándo se presumirá que el trabajador está afecto al cumplimiento de la jornada de trabajo?

R: Cuando debiera registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores.

- Cuando el empleador le efectúe descuentos por atrasos.
- Cuando el empleador por medio de un supervisor controle las labores del trabajador (Trabajador!!! No Empleado).

### **Va a parecer enredada la pregunta, pero es necesaria para entender el concepto general.**

- **3. ¿Qué trabajadores se encuentran exceptuados de esta norma? (letra a del art. 42 CT)R:**

Lo establece art. 22 Inc. 2° del CT por Ej. Los gerentes, los que trabajan sin fiscalización superior inmediata, quienes hayan sido contratados para trabajar desde su casa, agentes comisionistas, vendedores viajeros y quienes no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

**Señores:** De esta forma, la ley exime al empleador de pagar un sueldo o sueldo base a los trabajadores excluidos de cumplir jornada de trabajo, pero no de la obligación de remunerarlos, al menos conforme al ingreso mínimo mensual vigente.

- **4. ¿Qué es la gratificación legal?**

**R:**

Es la parte de las utilidades que ha obtenido el empleador en el año comercial y que debe distribuir entre los trabajadores de la empresa.

- **5. ¿Cuándo existe obligación de pagar gratificación legal?**

**R:**

La ley señala tres requisitos:

- Que la empresa persiga fines de lucro.
- Que exista obligación de llevar libros de contabilidad.

- Que se obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros comerciales.

- **6. ¿En qué consiste la obligación de gratificar?**

**R:**

Consiste en el pago que realiza el empleador de parte de las utilidades líquidas obtenidas durante el año comercial, a los trabajadores con derecho a percibirla.

El porcentaje de utilidad líquida o excedentes que se reparte entre los trabajadores no puede ser inferior al 30%.

- **7. ¿La gratificación legal se considera en el cálculo de la indemnización por años de servicio?**

**R:**

En los casos en que el empleador deba pagar indemnización legal por años de servicio, la gratificación se considera en la base de cálculo de esta sólo cuando se haya pagado mes a mes.

- **8. ¿Qué es la gratificación proporcional?**

**R:**

Es aquella que debe pagarse a los trabajadores que no alcanzan a completar un año de servicio. Su monto se determina en proporción a los meses trabajados, en cualquiera de las modalidades de pago.

- **9. ¿Puede enterarse el sueldo o el sueldo base con la gratificación pagada mensualmente?**R:Para completar el ingreso mínimo **no se consideran:**

- Los pagos por horas extraordinarias.
- La asignación familiar, de movilización, de colación, de desgaste de herramientas, de pérdida de caja.
- Ni los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes y los demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual o que constituyan devolución de gastos en que se incurra por causa del trabajo.
- **Tampoco se imputarán al ingreso mínimo las cantidades que perciba el trabajador por concepto de gratificación legal, cualquiera que fuere su forma de pago.** art. 8° del decreto ley N° 670.

**O SEA:** No es posible enterar el sueldo base, que debe ser equivalente al ingreso mínimo mensual con la gratificación pagada mes a mes.

- **10. Si el trabajador, se desempeña en "Jornada parcial de trabajo" (menos de 30 horas semanales) ¿cómo se calcula el ingreso mínimo que debe percibir ese trabajador?** R:El art. 44 inc. 3° del CT dice que el sueldo del trabajador, no puede ser inferior a un ingreso mínimo mensual, proporcionalmente calculado a la jornada ordinaria de trabajo (con un tope de 45 horas semanales).

**Por lo tanto:**

- Multiplicamos el ingreso mínimo mensual por la cantidad de horas que comprenderá la jornada Semanal PARCIAL (Ej. 22 horas)

**Sería: 193.000 (ingreso minimo mensual) x 22 (horas semanales pactadas) = X**

- Y el producto (x) lo dividimos por 45 (Que son el tope de horas semanales de la jornada ordinaria)
- Entonces:  $193.000 * 22 = 4.246.000$  (no se alegren todavía hay que dividirlo en 45)  $4.246.000 / 45 = \$94.355.5$  (Monto mínimo por jornada parcial de 22 horas).

Ingreso mínimo mensual multiplicado por la cantidad de horas semanales pactadas, y el resultado de eso dividido en cuarenta y cinco.

- **11. Si tengo un trabajador a base de comisiones, y el trabajador no alcanzó a enterar el valor del ingreso mínimo con las comisiones devengadas en el mes. ¿Debe el empleador pagar la diferencia?**

**R:**

Primero debemos precisar si el trabajador está sujeto a cumplir una jornada de trabajo, Si es así es obligatorio para el empleador pagar un sueldo base.

Si el dependiente está remunerado sobre la base de comisiones, sueldo que no puede ser inferior al valor del ingreso mínimo mensual. En este evento, el trabajador tendría remuneración mixta, por una parte el sueldo base y por otra las comisiones que devengue en el período trabajado. Si el trabajador remunerado sobre la base de comisiones está exento de cumplir jornada, (inciso 2º del artículo 22 del CT), no es obligatorio para el empleador pagar un sueldo base, pero lo que devengue el dependiente por concepto de comisiones no puede ser inferior a un ingreso mínimo mensual, y de no alcanzarse es el empleador quien debe de pagar la diferencia. (Sin comentarios).

- **12. ¿Cómo debe remunerarse el tiempo en que el trabajador no realiza las labores convenidas por causa ajena a su voluntad?**

**R:**

Las obligaciones principales de todo empleador son las de proporcionar el trabajo y pagar la remuneración convenida en el contrato, en tanto que para el trabajador es la de realizar dentro de la jornada de trabajo la labor encomendada. El art. 21 inc 2º del CT, (Se considera también jornada de trabajo el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables). Si el empleador no puede proporcionar el trabajo pactado en el contrato, por ejemplo, Se acabó la materia prima, o cualquier otra causa ajena al trabajador, el empleador no se puede desentender de su obligación de remunerar al trabajador. Si no hay pacto escrito relativo a la forma de pagar dichos períodos éstos deben pagarse en la forma como reiteradamente en el tiempo lo ha hecho la empresa, forma que constituye una cláusula tácita incorporada al contrato de trabajo. A falta de pacto tácito, la forma de remunerar la inactividad laboral debe ser equivalente **al promedio** de lo percibido por el dependiente durante los últimos tres meses laborados, el que no podrá ser inferior al valor del ingreso mínimo mensual. (Se entiende que la inactividad fue extensa, en definitiva la inactividad del trabajador es cargo pecuniario del Empleador).

- **13. ¿En qué caso el empleador queda eximido de la obligación de pagar la gratificación correspondiente al 30% de las utilidades líquidas?**

**R:**

De acuerdo con lo señalado en el artículo 50 del CT, dice: "El empleador que abone o pague a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto

de remuneraciones mensuales, queda eximido de la obligación de pagar la gratificación correspondiente al 30% de las utilidades líquidas".

- **14. ¿Cuándo el empleador se encuentra en la obligación de pagar la gratificación legal?**

**R:**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 del CT, los empleadores que obtienen utilidades líquidas en su giro **Tienen la obligación de gratificar** anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al 30% de dichas utilidades. La obligación de gratificar a los trabajadores existe cuando se reúnen los siguientes requisitos:

- a) que estos establecimientos o empresas persigan fines de lucro, (salvo las cooperativas)
- b) que estén obligados a llevar libros de contabilidad.
- c) que obtengan utilidades líquidas en su giro, en el período anual respectivo.

Cumpliendo el empleador los 3 requisitos antes indicados se encontrará en la obligación de gratificar a su personal conforme como lo haya convenido en el contrato de trabajo (si mensual o anual)

- **15. ¿Cuáles son las formas de pago de la gratificación legal?**

**R:**

Existen dos modalidades. El optar por una u otra es facultad del empleador.

La primera consiste en prorratear el 30% de la utilidad líquida entre todos los trabajadores y en proporción a las remuneraciones percibidas por cada uno de ellos.

La otra modalidad consiste en pagar o abonar al trabajador el 25% de la remuneraciones devengadas durante el año, cualquiera sea la utilidad líquida que obtenga la empresa. Esta gratificación tiene un tope equivalente a 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales (IMM)

- **16. ¿Cómo se paga la gratificación, cuando el trabajador no alcanza un año de trabajo en la empresa?**

**R:**

Conforme al Art.52 del CT: "Los trabajadores que no alcanzan a completar un año de trabajo tienen derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados. No debe necesariamente considerarse el mes como mes calendario, siendo posible contar el mes de 15 a 15, o de 20 a 20, etc. Por otra parte, no debe considerarse los días que no alcancen a completar un mes Ej. Del 10 al 30 Así, para un determinado trabajador el mes comienza el día 10 y termina el 10 del mes siguiente, si es despedido el 30 del mes, no tendría derecho a la gratificación proporcional por el período que va desde el día 11 a la fecha del despido.

