Derecho del Trabajo

Relación Laboral - Derechos y Obligaciones

**Características**

Es realista, ya que debe reflejar las condiciones económico-sociales de la época.

Es informal, ya que no exige, por regla general, solemnidades ni requisitos esenciales para su aplicación.

Forma parte del Derecho Privado, aunque posee importantes elementos del Derecho Público.

Es de orden público, ya que consagra derechos irrenunciables.

Ampara al económicamente débil para colocarlo en un pie de relativa igualdad al contratar sus servicios (Gallart Folch ha dicho: pretende compensar con una superioridad jurídica la inferioridad económica)

**Fuentes**

Dentro de las fuentes formales es posible señalar: la Constitución, leyes, reglamentos, decretos, circulares y dictámenes administrativos; reglamento interno; contratos colectivo e individual de trabajo; convenios internacionales; jurisprudencia; usos y costumbres; derecho natural; principios generales del derecho y conceptos de justicia social, moral y equidad.

1. **Los principios generales del Derecho**: Se entiende por tales “aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la relación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho”.

Una clasificación básica sobre el particular es la siguiente:

1. Principio Protector, el que se puede subdividir en:
   1. Regla In dubio, pro-operario.
   2. Regla de la aplicación de la norma más favorable.
2. Regla de la condición más beneficiosa.
3. Principio de la Irrenunciabilidad de los derechos.
4. Principio de la Continuidad de la relación laboral.
5. Principio de la Primacía de la Realidad.
6. Principio de la Razonabilidad.
7. Principio de la Buena Fe.
8. Principio de la no discriminación.
9. **El Principio Protector:** Es aquel que tiene como objetivo establecer un amparo preferente para el trabajador; la Regla de in dubio pro-operario significa que de existir una norma que sea susceptible de entenderse de varias maneras, debe preferirse aquella interpretación que sea más favorable al trabajador; la Regla de la norma más favorable significa que de existir varias normas aplicables a la misma situación, debe aplicarse aquella más favorable al trabajador, aunque su jerarquía fuere inferior; la Regla de la condición más beneficiosa implica que ante la existencia de una situación anteriormente reconocida, ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar.
10. **El Principio de la Irrenunciabilidad:** Se lo conceptualiza como la no privación voluntaria de una ventaja otorgada por el derecho laboral en el propio beneficio del trabajador.
11. **El Principio de la Continuidad de la relación laboral:** Es aquel que persigue que ésta se mantenga sin interrupciones la mayor cantidad de tiempo posible.
12. **El Principio de la Primacía de la Realidad:** Este principio implica que en caso de surgir discrepancias entre lo que ocurre en la práctica y aquello que surja de documentos o acuerdos de cualquier naturaleza, debe otorgarse prioridad a lo que se desprenda de los hechos.
13. **El Principio de la Razonabilidad:** Este principio implica el reconocer que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón.
14. **El Principio de la Buena Fe**: Este principio significa que las conductas de ambas partes en la relación laboral deben ajustarse al fiel cumplimiento de su deber y obligaciones.
15. **El Principio de la no discriminación:** Es aquel que lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto, sin que medie razón válida ni legítima.

**El reglamento interno de la empresa:** Toda empresa con diez o más trabajadores permanentes tiene la obligación de confeccionar un “reglamento de orden, higiene y seguridad”, el que deberá contener las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores con relación a sus labores, permanencia y vida en la empresa.

**La función social del trabajo.** El artículo 2º del Código preceptúa que el trabajo cumple una función social y constituye para cualquiera **un deber y un derecho**, siendo las personas libres para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan. En concordancia con la Carta Fundamental y las nuevas tendencias vigentes, este articulado ha sido objeto de importantes complementaciones que tienden a resguardar al trabajador de la discriminación en la relación laboral e, inclusive, con antelación o posterioridad a ésta.

**Conceptos de empleador y trabajador.** El artículo 3º preceptúa que para todos los efectos legales se entiende por empleador “la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”, y por trabajador, “toda persona natural que presta servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y en virtud de un contrato de trabajo”.

**Facultades del empleador.** Se establece en el artículo 5º del Código del Trabajo que el ejercicio de las facultades del empleador tiene como límite el respeto de los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores, garantizándose su resguardo; en especial, su derecho a la vida privada, a la intimidad, a la honra y la información y datos privados del trabajador. Así, el empleador, al ejercitar las facultades que le son propias, deberá hacerlo con especial consideración de las garantías constitucionales que se refieren a estos derechos básicos; esta aclaración recoge la jurisprudencia que sobre la materia había estado señalando hace un tiempo la Dirección del Trabajo.