- **17. ¿Puede el empleador dejar de pagar la gratificación mensual convenida si estima que por el año en curso no existirán utilidades líquidas a repartir?**

**R:**

Si el empleador y el trabajador han convenido en el contrato de trabajo el pago de anticipos de la gratificación legal, la circunstancia que el empleador estime que por el año comercial en cuestión la empresa obtendrá pérdida por lo que no se generará el derecho para que el trabajador perciba el referido beneficio, no faculta al empleador para dejar de cumplir con el pago de las sumas

convenidas como anticipos de gratificación, es más está en la obligación de seguir pagando los anticipos correspondientes a ese año y en la oportunidad acordada en el contrato de trabajo, por cuanto no hacerlo importaría un incumplimiento unilateral del referido contrato.

- **18. Clasificación de las remuneraciones.**

**R:**

A) ORDINARIAS, EXTRAORDINARIAS Y ESPECIALES.

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

**Remuneraciones extraordinarias** son aquellas que nacen a título de retribución de servicios prestados esporádicamente, en cuyo caso el pago se verifica cuando se acredita el cumplimiento de los requisitos que se fijan para impetrarlos. Ej. El sobresueldo u horas extraordinarias.

**Remuneraciones especiales** Se originan en razón de cumplirse condiciones especiales, tales como aguinaldos, bonos, etc.

B) FIJAS Y VARIABLES.

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

**Remuneración variable:** Es aquella que, conforme al contrato, implica la posibilidad que el resultado mensual total no sea constante entre un mes y otro, por Ej, las comisiones.

Esta clasificación es importante, entre otras cosas, para la determinación de la remuneración durante el feriado conforme al artículo 71 del Código del Trabajo.

C) PRINCIPAL Y ACCESORIA.

**Es principal:** cuando responde a la contraprestación por la que se contrató al trabajador, por Ej, el sueldo, bono de antigüedad, etc.

**Es accesoria:** cuando se calcula sobre la remuneración principal, por Ej, el sobresueldo u horas extraordinarias.

- **19. Asignaciones que NO constituyen remuneración.**

- **R:**

Es importante resaltar el carácter taxativo ya que Sería remuneración Cualquier otro estipendio que no esté descrito en el art 41 inc 2 del CT,

No constituyen remuneración los siguientes conceptos:

- a) La asignación de movilización;
- b) La asignación de pérdida de caja;
- c) La asignación de desgaste de herramientas;
- d) La asignación de colación;
- e) Los viáticos;

- f) Las asignaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley;
- g) La indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo;
- h) Las indemnizaciones que proceda pagar al extinguirse la relación laboral, y
- i) En general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Solamente estas asignaciones no constituyen remuneración.

**La asignación de pérdida de caja:** Tiene por objeto resarcir a los cajeros de posibles pérdidas, hurtos o extravíos de dinero.

**La asignación de desgaste de herramienta:** Cuya finalidad es reponer al trabajador el valor de sus herramientas (PROPIAS) disminuidas por el uso que han tenido al servicio del empleador, presentan un carácter indemnizatorio.

**La asignación de movilización y colación:** presentan un carácter compensatorio, tienen por objeto cubrir los gastos en que incurre el trabajador para ir y volver del trabajo, y los gastos de alimentación, respectivamente. No obstante, y según lo ha dicho la Dirección del Trabajo, la asignación de colación, aún cuando haya sido excluida del concepto de remuneración conforme al inciso 2º del artículo 41, adquirirá tal carácter, en la medida que la suma otorgada por tal concepto exceda del gasto razonable de alimentación que el trabajador deba costear para el desempeño de sus funciones, correspondiendo al Inspector del Trabajo respectivo, calificar esta circunstancia en cada caso particular (o sea si le dan 300 mil mensual para que se alimente, y gana el mínimo, lógico que es con la intención de evadir imposiciones).

**El viático** puede ser definido el monto razonable y prudente que los empleadores pagan a los trabajadores a fin de que éstos solventen los gastos de alimentación, alojamiento y traslado en que incurran con motivo del desempeño de sus labores, siempre que para dicho efecto deban ausentarse del lugar de su residencia habitual. Igual que en la asignación de colación, el monto del viático tiene que ser acorde y lógico y eso lo ve el inspector del Trabajo).

**Las asignaciones familiares:** No son pagadas por el empleador, quien se limita a ser intermediario de los organismos de seguridad social, quienes otorgan este beneficio; razón por la cual, resulta de toda lógica, su exclusión del carácter de remuneración. La indemnización por años de servicios y aquellas que proceda pagar al extinguirse la relación laboral, como la indemnización por feriado, legal o proporcional, no son conceptos remuneratorios.

Lógico que estas asignaciones, por no ser remuneraciones, no están afectas a cotizaciones previsionales.

- **20. Descuentos a la Remuneración:**

**R:**

El art. 58 del CT. Regula los descuentos que pueden afectar las remuneraciones de los trabajadores.

Descuentos que el empleador deberá deducir de las remuneraciones:

- a) Los impuestos que las graven.
- b) Las cotizaciones de la seguridad social.
- c) las cuotas sindicales.

- d) las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

También podrá descontar previo acuerdo por escrito con el trabajador:

- e) las cuotas de dividendos hipotecarios por compra de vivienda.
- f) las cantidades indicadas por el trabajador para ser depositadas en cuenta de ahorro para la vivienda (las que, no pueden exceder del 30% de su remuneración total).

Por su parte, el inciso 2° de la señalada norma legal permite descontar de las remuneraciones totales del trabajador sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza hasta un máximo de 15% de su remuneración total, siempre y cuando exista acuerdo del empleador y el trabajador, que deberá constar por escrito.

Finalmente, el inc 3° del art. 58 prohíbe al empleador descontar:

- El arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica y otras prestaciones en especie o por multas no autorizadas en el respectivo reglamento interno de la empresa.
- En caso de robo, hurto, pérdida o destrucción por parte de terceros de bienes de la empresa sin que haya mediado responsabilidad del trabajador, el empleador no podrá descontar de la remuneración del o de los trabajadores el monto de lo robado, hurtado, perdido o dañado.
- La infracción a esta prohibición será sancionada con la restitución obligatoria, por parte del empleador, de la cifra descontada, debidamente reajustada, Además de la multa que establece el código.
- **21. ¿Cómo se pagan las horas extraordinarias?**

**R:** Se pagan con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deben liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

- **22. ¿Cuándo el trabajador adquiere el Derecho de hacer uso de sus 15 días hábiles de Feriado Anual?**

**R:**

El art. 67 del CT dice:

"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con derecho a remuneración íntegra (art 71 remuneración íntegra equivale al sueldo si tiene remuneración fija, o al promedio de lo ganado en los últimos 3 meses si este tiene remuneración variable) que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento. Por su parte, el art. 70 Inc. 1°, establece que el feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. De esta forma, el dependiente, en su calidad de titular del beneficio de feriado, se encuentra facultado para solicitar que su empleador le otorgue de una sola vez los 15 días hábiles que por tal concepto establece la ley, (a menos que se haya pactado de otra forma como dice el art 70 inc 1°) Finalmente, cabe agregar que el trabajador debe solicitar su feriado anual:

- Por escrito.

- Con un mes de anticipación.
- A lo menos, para que el empleador determine la fecha en que lo concederá, y de lo cual éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud, que quedará en poder del trabajador.
- **23. ¿Cómo deben contabilizarse los días hábiles de feriado?**

**R:**

Conforme al art. 69 del CT establece que para los efectos del feriado, el día sábado se considera siempre inhábil. Así, cualquiera sea la jornada de trabajo ordinaria que tenga convenida el trabajador, esto es, labore o no los días sábados, para determinar los 15 días hábiles se cuenta de lunes a viernes. Una vez terminado el feriado el trabajador debe reincorporarse a sus labores habituales al día siguiente si éste corresponde a un día en que debe prestar servicios conforme a la jornada pactada en el contrato (Si se le acaba el feriado un viernes, tiene que volver el día lunes, aunque su jornada laboral comprenda el sábado).

- **24. ¿Qué trabajadores tienen derecho a feriado progresivo?**

**R:**

Según el Art.67 inc 2° del CT, los trabajadores que prestan servicios en la

- a) XII Región de Magallanes y de la Antártica Chilena.
- b) XI Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo.
- c) En la Provincia de Palena.

Tienen derecho a un feriado anual de veinte días hábiles.

Estos trabajadores tienen Derecho a 20 días hábiles de feriado anual básico. Sin perjuicio del día adicional de feriado anual cada tres años trabajados para uno o más empleadores (luego de 10 años trabajados).

**O sea:** si un trabajador de una zona distinta a la mencionada en los puntos a), b), c) con 13 años trabajados tiene derecho a 16 días de feriado anual, uno que lo hace las zonas mencionadas tiene derecho a 21.

- **25. ¿En qué consiste el derecho al feriado progresivo?**

Conforme al art.68 del CT, el trabajador con 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tiene derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados para su actual empleador. Para esto, el dependiente puede hacer valer hasta 10 años de trabajo prestados a empleadores anteriores. Así, para tener derecho a un día de feriado progresivo el trabajador debe:

- 1.- Tener una base de 10 años que puede constituir con años laborados para su actual empleador o para otros anteriores.
- 2.- Para tener un segundo día de feriado progresivo debe prestar servicios a su actual empleador tres nuevos años y así sucesivamente.

- **26. ¿Cómo se acreditan los años trabajados para los efectos del feriado progresivo?**

**R:**

El tiempo laborado para otros empleadores debe ser acreditado al empleador antes de hacer uso del feriado básico, si no lo se hace se pierde el beneficio durante ese año, no pudiendo tampoco agregarse a feriado posteriores; en otras palabras, el derecho a adicionar días de descanso al feriado básico nace en el momento en que se acreditan los años de servicios *no siendo posible acumular y exigir retroactivamente los días de feriado progresivo que habría podido hacer uso en caso de haber probado oportunamente los años trabajados*. Respecto del reconocimiento del tiempo trabajado, en el caso de trabajadores que sólo hubieren laborado para un mismo empleador, debe estarse al reconocimiento que deberá hacer este último, de acuerdo al contrato de trabajo y demás documentación probatoria, de la fecha de ingreso del dependiente, y *en el caso de los trabajadores que hubieren prestado servicios a distintos empleadores los mecanismos adecuados para acreditar los años trabajados son:*

- El certificado de la inspección del trabajo según los antecedentes que maneje.
- mediante cualquier instrumento público en el cual conste de forma fidedigna la prestación de servicios (sentencias judiciales, convenios o fallos arbitrales, escrituras públicas, o certificados otorgados por las respectivas instituciones previsionales).
- y, como último medio y a falta de cualquiera de los antes señalados, se pueden acreditar los años a través de informaciones para perpetuamemoria, conforme al art 909 y sgtes. del CPC.
- **27. ¿Los contratos de plazo fijo que no superan el año se consideran para los efectos del feriado progresivo?**

**R:**

Conforme a lo dispuesto en el art. 68 del CT, el trabajador con 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tiene derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados para su actual empleador. Para estos efectos el dependiente puede hacer valer hasta 10 años de trabajo prestados a empleadores anteriores. Ahora bien, si el dependiente ha prestado servicios a un empleador mediante varios contrato de trabajo de plazo fijo, los cuales ninguno ha superado el año, deben ser considerados para los efectos del feriado progresivo por cuanto el legislador señaló expresamente en la norma legal que los años a considerar para el beneficio son los prestados a empleadores en forma continua o discontinua. Así las cosas, *toda prestación de servicio efectuada por un trabajador a su actual empleador, cualquiera haya sido la duración*, puede servir para constituir la base de 10 años a que hace mención el artículo 68 del Código del Trabajo para tener derecho a un día adicional de feriado después de haber efectuado tres nuevos años a su empleador. De esta manera, si la prestación de servicios se efectuó sólo mediante contratos de plazo fijo, los cuales ninguno superó el año, deberían sumarse los períodos laborados para determinar el número de años que puede hacer valer, años que en todo caso deben ser completos, esto es, de doce meses.

## **Título II del Código del Trabajo De los Contratos especiales**

Capítulo I Contrato de Aprendizaje.

- **28. Defina Contrato de aprendizaje (art 78)**

**R:**

Es la convención en la cual, un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por si, o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un

oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo, y a trabajar mediante remuneración convenida.

- **29. ¿Cuál es la edad máxima que puede tener un trabajador para celebrar un contrato de aprendizaje?**R:Sólo podrán celebrar contratos de aprendizaje, los trabajadores menores de 21 años de edad.

- **30. ¿Qué deberá contener el contrato de aprendizaje?**

R:

A lo menos las estipulaciones contenidas en el art n° 10 y la indicación expresa del plan a desarrollar por el aprendiz.

- **31. ¿Cuál es el monto de la remuneración del contrato de aprendizaje?**

R:

*La remuneración del contrato de aprendizaje, no está sujeta a lo dispuesto en el art 44 inc 3° y será libremente convenida por las partes. Las que en ningún caso podrán ser reguladas por contratos colectivos o fallos arbitrales, recaídos en una negociación colectiva.*

- **32. ¿Qué obligaciones especiales tiene el empleador de un contrato de aprendizaje?**

R:

- a) Ocupar al aprendiz sólo en las actividades propias del contrato de aprendizaje (el baño puede aprender a limpiarlo en su casa) proporcionando los elementos de trabajo adecuados.
- b) Permitir los controles que al SENCE le corresponderán en este proceso.
- c) Designar un trabajador de la empresa como maestro guía del aprendiz para que lo conduzca en este proceso.

- **33. ¿Cuál es la duración máxima que puede tener un contrato de aprendizaje?**

R:El contrato de aprendizaje, tendrá vigencia hasta la terminación del plan de aprendizaje, el que no podrá exceder de dos años.

- **34. ¿Qué porcentaje de trabajadores de la empresa pueden estar contratados bajo contrato de aprendizaje?**

R:

El porcentaje de aprendices no podrá exceder del 10% de los trabajadores ocupados a jornada completa de la respectiva empresa.

Capítulo II Del contrato de trabajadores agrícolas.

Párrafo I Normas Generales

- **35. ¿A qué trabajadores se aplicarán las normas del contrato de Trabajadores agrícolas?**

R:Tal y como lo describe su nombre, estas normas se aplicarán a los trabajadores que laboren en el cultivo de la tierra y a todos los que desempeñen actividades agrícolas, bajo las órdenes de un empleador y que no pertenezcan a empresas comerciales o industriales, derivadas de la agricultura. No aplica a los empleados que trabajen en faenas agrícolas desempeñando labores administrativas, tienen que laborar directamente con el cultivo de la tierra para que rijan las

disposiciones del contrato de trabajadores agrícolas. En caso de duda con respecto a si la labor desempeñada es agrícola o no, será el inspector del trabajo quien lo determinará.

- **36. ¿Qué ocurre si a causa del clima, el trabajador agrícola no puede desempeñar sus labores?**

**R:** Si por causas climáticas, los trabajadores agrícolas no pueden desempeñar las funciones encomendadas por su empleador, tendrán derecho al total de la remuneración en dinero y en regalías, siempre que no hayan faltado injustificadamente al trabajo el día anterior. En todo caso los trabajadores deberán efectuar las labores agrícolas, compatibles con las condiciones climáticas que les encomiende el empleador, aun cuando no sean las determinadas en los respectivos contratos de trabajo.

- **37. ¿De qué manera puede estipularse la remuneración de los trabajadores agrícolas?**

**R:** Esta puede estipularse en dinero y en regalías, pero las regalías no pueden exceder el 50% de la remuneración. Si la remuneración se pagare parte en dinero y parte en regalías, las variaciones que pudieran existir con respecto al avalúo de las regalías, se aplicarán por separado al dinero, y a las especies, sin que la variación de uno determine la alteración del otro.

- **38. ¿Qué se entiende por Regalías, en el contrato de trabajadores agrícolas?**

**R:** El cerco, la ración de tierra, los talajes, la casa habitación higiénica y adecuada y otras retribuciones en especie a que el trabajador se obligue para con el trabajador. Si el valor otorgado a las regalías, no se ajustare con la realidad, cualquiera de las partes podrá acudir al juzgado de letras del trabajo, para que haga su determinación, previo informe de dos peritos designados por el juez respectivo.

- **39. ¿Qué precauciones debe tomar el empleador respecto del trabajador agrícola?**

**R:** El empleador deberá otorgar a los trabajadores agrícolas que realicen labores y que tengan contacto con: Pesticidas, Plaguicidas O productos fitosanitarios tóxicos (Según la OMS). La información suficiente, sobre el correcto uso y manipulación, eliminación de residuos y envases vacíos, riesgos derivados de su exposición, así como los síntomas que revelen su inadecuada utilización.

Capítulo II Del contrato de trabajadores agrícolas.

Párrafo II

Normas especiales para los Trabajadores Agrícolas de Temporada.

- **40. ¿Qué se entiende por trabajadores agrícolas de temporada?**

**R:** Son todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura, y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines. En los que se entenderá siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, además de proporcionar al trabajador los implementos y las medidas adecuadas de seguridad.

- **41. ¿Qué plazo hay para escriturar el Contrato de los trabajadores agrícolas de temporada?**

**R:**El contrato deberá escriturarse dentro de los 5 días siguientes a la incorporación del trabajador, si el contrato es por más de 28 días el empleador deberá remitir una copia a la inspección del trabajo dentro de los 5 días siguientes a los de su escrituración.