**El derecho a la intimidad** (“conocimiento por extraños de aspectos de la vida personal que suscitan en el afectado una turbación moral”), vida privada y honra de las personas, son garantías constitucionales resguardadas en el Nº 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, por medio del Recurso de Protección como de las acciones penales respectivas, si el hecho es constitutivo de delito; **en lo laboral puede estimarse como una cláusula de la naturaleza del contrato y como tal debe entenderse incorporado al contrato tal deber de respeto.** Como consecuencia de su infracción, podría dar lugar a que el trabajador pudiese ejercer el despido indirecto (autodespido) por incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empleador.

Hay dos casos evidentes de incumplimiento: El acoso sexual, ya que además de ser discriminatorio, ofende la dignidad de la víctima; los controles y vigilancias que se ejercen por distintos medios (pertenencias, llamadas telefónicas, correos electrónicos, antecedentes personales).

Debe concordarse con la modificación introducida por la Ley Nº 19.759 sobre Reglamento Interno (artículo 154 del Código), ya que por expresa disposición de la ley, el empleador deberá contemplar en dicho cuerpo reglamentario los medios idóneos para asegurar que todas las medidas de control a aplicar en la empresa deberán garantizar la impersonalidad de la medida y respetar la dignidad del trabajador. Debe tenerse presente que el criterio de la Dirección del Trabajo en relación con esta materia había quedado explicitado sobre el particular a través de diversos dictámenes, en los que se había pronunciado con relación a:

Los controles personales, indicando que debían ser implantados mediante sistemas genéricos, impersonales, sin emplear métodos policiales y debiendo constar en el reglamento interno de la empresa (dictamen 6058-96);

Los controles de salud, siguiendo la misma pauta de la doctrina antes mencionada, con especial referencia a los tests antidrogas y al uso del polígrafo como método de detección (dictamen 287-96);

Los controles de actividades laborales, con especial referencia a los métodos visuales o mecánicos de control de cumplimiento de jornada (dictamen 4541-98); 

Los controles sobre la intimidad social del trabajador, que impiden al empleador indagar en aspectos tales como el nivel de endeudamiento personal del trabajador (dictamen 4589-97). Sobre el particular debe tenerse presente asimismo que, a contar de la vigencia de la Ley Nº 19.759 (D.O. 5-10-01), el empleador se encuentra obligado a mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

**Irrenunciabilidad de los derechos.** El inciso 2º del artículo 5º consagra uno de los principios fundamentales del Derecho laboral: la irrenunciabilidad de los derechos establecidos dentro de la legislación del trabajo, y agrega que ello rige mientras subsista el contrato de trabajo, con lo cual consagra una larga jurisprudencia judicial en cuanto a que una vez terminado el vínculo contractual el ex trabajador puede a su voluntad renunciar a cualquier derecho que le afecte directa y personalmente. Creemos sí que no podría hacerlo respecto de aquellos derechos en que existan otros organismos o instituciones comprometidos, como por vía ejemplar podrían señalarse los de previsión, impuestos de retención adeudados, etc.

En su inciso 3º agrega que los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente, y ello porque existen otras en que la ley establece la norma por encima de la convención de las partes y en ellas no cabrían todas las modificaciones, como en materia de descansos obligatorios, feriados, beneficios y obligaciones previsionales, etc.

**Clasificación del contrato.** Dice el artículo 6º que el contrato de trabajo puede ser individual o colectivo. El contrato es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador. Es colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado (concepción introducida por el Nº 1 del art. 1º de la Ley Nº 19.250).

**Relación de trabajo y contrato de trabajo**

A) Distingo entre ambos conceptos. Expresamente reservamos referirnos a esta materia, que de por sí es interesantísima, porque sus alcances son mucho mayores que lo que puede suponerse, cuando analizamos el contrato de trabajo, para así establecer si relación laboral es sinónimo de contrato de trabajo, y si no lo es, sólo si es diferente o incluso pueden ser términos inconciliables. Para ello debemos estudiar las escasas normas que encontramos en este Código, artículos 1º, 7º y 8º, y auxiliarnos con la doctrina y las diversas teorías que existen sobre el particular para tratar, aunque en forma muy sucinta, de hacer luz sobre este punto.

C) **Concepto de relación laboral.** Como el legislador no la definió, nos atrevemos a insertar aquí una enunciación del ilustre maestro Eugenio Pérez Botija, que tratando de superar el antagonismo entre contractualistas y anticontractualistas, dice así: *“Es la relación que se produce entre la empresa y los trabajadores; y está constituida por un conjunto de vínculos personales y patrimoniales que ligan entre sí a aquéllos, reconociéndoles derechos e imponiéndoles deberes de carácter moral y económico”.*

**El contrato de trabajo.**

A) **Características**. Entre otras muchas características del contrato de trabajo, se señala que es **consensual**, ya que basta el simple consentimiento de las partes, salvo el contrato colectivo, que debe celebrarse por escrito. El artículo 9º del texto legal empieza diciendo lo mismo: *“El contrato de trabajo es consensual”.* De acuerdo con la definición que da el Código Civil a tal expresión en su artículo 1443, contrato consensual es el que se perfecciona por el simple consentimiento. Así lo entendía el anterior Código, puesto que el contrato podía ser escrito o verbal. Sin embargo, el propio artículo 9º dice a continuación que **el contrato deberá constar por escrito en el 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**; de no ocurrir así, podrá ser sancionado el empleador con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales. De tal texto sólo podemos desprender que pese a la declaración con que se inicia el artículo, el contrato de trabajo tiende a dejar de ser consensual y de exigirse su escrituración por vía de prueba y evoluciona hacia lo solemne, en cuanto se exige que sea escrito, en dos ejemplares, y se sanciona al empleador por el incumplimiento de esta obligación. Además, cada vez que se sanciona una infracción, se ha reemplazado el viejo concepto de multas en pesos o en sueldos vitales por el más moderno –y sujeto por lo demás a las fluctuaciones del alza del costo de vida y reajuste de remuneraciones– como es el caso de la unidad de fomento (UF) o las tributarias tanto mensuales como anuales (UTM o UTA), a fin de evitar su desactualización. En cualquier caso, el contrato de trabajo **es un contrato dirigido**, toda vez que la ley da las directrices para su elaboración.

Si el empleador no hiciere uso del derecho que se le confiere, dentro del plazo de 15 días o 5 días, respectivamente, de incorporado el trabajador, **la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador**. El empleador se encuentra obligado, además, a mantener una copia del respectivo contrato en el lugar de trabajo como asimismo del respectivo finiquito, cuando fuere ello procedente.

**Clasificación**. El artículo 6º del Código señala que el contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

**➢ Contrato individual:** Es el que se celebra entre un empleador y un trabajador. Lo determinante en este caso es que el dependiente sea una sola persona.

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

Otra clasificación de interés, por las consecuencias que acarrea a las partes contratantes, es la de contrato de término fijo y contrato de duración indefinida.

**Contrato de término fijo (contrato a plazo fijo):** Esta modalidad de contratación puede aplicarse tanto al contrato individual como al colectivo. Así se desprende de los artículos 10, Nº 6, 159 Nº 4 y 347 del Código del Trabajo. En lo que respecta al contrato de carácter individual, la característica esencial de esta clase de contratos es que se fija de antemano su duración, cláusula que impone a las partes las obligaciones contraídas en él por todo el tiempo que se haya pactado, y si alguna de las ellas quisiere darlo por terminado antes de su vencimiento, deberá indemnizar a la otra los perjuicios que tal determinación le cause, lo que en la práctica se traduce, en el caso que el afectado sea el trabajador, en el pago de las remuneraciones que habría percibido hasta la terminación normal del contrato. A pesar de tal modalidad, aparentemente amplia, el Nº 4 del artículo 159 del Código señala una limitación en cuanto a la duración misma del contrato, al decir que éste no puede estipularse por más de un año, lo que indudablemente significa coartar la libertad que pudiera creerse ilimitada para fijar la duración que las partes estimaran conveniente. Tal plazo, a juicio del profesor Héctor Humeres, no obedece sino al ánimo del legislador de dar protección al trabajador, impidiéndole comprometer su libertad para contratar por un período superior a un año, lapso que se consideró equitativo a la época de dictación de nuestro Código, dándole así oportunidad de buscar nuevos horizontes o nuevas condiciones de trabajo al término del contrato. Debe tenerse presente que el plazo cede en beneficio principalmente del trabajador, por lo que no se divisa la razón por la cual el legislador permite este contrato sólo por un lapso tan breve. No obstante tal limitación, por mandato del mismo artículo 159, Nº 4 del Código, se transforma en indefinido el contrato por la sola circunstancia de que el trabajador siga prestando servicios con conocimiento del empleador una vez vencido el plazo estipulado, lo que da oportunidad al prestador de servicios, en caso de estimarlo conveniente para sus intereses, de perseverar en su contrato, sin exigir consentimiento expreso del empleador, sino tan sólo conocimiento de que ha seguido a sus órdenes; ello constituye muchas veces una circunstancia no del todo fácil de determinar. De igual modo debe destacarse la interesante innovación introducida por la Ley Nº 19.010, hoy inciso 2º del Nº 4 del artículo 159 del Código, en cuanto establece que se presumirá legalmente contratado por una duración indefinida 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; con ello se persigue evitar la sucesión de contratos de breve tiempo de duración seguidos de períodos sin trabajo, para luego repetir así el ciclo sucesivamente, evitando de ese modo la acumulación de tiempo servido para los efectos del pago de la indemnización por años de servicio.