• **42. ¿Cómo opera el pago en el caso de existir saldos en la remuneración?**

**R:**En el caso de existir saldos en la remuneración que no haya sido cancelada a los trabajadores, el empleador deberá depositarla dentro del plazo de 60 días, contados desde la fecha término de la relación laboral, en la cuenta individual del seguro de desempleo, a menos que el trabajador disponga por escrito otra forma.

**Capítulo IV Del contrato de los trabajadores de Artes y espectáculos**

• **43. ¿Qué trabajadores entendemos por, trabajadores de Artes y Espectáculos?**

**R:**

Entre otros a los art 145 A:

- Actores de teatro, radio, cine, internet, televisión;
- Folcloristas; artistas circenses; animadores de marionetas y títeres;
- Coreógrafos e intérpretes de danza, cantantes, directores y ejecutantes.
- Musicales; escenógrafos, profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos;
- Audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje; autores, dramaturgos,
- libretistas, guionistas, doblajistas, compositores y, en general las personas que teniendo estas calidades trabajen en circo, radio teatro televisión, cine, salas de grabaciones o doblaje, estudios cinematográficos, centros nocturnos o de variedades o en cualquier otro lugar donde se presente, transmita, fotografíe o digitalice la imagen del artista o del músico donde se transmita quede gravada la voz o la música, mediante procedimientos electrónicos, virtuales o de otra naturaleza y cualquiera sea el fin a obtener, sea este cultural, comercial, publicitario o de otra especie.

De memoria ah!

• **44. ¿Qué tipo de contrato tienen los trabajadores de artes y espectáculos?**

**R:**

- Contrato por plazo fijo (por una o más funciones)
- Por obra.
- Por temporada
- Por proyecto.
- **45. ¿Qué plaza hay para escriturar el contrato de los trabajadores de Artes y espectáculos?**

• **R:**

Tratándose de:

- contratos de trabajo por: una o más funciones, obra, temporada o proyecto menor a 30 días, el plazo de escrituración del contrato será de 3 días una vez incorporado el trabajador.

- Si el contrato se celebra por un lapso menor a 3 días, deberá contar por escrito al momento de iniciarse la prestación de servicios.
- Los contratos celebrados por una o más funciones, por obra, por temporada o proyecto, cuya duración sea igual o superior a 30 días, deben escriturarse en el plazo de 5 días desde la incorporación del trabajador.
- Los contratos a plazo fijo cuya duración sea inferior a 30 días, su escrituración deberá formalizarse dentro de los 5 días de dicha incorporación.
- Los contratos a plazo fijo cuya duración sea inferior a 30 días, su escrituración deberá formalizarse dentro de los 5 días de dicha incorporación.
- Los contratos a plazo fijo cuya duración sea igual o superior a 30 días, deberán escriturarse dentro de los 15 días desde la incorporación del trabajador.
- **46. ¿Rige para los trabajadores de Artes y espectáculos lo dispuesto en el Art 22 del CT de la jornada de trabajo?**

**R:** Para el contrato de los trabajadores de artes y espectáculos, No rige el art 22 del CT, es un contrato especial, con todo, la jornada ordinaria no podrá exceder de 10 horas. (ya que se corre serio riesgo que se le desafina la flauta o se caiga del trapecio).

- **47. ¿Qué cláusulas mínimas debe contener dicho contrato?**

**R:**

Las mismas cláusulas mínimas contenidas en el art. 10 del CT.

- **48. ¿Tienen los trabajadores de artes y espectáculos derecho al descanso semanal?**

**R:**

Sí, pero se encuentran exceptuados del descanso en días domingo y festivos, lo que implica que pueden acordar trabajar tales días, teniendo derecho a descansos compensatorios por cada domingo y festivos laborados. Tales descansos compensatorios deberán comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior a aquél en que se hace uso de éstos y terminar a las 6 horas del día siguiente, teniendo una duración total de 33 horas continuas.

Si se acumulare más de un día de descanso por aplicación de lo anterior, esto es, que se hubiese laborado un festivo, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración (con recargo de 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria) de los días de descanso que no excedan de uno semanal, esto es, del festivo laborado.

- **49. ¿Qué derechos especiales les asisten a estos trabajadores?**

El empleador deberá costear el traslado, alimentación y alojamiento del trabajador, en condiciones adecuadas de higiene y seguridad, cuando las obras artísticas o proyectos deban realizarse en una ciudad distinta a aquella en que el trabajador tiene su domicilio.

- **50. ¿Cómo se pagan las remuneraciones?**

**R:**

En aquellos contratos de duración **inferior a treinta días**, las remuneraciones se pagarán con **la periodicidad estipulada en el contrato** de trabajo, pero los períodos que convengan no podrán exceder de su fecha de término.

Y en aquellos contratos cuya duración sea **superior a treinta días**, las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan **no podrán exceder de un mes**.

- **51. ¿Cómo se expresa la responsabilidad subsidiaria?**

**R:**

En el caso que el empleador ejecute la obra artística o proyecto por cuenta de otra empresa, cualquiera sea la naturaleza jurídica del vínculo contractual, será el dueño de la obra o proyecto, subsidiariamente responsable respecto de las obligaciones laborales de sus contratistas y la de éstos con sus subcontratistas.

- **52. ¿Cuáles son los requisitos para el uso y explotación de la imagen de estos trabajadores?**

**R:**

El uso y explotación de la imagen de estos trabajadores para fines distintos al objeto principal de la prestación de servicios, por parte de sus empleadores, requerirá de su autorización expresa. En cuanto a los beneficios pecuniarios para el trabajador, se estará a lo que se determine en el contrato individual o instrumento colectivo, según corresponda.

- **53. ¿Cómo se garantiza la ley la Propiedad Intelectual?**

Se encuentran expresamente garantizados los derechos de propiedad intelectual que consagra la Ley Nº 17.336. Tales derechos no podrán verse afectados por la normativa especial contenida en el Capítulo IV del Código del Trabajo.

- **54. ¿Les rige a los artistas el fuero maternal?**

**R:**

Si, en cuanto a esta materia, se rigen por la regla general.

- **55. ¿Tienen los artistas derecho a vacaciones?**

**R:**

Los trabajadores de artes y espectáculos tienen derecho a vacaciones y se rigen por la regla general, es decir, transcurrido un año de trabajo tienen derecho a feriado legal.

- **56. Imposiciones y descuento de sueldo.**

**R:**

En lo que dice relación a las obligaciones previsionales, se rigen por las normas generales, esto es, por tratarse de una relación laboral el empleador tiene la obligación de efectuar el descuento y entero en las instituciones correspondientes de las cotizaciones previsionales.

- **57. ¿Tienen derecho a colación los trabajadores de Artes y espectáculos?**

**R:**

Hay que distinguir, si trabajan jornada completa tienen derecho a lo menos a media hora de colación, sin perjuicio de lo que las partes puedan acordar. Ahora bien, si se trata de media jornada o menos, se ha entendido que no nace el derecho a colación.

#### **Capítulo V del contrato de trabajadores de casa particular**

- **58. ¿Quiénes son considerados trabajadores de casa particular?**

**R:**

Aquellas personas naturales que en forma continua, ya sea en jornada parcial o completa, prestan servicios de aseo o de asistencia en el hogar a otras personas naturales o instituciones de beneficencia dedicadas a la protección o asistencia personal. También tienen esta calificación los choferes de casa particular.

- **59. Deben los trabajadores de casa particular tener contrato de trabajo?**

**R:**

Todos los trabajadores(as) de casa particular deben estar respaldados por un contrato de trabajo escrito, firmado por empleador(a) y empleado(a), en el cual estará claramente estipulada la jornada laboral y la remuneración pactada. Cada una de las partes quedará con un ejemplar para sí. El plazo para concretar esta formalidad es de 15 días a partir del día del inicio de labores

Por tratarse de un trabajo realizado al interior del hogar, las dos primeras semanas de labores se consideran como **periodo de prueba**. Durante ese plazo, cualquiera de las partes puede poner fin a la relación laboral dando aviso con tres días de anticipación. Los días trabajados deberán ser pagados por el empleador(a), independientemente de quien haya decidido no continuar.

- **60. ¿Qué descanso diario tienen las trabajadoras de casa particular?**

**R:** La jornada de quienes prestan servicios **puertas afuera** no podrá exceder de 45 horas semanales. Los trabajadores(as) **puertas adentro** no están sujetos a horario. La jornada estará determinada por la naturaleza de la labor realizada, y deberá incluir un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias, nueve de las cuales deben ser ininterrumpidas. Por ejemplo, si la labor termina a las 22 horas, el descanso debe ser continuo hasta por lo menos las 7 horas del día siguiente. Las horas de descanso restantes se distribuirán dentro de la jornada, incluyéndose los tiempos destinados a la alimentación del trabajador(a).