En su afán de proteger al trabajador y velar por su derecho a pactar en mejores condiciones, ya hemos señalado que el contrato puede celebrarse hasta por un año, pero la sola permanencia del trabajador en su actividad, con conocimiento del empleador, lo transforma en contrato de tiempo indefinido. Hace **excepción a esta regla** el caso de los gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, en cuyos casos el contrato a plazo fijo podrá alcanzar una duración de dos años. Cabe consignar a este respecto también la aplicación del Convenio Laboral vigente con la República Argentina, en cuya virtud pueden pactarse contratos a plazo fijo de hasta por tres años con naturales de dicha nación.

**Contrato por tiempo indefinido:** La característica de este contrato es, aparentemente, que se celebra por largo tiempo y parece, a primera vista, por tal circunstancia, que da mayor seguridad en el empleo al dependiente. Haciendo un parangón entre ambos contratos, resulta que el contrato de plazo fijo, de apariencia limitado en su duración, da al trabajador la oportunidad de transformarlo en de duración indefinida por seguir prestando servicios al patrono, con su conocimiento. En cambio, el de duración indefinida, puede verse, en ciertos casos, amagado por la institución del desahucio, que es la manifestación unilateral de la parte empleadora para poner término al contrato, previo aviso de 30 días de anticipación o pago de la remuneración correspondiente. Al dictarse la Ley Nº 16.455 se quiso dar mayor estabilidad en el empleo al dependiente, estableciendo que el contrato no podrá terminar sino por las causales específicas señaladas en el artículo 2º de la misma ley y se ha restringido al máximo el desahucio, limitaciones que desarrollaremos al estudiar la terminación del contrato de trabajo.

**El contrato individual.** El artículo 7º del Código dice que es aquel en cuya virtud un trabajador se obliga a prestar servicios personales a un empleador, bajo subordinación o dependencia, a cambio de una remuneración determinada. De tal definición aparecen nítidos los tres requisitos que tanto el antiguo Código como los tratadistas siempre han señalado: dos partes ligadas por un vínculo; subordinación o dependencia y prestación de servicios remunerados. La doctrina nacional agrega un cuarto: la continuidad de los servicios.

**Prestación de servicios sin contrato.** El artículo 8º del Código se preocupa de ello y es justamente el primero que se refiere a la relación laboral, aun cuando así la vincula con el contrato. Dice el artículo 8º: *“Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior (contrato individual de trabajo), hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”*. Este es otro argumento para insistir en lo ya dicho, en cuanto a que, a pesar de que el artículo 1º habla de relación laboral, ello se ha hecho no en el sentido que le da la escuela alemana –en que exagerando sus conclusiones podría decirse que basta que un prestador de servicios ponga el pie en la empresa para que se produzca la relación laboral– sino que lo hace desde un principio cierto y conocido dentro de nuestro Derecho del Trabajo: “que es necesario que exista un vínculo previo”, y si hay un trabajador que de hecho ingresó sin contrato o éste llegó a ser nulo, lo ampara la presunción, siempre y cuando la prestación de servicios se haya efectuado en los términos que conforma un contrato individual.

Es de hacer notar la situación del trabajador a domicilio, la que ha conocido todos los vaivenes legislativos posibles: se le ha considerado como un contrato de trabajo más, luego se le ha excluido expresamente, enseguida se ha dicho que no hacía presumir la existencia de una relación laboral y ahora, con la modificación, introducida por la Ley Nº 19.759, se le ha dejado amparado por la presunción genérica del artículo 8º del Código del Trabajo. Así, con esta modificación se deja amparado por la presunción al trabajador que presta servicios en forma habitual en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien lo contrata.