- **61. Con respecto al descanso semanal de las trabajadoras de casa particular.**

**R:Descanso semanal**

Para quienes trabajan **puertas afuera el descanso se regirá por las normas generales del párrafo 4, Capítulo IV, Título I del Libro I del Código del Trabajo** y han pactado una jornada semanal de lunes a viernes, el descanso semanal será los domingos y festivos. Si esa jornada incluye los días domingo, les corresponde un día de descanso a la semana en compensación por ese domingo y otro por cada festivo en que debieron prestar servicios, sin perjuicio de que estos últimos puedan ser compensados en dinero.

Los trabajadores(as) que viven en la casa del empleador

- (a) tienen derecho a descanso semanal los días domingo
- (b) tendrán derecho a descanso los días sábado, los cuales de común acuerdo podrán acumularse, fraccionarse o intercambiarse por otros días de la semana. En caso de

acumularse, dichos días deberán ser otorgados por el empleador dentro del respectivo mes calendario.

- (c) Tendrán derecho a descanso todos los días que la ley declare festivos. No obstante, las partes, con anterioridad a ellos un día completo de descanso en cada periodo semanal, el que puede fraccionarse en dos medios días, a petición del trabajador(a). Además, los trabajadores(as) **puertas adentro** tienen derecho a descansar en todos los días que la ley declare festivos (15 en el año), a no ser que pacten por escrito un día distinto, el que no podrá otorgarse más allá de los 90 días posteriores al respectivo festivo. En el descanso de días festivos, las partes puedan acordar la acumulación o una distribución distinta de ellos, respetando el plazo indicado en la ley, o sino este derecho caducará.

- **62. Con respecto al periodo de VacacionesR:**

Los trabajadores y trabajadoras de casa particular tienen **derecho a 15 días hábiles de vacaciones** (contados de lunes a viernes). Una vez completado un año de servicios para un mismo empleador(a). Quienes laboran por días para distintos empleadores(as) podrán enterar su periodo de vacaciones ejerciendo ese derecho ante cada uno de ellos, durante los 15 días hábiles que les habría correspondido trabajar, los que deben ser pagados por cada empleador(a) de acuerdo a la remuneración pactada.

- **63. Acerca de los Derechos de maternidadR:**

Todas las trabajadoras de casa particular tienen derecho a fuero maternal; permisos y subsidios de pre y post natal; tiempo para alimentar al hijo o hija menor de dos años, y a subsidio por enfermedad de un hijo menor de un año.

Al igual que las vacaciones, quienes trabajan para distintos empleadores, por días, deben ejercer este derecho frente a cada uno de ellos

**Existe prohibición absoluta de desarrollar trabajos remunerados durante los periodos de pre o post natal o durante una licencia médica.**

- **64. ¿Cuál es el Salario Mínimo de los Trabajadores de casa particular?**

**R:**

A partir del 1 ° de marzo de 2011, la remuneración mínima de los trabajadores de casa particular es el equivalente al 100% del ingreso mínimo general. A ello deberán agregarse, los alimentos y la habitación.

- **65. Del término de la relación laboral.**

**R:** Además de las causales generales establecidas en el Código del Trabajo para poner término a un contrato de trabajo, existen motivos especiales para los empleados(as) de casa particular:

- Cualquiera de las partes puede poner fin al contrato en forma unilateral en caso de enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, del trabajador(a) o el empleador(a) o de quienes viven en la casa donde se prestan los servicios.
- El empleador(a) puede, en forma unilateral, poner término al contrato sin causa justificada, dando aviso por escrito al trabajador(a), con copia a la Inspección del Trabajo, con por lo menos 30 días de anticipación, o bien pagar como indemnización el monto correspondiente a la remuneración de esos 30 días.

**En cualquier caso, el trabajador(a) tendrá derecho al pago de los días de vacaciones correspondientes al periodo trabajado, aunque no haya completado un año.**

- **66. De las indemnizaciones a trabajadoras de casa particular.**

**R:Indemnización a todo evento**

Los trabajadores(as) de casa particular tienen derecho a recibir una indemnización por término de relación laboral, cualquiera sea la causa por la cual se ha puesto fin al contrato. Esta equivale a un mes por año trabajado, y se financia con un aporte equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, **a cargo exclusivo del empleador(a).**

Para cobrar su indemnización a todo evento, el trabajador(a) deberá presentar el finiquito del contrato en la institución administradora de la cuenta correspondiente. Si no tiene copia del finiquito, puede solicitar en la Inspección del Trabajo un certificado que le permita cobrar la indemnización en la AFP. Para ello debe presentar su carné de identidad, copia del contrato y la cartola de la AFP.

- **67. ¿Qué debe hacerse en caso de enfermedad de la trabajadora de casa particular?**

**R:**

El empleador deberá dar de inmediato aviso al organismo de seguridad social respectivo, y estará obligado a conservar el cargo, sin derecho a remuneración durante:

- 8 días si tuviera menos de 6 meses de servicio.
- 15 días si hubiera servido más de 6 meses y menos de 1 año.
- Hasta 30 días si hubiere trabajado más de un año.

**Capítulo VI Del Contrato de Deportistas Profesionales y Trabajadores Que desempeñan Actividades Conexas**

- **68. ¿Cuál es el procedimiento de suscripción del contrato de los deportistas profesionales?**

**R:**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 9 del Código del Trabajo, es decir, que el contrato sea por escrito y por las partes, el contrato se elaborará en triplicado.

- Una copia queda en poder del deportista.
- Otra copia en poder del empleador.
- La 3° copia se va a la entidad superior correspondiente.

- **69. ¿Cuál es el contenido del contrato de trabajo de los deportistas profesionales?**R:El contrato de trabajo del deportista profesional o del trabajador que desarrolla actividades conexas mencionará además de las cláusulas básicas señaladas en el artículo 10 del Código del Trabajo, todo beneficio o prestación que reciba el deportista profesional, y que tenga como causa el contrato de trabajo.

- **70. ¿Cuál es la duración de este tipo de contrato?**

**R:**

El contrato de trabajo de los deportistas profesionales o del trabajador que desarrolla actividades conexas se celebrará por tiempo determinado.

A lo mejor no van a preguntar nunca, pero por lo menos yo no tengo idea de fútbol, espero que estas preguntas les sirvan para entender conceptos como: temporada, entidad superior... etc

- **71. ¿Qué se entiende por entidad Deportiva en el contrato de deportistas profesionales?**

R: Es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios de un deportista profesional o de un trabajador que desempeña actividades conexas (entrenador auxiliar técnico), en virtud de un contrato de trabajo

- **72. ¿Qué se entiende por entidad superior en el contrato de deportistas profesionales?**

R: De la respectiva disciplina, son aquellas entidades que organizan las competencias deportivas profesionales de carácter internacional, nacional, regional, local etc.

- **73. ¿A qué se refiere, cuándo se habla de una temporada?**

R:

Es el periodo en el cual se desarrollan el o los campeonatos oficiales, organizados por la entidad superior de la respectiva disciplina deportiva. Se entiende que el término de la temporada, es la fecha en la que se disputó la última competición oficial.

- **74. ¿Qué se entiende por indemnización por terminación anticipada en el contrato de Deportistas Profesionales?**

R: Se entiende por indemnización por terminación anticipada, el monto que una entidad deportiva paga a otra, para que esta acceda a terminar anticipadamente el contrato de trabajo que la vincula con un deportista profesional, y que, por tanto, pone fin a dicho contrato. A lo menos un 10% del monto de esta indemnización le corresponderá al deportista, y que por tanto pone fin a dicho contrato.

- **75. ¿Puede ser despedido un deportista Profesional por conducir en estado de ebriedad?**

R: El art. 152 bis K inc 2° dice: En ningún caso podrán imponerse sanciones por situaciones o conductas extradeportivas, tampoco, podrán imponerse sanciones que consistan en la educación de las vacaciones o en cualquier tipo de descanso, sí como la exclusión del entrenamiento con el plantel profesional.

- **76. ¿Existen otros tipos de contratos especiales?**

R:

Existen los siguientes tipos de contratos especiales:

a. Alumno en práctica.

b. Menores de edad.

c. Extranjero.

d. El contrato de trabajo de los profesionales de la educación, que se encuentra regulado en la Ley N° 19.070, Estatuto Docente

## **Título VI Del Servicio Militar Obligatorio**

- **77. ¿Qué derecho tiene el Trabajador que sale llamado a realizar su Servicio Militar Obligatorio?**

**R:**

El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciera el servicio Militar o formare parte de las reservas Nacionales Movilizadas o llamadas a instrucción.

- **78. ¿Qué ocurre con el trabajador que pertenece a la Reserva, es llamado a servicio por un plazo menor a 30 días?**

**R:**Tendrá derecho a que se le pague por ese periodo el total de las remuneraciones, que hubiere estado percibiendo a la fecha de ser llamado, las que serán de cargo del empleador, a menos que, por decreto supremo, se disponga expresamente que serán de cargo Fiscal.

- **79. ¿Qué ocurre con la Antigüedad laboral del trabajador llamado a cumplir con su Servicio Militar?****R:** El Servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales. La obligación de reincorporar al trabajador en sus funciones se entenderá satisfecha si le da otro cargo de iguales grado y remuneraciones, al que desempeñaba anteriormente (siempre que se encuentre capacitado para ello).
- **80. ¿Qué plazo tiene el trabajador para reincorporarse a sus labores una vez cumplido su Servicio Militar?****R:**Tiene un plazo de 1 mes de la fecha del certificado de licenciamiento, y en caso de enfermedad, con el respectivo certificado médico, se prolongará hasta 4 meses.

## **LIBRO II**

### **Título II De la Protección a la Maternidad**

- **81. ¿Qué entidades están sujetas a las disposiciones de la protección a la maternidad?**

**R:**

Los Servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipales y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma e independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de Derecho Público o privado.

#### **DERECHOS RECONOCIDOS POR LA LEY LABORAL PARA PROTEGER LA MATERNIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA**

La ley protege la maternidad reconociendo una serie de derechos a la mujer que se encuentra en estado de embarazo por un tiempo determinado, ya sea durante dicho estado o bien después del nacimiento de un hijo o hija, En algunos casos, la ley también concede derechos por maternidad al hombre.

- **82. ¿Quiénes son los beneficiarios de los derechos por maternidad?**

**R:**

Los beneficiarios de los derechos por maternidad son:

- La mujer
- El hombre- La niña o niño

- el trabajador o la trabajadora que tiene a su cuidado a un menor

- **83. ¿Quiénes son los titulares de estos derechos?**

**R:**

Son titulares de los derechos de protección a la maternidad tanto la trabajadora o trabajador dependiente de: los servicios de la administración pública, semifiscales, administración autónoma, de las municipalidades, de todos los servicios, establecimientos o empresas públicas y privadas incluyendo sus sucursales o dependencias, así como la trabajadora o trabajador independiente, y todo aquel que esté acogido a algún sistema previsional.

- **84. ¿Cuáles son los derechos por maternidad en a favor de la mujer?**

**R:**

- Fuero Maternal
- Permisos
- Subsidios
- Sala Cuna
- Derecho a dar alimento a la hija o hijo.
- Pago de pasajes a la mujer para el traslado a la sala cuna.
- Prohibición de desarrollar determinados trabajos.
- Ningún empleador podrá exigir certificado o exámenes para verificar si la trabajadora se encuentra o no en estado de gravidez
- **85. ¿Qué es el fuero Maternal?**

**R:**

El fuero maternal es el derecho que tiene la mujer que se encuentra protegida por los beneficios por maternidad. Consiste en la imposibilidad, por un período determinado, de ser despedida de su trabajo o que el empleador o quien lo represente ponga término a la relación laboral, sin una autorización judicial previa.

- **86. ¿Hay trabajadoras excluidas de este beneficio?**

**R:**

No. A partir de la entrada en vigencia de la ley 19.591, publicada en el Diario Oficial de noviembre de 1998, ya no hay mujeres excluidas de este derecho. En efecto, dicha ley derogó la norma que marginaba a la trabajadora de casa particular como beneficiaria del fuero maternal.

- **87. ¿Qué tipo de contrato permite ejercer este derecho?**

**R:**

Para que una mujer tenga derecho al fuero maternal no es necesario un tipo específico de contrato de trabajo. Es decir, la trabajadora puede estar bajo un contrato de plazo indefinido, de plazo fijo, o bien uno por obra o faena determinada.

**Si haciendo uso del fuero maternal, el Contrato de plazo fijo o el contrato por obra o faena finaliza ¿Afecta el fuero maternal?**

**R:**

La mujer con un contrato de plazo fijo ni la trabajadora con un contrato por obra o faena determinada ven afectado su derecho al fuero maternal. En ambos casos, el empleador sólo puede terminar la relación laboral previa autorización judicial.

- **88. ¿Quién otorga la autorización para terminar el contrato a una mujer con fuero laboral?**

**R:**

Un juez es el único que puede autorizar el término del contrato a una trabajadora con fuero laboral.

- **89. ¿En qué casos procede la autorización judicial?**

**R:**

El Artículo 174 del Código del Trabajo dispone que un juez puede autorizar al empleador para poner término al contrato de una mujer que se encuentra protegida por el fuero maternal en los siguientes casos:

- Vencimiento del plazo del contrato
  - Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
  - Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
  - Negociaciones que ejecute la trabajadora dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
  - No concurrencia de la trabajadora a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días en igual período de tiempo. También por la falta injustificada, o sin aviso previo de parte de la trabajadora que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
  - Abandono del trabajo por parte de la trabajadora, entendiéndose por tal: la salida intempestiva e injustificada de la trabajadora del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien le represente, y la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
  - 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 estos.
  - El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
  - Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
- **90. ¿Qué debe hacer el empleador para obtener la autorización judicial?**

**R:**

Para que sea otorgada la respectiva autorización, el empleador debe hacer una solicitud o demanda ante un juez competente, lo cual significa que mientras el empleador no realice este

procedimiento, el juez no podrá emitir ningún pronunciamiento. La solicitud o demanda del empleador debe basarse sólo en las causales anteriormente señaladas.}

- **91. ¿El empleador puede solicitar otra medida, además de la autorización judicial?**

**R:**

Conjuntamente con la solicitud de autorización para poner término al contrato de trabajo de una mujer protegida por el fuero maternal, el empleador puede solicitar la separación provisional de la trabajadora de sus labores. El juez puede acceder o denegar dicha separación.

- **¿Qué sucede con la remuneración de la trabajadora si el juez concede la separación provisional?**

Si el juez accede a la separación provisional de la trabajadora de sus labores, ésta puede ser con o sin derecho a remuneraciones, según la solicitud efectuada por el empleador.

- **92. ¿Cuáles son los efectos de la denegación de la autorización judicial?**

**R:**

Si el juez no concede al empleador la autorización para poner término al contrato individual de trabajo de una mujer protegida por el fuero maternal, aunque accedió a la separación provisional de la trabajadora de sus labores, hay dos efectos: el inmediato reintegro de la trabajadora a su trabajo, y el pago de todas sus remuneraciones durante el tiempo que estuvo separada de su trabajo, en caso que se haya accedido a la separación provisional de la trabajadora sin derecho a remuneraciones.

- **93. ¿Qué debe hacer una mujer con fuero maternal que ha sido despedida?**

**R:**

Una mujer protegida por el fuero maternal separada del trabajo por su empleador sin contar con la autorización judicial debe recurrir a la Inspección del Trabajo para denunciar tal hecho, la que ordenará al empleador la reincorporación inmediata de la trabajadora a sus labores.

- **94. ¿Qué plazo existe para reclamar por la separación de labores sin autorización judicial?**

**R:**

Si la mujer es separada de su trabajo por el empleador sin una respectiva autorización judicial, la trabajadora tiene un plazo de 60 días hábiles para reclamar, a partir de la fecha de la separación.

- **95. ¿Cuánto dura el fuero maternal?**

**R:**

De acuerdo con el Artículo 201 del Código del Trabajo, la mujer tiene fuero por maternidad desde el momento de la concepción, es decir desde el inicio de su embarazo, hasta un año después de expirado el periodo postnatal o el período postnatal suplementario.

- **96. ¿Se puede renunciar al derecho a fuero maternal?**

**R:**

El fuero maternal es un derecho irrenunciable, lo cual significa que la mujer no puede legalmente acordar con su empleador la renuncia a dicho beneficio. Si llegara a hacerlo, tal pacto quedará nulo.

- **97. ¿Qué pasa con el fuero maternal de una mujer que renuncia a su trabajo y luego es recontratada?**

**R:**

Si una mujer renuncia a su trabajo y, posteriormente, es recontratada por el mismo empleador o por otro, conserva todos los derechos que le corresponden por maternidad, entre ellos, el fuero.

- **98. ¿Qué sucede con el fuero maternal si se interrumpe el embarazo o el hijo recién nacido fallece?**

**R:**

En ambos casos la mujer pierde el derecho al fuero maternal porque este beneficio está instituido en razón de la maternidad, es decir al faltar uno de sus elementos, el hijo o hija, el fuero termina.

- **1. ¿Qué ocurre con el fuero y con el subsidio maternal si la madre muere en el parto o en el período del permiso posterior a este?**

**R:**

Le corresponderá al padre el cuidado del menor, quien gozará del fuero y del permiso o del resto que faltare del mismo.

- **2. Mencione los descansos y permisos por maternidad**

**R:**

Los permisos y descansos por maternidad son:

-Descanso pre y postnatal.

-Permisos por enfermedad de una hija o de un hijo menor de un año.

-Permiso por enfermedad de un niño o una niña menor de un año que se tenga bajo tuición o cuidado personal, por resolución judicial.

- **3. ¿Qué es el descanso prenatal?**

**R:**

Consiste en un período de descanso anterior al nacimiento del o la hija, que dura seis semanas. El médico o matrona que tenga a su cargo la atención de la mujer determina la fecha posible del nacimiento para efectos del permiso prenatal.

- **4. ¿Qué es el permiso prenatal suplementario?**

**R:**

Si la mujer presenta durante el embarazo y antes de que comience el período prenatal alguna enfermedad cuya causa sea dicho estado, ella tiene derecho a un descanso prenatal suplementario.

- **5. ¿Qué consecuencias se derivan del nacimiento ocurrido en una fecha distinta a la prevista?**

**R:**

Para calcular el inicio del período prenatal, si el nacimiento no se produce en la fecha prevista, se deben distinguir dos situaciones:

Si el nacimiento se produce antes de la fecha que se ha establecido, el período prenatal termina y se inicia de inmediato el período postnatal.

Si el nacimiento se produce después de la fecha prevista, el período prenatal se prorroga hasta que ocurra el nacimiento y, a partir de entonces, empieza el período postnatal.

- **6. ¿Qué pasa cuando las vacaciones coinciden con el descanso de maternidad?**

**R:**

Si la trabajadora cumplió el requisito para ejercer el feriado anual o vacaciones durante el descanso de maternidad, podrá hacer uso de dicho feriado inmediatamente después de reintegrarse a sus labores, o en la oportunidad que acuerde con su empleador. Si en la empresa se ha determinado feriado o vacaciones colectivas durante el período que coincide con el descanso de maternidad, igualmente procede otorgar el feriado legal en forma independiente a los trabajadores que se encuentran gozando de licencias por maternidad o enfermedad a la fecha en que la empresa otorgue las vacaciones colectivas.

### **El derecho de la mujer trabajadora para dar alimento a su hija o hijo**

La ley establece que la madre tiene derecho a disponer de dos porciones de tiempo que, en su conjunto, no excedan de una hora al día, para dar alimentos a sus hijos, cuando los ha dejado en salas anexas e independientes del local de trabajo.

- **7. ¿Cuál es la edad máxima de los hijos permitida para ejercer este derecho?**

- **8. R:**

Si bien es cierto que la ley no establece en forma expresa la edad máxima que deben tener los hijos, de las normas contenidas en los artículos del Código del Trabajo se desprende, en lo referente a los derechos de maternidad, que la edad de los hijos no puede exceder de dos años.

- **9. ¿Quién debe pagar los gastos de traslado de la mujer derivados del ejercicio del derecho de dar alimentos a sus hijos?**

**R:**

Para saber a quién le corresponde el pago de traslado (pasajes) de la mujer para dar alimentos a sus hijos, se debe distinguir si se trata de un empleador que tiene la obligación de mantener sala cuna o de un empleador que no tiene tal obligación.

En el primer caso, los gastos de traslado corresponden al empleador y en el segundo, los gastos de traslado corresponden a la mujer.

- **10. Cuando en un establecimiento de una empresa laboran menos de 20 mujeres, ¿existe para el empleador la obligación de proporcionarles sala cuna si la empresa tiene 200 más trabajadoras?**

**R:**

Sí. A partir de la ley 19.591, se reformó el artículo 203, reemplazando el concepto de

"establecimiento" por el de "empresa". Por lo tanto *lo importante para que exista el derecho de sala cuna. Es el total de mujeres en la **empresa ó servicio***, sin importar el número de trabajadoras por establecimiento. Así por ejemplo, si en un establecimiento existe una trabajadora, pero en la empresa hay un total de 20 mujeres (o más), esa trabajadora tiene también derecho a sala cuna.

- **11. ¿Qué trabajos son considerados perjudiciales para la embarazada?**

**R:**

Los trabajos que legalmente y sin declaración previa alguna se consideran perjudiciales para la mujer embarazada son:

- Levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- Exigir un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer largo tiempo de pie.
- Laborar en horario nocturno.
- Laborar en horas extraordinarias.
- Todo trabajo que la autoridad competente declare como inconveniente.

- **12. ¿Qué medidas se pueden tomar si la trabajadora desempeña una de las actividades anteriormente señaladas y queda embarazada?**

**R:**

Debe ser trasladada a otra labor que no tenga tales características, sin que sus remuneraciones sufran una disminución, por ser esto considerado perjudicial para su estado o salud posterior.

#### **Procedimiento de Tutela Laboral**

- **13. ¿Qué es el procedimiento de Tutela laboral?**

**R:**

El procedimiento de tutela es un procedimiento por el cual el trabajador reclama la violación de sus Derechos Fundamentales en su relación con el empleador.

- **14. ¿Cuándo se entienden lesionados o vulnerados los Derechos Fundamentales del Trabajador?**

**R:**

Se entienden lesionados o vulnerados los *derechos fundamentales* cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

- **15. ¿Qué Derechos fundamentales son los que garantiza la constitución al trabajador?**

**R:**

Los Derechos fundamentales de los trabajadores (siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral) están consagrados en la CPR en:

Art 19, números:

- 1º, inc. 1º: El Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.
- N°4: El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona.
- N°5º: En lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
- N 6º, inc. 1º: La libertad de conciencia.

- N° 12º: La libertad de emitir opinión y la de informar sin censura previa.
- N° 16: En lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección.
- **16. ¿Cuándo se entiende que son vulnerados estos Derechos?**

**R:**

La ley señala que se entiende que se vulneran estos derechos cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllos sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

- **17. ¿Cuál es el plazo que tiene el trabajador para interponer este reclamo (acción de Tutela laboral)?**

**R:**

Este reclamo tiene un plazo de sesenta días para interponerse, y debe señalar además de los requisitos del 446 (los requisitos de la demanda laboral) la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada, acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente.

- **18. ¿Cómo se tramita este procedimiento?**

**R:**

La tramitación de la acción de tutela se sujeta a las normas de tramitación general, con la diferencia que admitida la denuncia, el juez en la primera resolución que dicte, decretará la suspensión de los efectos del acto impugnado, cuando aparezca de los antecedentes acompañados que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles, ello, bajo apercibimiento de multa.

- **19. ¿Quién debe ejercer este procedimiento y qué busca?**

**R:**

Este procedimiento debe ser ejercido por el trabajador afectado y en definitiva, busca la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de sus derechos fundamentales y que en todo caso la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada.

- **20. ¿Cuándo se ven mayormente ejercidas las Acciones de tutela laboral?**

**R:**

En general, esta nueva acción solo va ejercerse con ocasión de un despido laboral. La ley en todo caso lo contempla en ese supuesto pero no excluye otro, esto se desprende de la parte final del artículo 485 que señala respecto a que se entenderán igualmente por vulneraciones a los derechos que se protegen las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

### **Término de Contrato de Trabajo**

**Lean estas Reglas Básicas y les va a quedar clarísimo.**

**Primera Regla:**

El contrato sólo puede terminar por una causa legal y las causas legales están contenidas en los arts. 159, 160, 161 del CT. No hay otras causales. En consecuencia, cada vez que el empleador desee poner término al contrato de Trabajo, debe recurrir a una de estas causales. La jubilación, al no estar contemplada en los tres artículos mencionados, no es una causal de término de contrato. (a este viejo lo vamos a despedir total se va a jubilar).

### **Segunda Regla:**

Las causales de término de contrato operan ipso Facti, in actum (de inmediato) ocurrido el hecho, incurrido el trabajador en una conducta que amerita el término del contrato, el empleador tiene 2 opciones: O aplica la desvinculación de inmediato, o mantiene la relación laboral (desistiendo con tal de desvincular el trabajador) operando lo que la jurisprudencia llama, el perdón de la causal. Por lo que si deja pasar un tiempo y luego aplica la causal, esa aplicación será extemporánea, o sea fuera de plazo, por lo que no aplica.

Por lo que ante una eventual demanda del trabajador, aunque el empleador le tenga un video incurriendo en la causal, el tribunal podrá acoger la demanda, argumentando "Perdón de la causal" con lo que condenaría al empleador al pago de las indemnizaciones respectivas, por el sólo hecho de la aplicación fuera de plazo de la causal.

### **Tercera Regla**

Cada vez que termina un contrato de trabajo, el empleador DEBE notificar al trabajador mediante un aviso de término de contrato, que debe contener las menciones que indica el art. 162 del CT. Esa es la regla general. Solamente hay tres casos de todas las causales que enumeran los art 159,160, 161 en que el empleador no está obligado a dar un aviso y estos son:

- Mutuo acuerdo de las partes (art. 159 N°1)
- Renuncia voluntaria (art 159 N°2)
- Muerte del trabajador (art 159 N°3)

En todas las demás causales del art 159, 160, y 161 el empleador DEBE dar un aviso por escrito al trabajador con motivo del término de contrato de trabajo con copia a la inspección del Trabajo.

### **Cuarta Regla**

El empleador está obligado legalmente a pagar indemnización por años de servicio, sólo en los casos que invoca alguna de las causales del art. 161 del CT. **Estas son Necesidad de la Empresa o desahucio** Por lo tanto, cuando aplica las causales del 159, ó del art 160, legalmente, no está obligado a pagar indemnización por años de servicio. Sin perjuicio, que ante la aplicación de estos 2 preceptos legales, el trabajador estime que está mal despedido y recurra a los tribunales y ese caso el tribunal determina la obligación de pagar, pero en principio la indemnización por años de servicios sólo procede cuando se invoca **Necesidad de la empresa o desahucio**

### **Quinta Regla:**

Cada vez que termina un contrato, las partes de la relación laboral (empleador y trabajador) deben suscribir un finiquito, la importancia del finiquito, es que cuando este se suscribe, y cumple con los requisitos legales (los que dispone el art 177 del CT) libera a las partes de cualquier responsabilidad que pudiera emanar del contrato de trabajo que las vinculó, o de la terminación de este contrato. Puede existir término de contrato sin finiquito (porque rara vez se suscribe) Pero lo que NO PUEDE OCURRIR es que haya finiquito sin término de contrato (se han visto casos)

porque el finiquito solamente viene a reflejar las condiciones en que terminó el contrato de trabajo

Estas reglas son de oro al momento de terminar el contrato de trabajo. A esto agreguen lo siguiente: Cada vez que el empleador vaya a despedir (aplicar alguna causal legal) siempre tiene que considerar la posibilidad que el trabajador no esté conforme con la aplicación de la causal Incluso cuando lo despide por necesidad de la empresa y le paga su debida indemnización, y reclame judicialmente pidiendo indemnizaciones e incrementos. Razón por la cual ante un despido el empleador SIEMPRE debe, además de verificar si está bien aplicada la causal preguntarse lo siguiente: ¿Tengo los medios de prueba, que me permitan acreditar en un tribunal que se configuran los hechos en los que se funda la causal? Si la respuesta es sí. ENTONCES DESPIDAN IPSO FACTI.

### **Causales de Término de Contrato**

El art 159 contempla las causales **OBJETIVAS** del término del contrato

**1.- Mutuo acuerdo de las partes:** Al igual que la Renuncia del Trabajador, deben contar por escrito y encontrarse ratificadas por el trabajador ante un ministro de fe.

**2.- Renuncia del trabajador:** idem

**3.- Muerte del trabajador:** Esta causal no necesita mayor análisis.

**4.- Vencimiento del plazo convenido (contratos a plazo fijo):** Este tipo de contrato puede exceder de un año, y excepcionalmente tratándose de gerentes, o de universitarios o técnicos con título profesional puede extenderse hasta 2 años.

- Cuando vencido el plazo el trabajador continúa prestando servicios al empleador.
- Cuando el contrato a plazo fijo, es renovado, o prorrogado por segunda vez, inmediatamente el contrato se transforma en contrato indefinido.
- Presunción legal: En este tipo de contrato que dice, que si un trabajador, prest servicios en virtud de 3 ó más contratos a plazo fijo, en un plazo de 15 meses (aunque sea discontinuo) ha prestado servicios por un periodo de 12 meses, la ley presume que estamos frente a un contrato indefinido.

**5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (contratos por obra o fena):** Esta causal requiere que se señala en forma precisa, en forma clara y categórica, la faena, el trabajo o servicio que da origen al contrato de trabajo y que concluida esta, finaliza de inmediato el contrato de trabajo (recordar que en cualquier caso el empleador debe dar aviso de la terminación del contrato de trabajo)

**6.-Caso fortuito o fuerza mayor:** ej. Terremoto, tsunami etc.

Ninguna de estas causales motivan indemnización por años de servicio.

### **Causales Art 160 CT.**

Bajo estas causales, el contrato de trabajo, termina sin Derecho a indemnización alguna cuando el empleador invoque una o más de las siguientes:

#### **Algunas de las conductas de carácter grave.**

**a) Falta de probidad:** que son las faltas de honradez.

**b) Conductas de acoso sexual.**

**c) vías de hecho:** que son las agresiones físicas

**d) Injurias:** son aquellas conductas o expresiones que tienen por objeto atentar u ofender el honor de una persona

**e) conducta inmoral grave:**

**f) Conductas de acoso laboral.**

**Art. 160 N°3:** inasistencias injustificadas. Contemplando 3 hipótesis:

- Cuando el trabajador deja de asistir al trabajo 2 días seguidos.
- Cuando el trabajador no asiste 2 lunes en el mes.
- O tenga 3 inasistencias en el mes.

Condiciones para conjugar lo anterior:

- Que las inasistencias sean durante el mismo mes calendario
- Que se trate de inasistencias INJUSTIFICADAS.

Además contempla: si el trabajador llega tarde o no concurre al trabajo, y dicho atraso o inasistencia es injustificado o sin aviso previo y genera un perjuicio grave a la faena de la empresa el empleador podrá despedirlo, pero en este caso habrá que justificar además del atraso o inasistencia, el perjuicio grave causado en el normal funcionamiento de la faena.

**Art. 160 N°7:** Contempla una obligación más bien genérica, Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Cada vez que se despide por esta causa un trabajador y este acciona judicialmente, es al tribunal, al que le corresponde determinar si el incumplimiento es grave, o de tal magnitud que produce un quiebre en la relación laboral que impide el normal desarrollo de la misma por lo tanto es necesario desvincular al trabajador de sus funciones.

**Art 161:** Invoca 2 causales, Necesidad de la empresa y desahucio. Dichas causales deben estar fundamentadas. En la carta que envía el empleador no basta mencionar solamente la causal, es necesario que señale los hechos que configuran la necesidad de la empresa y la ley me da algunos ejemplos racionalización, modernización, baja en la productividad etc.

En cambio en la causal de desahucio, que se aplica sólo a las personas que indica la ley, en el art 161 inc2 ° (también se denomina libre despido, porque no debo fundamentar el despido) aplicándolo a las personas que me indica la ley, no tengo necesidad de justificar el despido. Tienen en común que en ambas procede indemnización por años de servicio, dando aviso con 30 días de anticipación, o bien pago la indemnización, sustitutiva del aviso previo.

**Indemnización por años de servicio:**

Es el pago que se realiza habiendo despedido al trabajador bajo las causales que establece el art 161, esto es, necesidad de la empresa o desahucio, la indemnización por años de servicio comprende, el pago de un mes de sueldo por año de servicio trabajado teniendo para esto 2 topes.

- **1. En cuanto a la cantidad de años a indemnizar:** La ley en forma expresa me indica que, existe un límite de 11 meses a indemnizar, para aquellos trabajadores contratados a partir del 11 de agosto del año 1981. o sea si un trabajador hoy lleva 25 años trabajando, la obligación del

empleador es pagar 11 meses de indemnización, sin perjuicio que libre y voluntariamente quiera pagar todos los años trabajados.

Todos los trabajadores contratados antes del 11 de Agosto de 1981, no presentan límite, por lo tanto habrá que indemnizar, todos los años que haya trabajado continuamente para el empleador

- **2. En cuanto a la base de cálculo**, o sea la remuneración que sirve de base para determinar el monto: nos vamos al art 172. Para la base de cálculo tomamos, todas las prestaciones que percibe el trabajador mensualmente, con exclusión de:
  - Horas extraordinarias
  - Asignación familiar legal.
  - Aquellos beneficios que no representen carácter de mensual ej. Aguinaldos, bonos, premios etc.

Todo el resto debe incorporarse en la base de cálculo.

Los tribunales de justicia han dicho, que aunque la asignación de movilización y colación se paga mensualmente, no deben incorporarse a la base de cálculo.

En el evento que un trabajador despedido por una causal del art 159 estime que está mal despedido, y recurra a tribunales, y estos fallen a favor del trabajador, el tribunal ordenará pagar la indemnización por años de servicio (en el caso que hayan años de servicio) con un recargo del 50%.

En el caso que la causal invocada, sea alguna del art 160. Y el tribunal determina que no se configura la causal invocada por el empleador, ordenará pagar la indemnización por años de servicio, con un incremento del 80%.

Y si la causal es del art 160 N°1, N°5, N°6. El incremento en este caso será de un 100%.

Si el despido ha sido por necesidad de la empresa (no obstante, que el empleador está en la obligación de pagar, la indemnización por años de servicio), el trabajador podría reclamar judicialmente diciendo que no se configuran las necesidades de la empresa, si así lo determina el tribunal, ordenará pagar: indemnización por años de servicio a la cual el trabajador ya tiene Derecho por el sólo hecho de haber invocado esa causal, incrementada en un 30%.

Es necesario entonces señalar, que un juicio por despido de acuerdo a la ley, sólo podrán invocarse y rendirse prueba, sobre los hechos que se hayan señalado en la carta de despido, por lo cual se entiende, que resulta fundamental, una adecuada redacción de los hechos en la carta de despido, ya que si no invoqué hechos, O peor! No envié carta de despido (QUE SE DA HARTO) difícilmente se podrá rendir prueba de los hechos no señalados en la carta.