**Trabajadores excluidos**. El inciso 2º del mismo artículo 8º excluye del contrato de trabajo a los servicios prestados por trabajadores independientes, como artesanos, pequeños industriales o personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio. Cabe consignar que, según lo establece el inciso 3º, tampoco dan origen a dicho contrato los servicios que presten un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional. No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida, anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno. Lo anterior es, por razones obvias, con el objeto de deslindar el campo de aplicación del Código del Trabajo y evitar posibles conflictos frente a tales prestaciones. De igual manera, se establece que la normativa del Código sólo se aplicará a los trabajadores independientes en la medida en que expresamente se refieran a ellos.

**Formas y solemnidades del contrato individual**.

**Contrato escrito:** Como se ha reiterado, el contrato individual de trabajo, pese a la afirmación que hace el artículo 9º del Código de que es consensual, en la práctica –obedeciendo a una lógica medida de resguardo por parte del empleador– habitualmente no lo es, ya que éste, si quiere evitar la aplicación de la presunción legal del artículo 9º, deberá escriturarlo en el plazo de 15 ó 5 días, según corresponda.

**Modificaciones al contrato de trabajo:** No obstante lo indicado, según lo establece el artículo 11 del Código, las modificaciones del contrato de trabajo sí deberán consignarse por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.

Agrega el inciso 2º del mismo artículo que no será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos o en fallos arbitrales (antes sólo comprendía los legales). Sin embargo, aun en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes; ello tiene particular importancia sobre todo como elemento probatorio en caso de disputa entre partes en cuanto al monto efectivo de la remuneración.

**Cláusulas esenciales, permitidas y prohibidas:** Las cláusulas esenciales están señaladas en el artículo 10 del Código, que dice así: “**El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones**:

Lugar y fecha del contrato;

Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;

Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;

Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;

Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;

Plazo del contrato, y

Demás pactos que acordaren las partes.

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa-habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios. Cuando para la contratación de un trabajador se lo haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia. Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes”.

Todas estas cláusulas tienen por objeto precisar, fundamentalmente, la identidad de las partes, el trabajo convenido, el lugar donde ha de ejecutarse y la remuneración que por él ha de pagarse. Es del caso destacar la modificación introducida por la Ley Nº 19.759, sobre la “polifuncionalidad”, esto es, la facultad que se otorga a las partes para pactar, en el contrato de trabajo, dos o más funciones específicas y complementarias; con ello se conjuga la necesaria adaptabilidad que debe tener la empresa a los escenarios cada vez más cambiantes que ésta enfrenta, con el debido resguardo de la certeza que requiere el trabajador respecto del contenido y límites de sus obligaciones laborales. Ello significa que pueden pactarse en los contratos de trabajo el desempeño de varias funciones que pueda desarrollar el trabajador, en forma simultánea, acorde con las nuevas alternativas de productividad que se están utilizando hoy en día en el mundo. No obstante, antes de dicha modificación, y dada la rigidez del Código en la materia, esto no era posible; debe recordarse al respecto numerosa jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, indicando que la labor a desarrollarse debía ser precisada en forma exacta (dictámenes 2.789-95 y 4.583-96). Asimismo, llama la atención que a pesar de no estar enumerada, existe una cláusula que a veces tiene suma importancia en el contrato individual, cual es que deberán indicarse en el contrato los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa-habitación, luz, combustible, alimentos u otras prestaciones en especie o servicios, que en la práctica se conocen con el nombre de **regalías** y respecto de las cuales no hay una obligación expresa y generalizada para el empleador, salvo en contratos especiales, como el de los trabajadores agrícolas o los de casa particular.

**Cláusulas permitidas:** Las partes pueden estipular libremente en el contrato todas aquellas condiciones que estimen convenientes, como son, por ejemplo, en casos especiales, la prohibición de que el trabajador frecuente ciertos lugares de juego; el establecimiento de premios a la asistencia, dedicación al trabajo o aumento o mejoras de la producción; la fijación de descansos especiales, etc.; la cantidad de estas cláusulas es ilimitada. En cuanto a su forma, éstas pueden adoptar la que las partes estimen conveniente; respecto a su fondo sí que tienen una limitación inamovible, señalada por el inciso 2 del artículo 5º del Código, que establece que los derechos otorgados por las leyes del trabajo son irrenunciables; en consecuencia, las partes pueden pactar las cláusulas que deseen, salvo aquellas que importen renuncia por parte del trabajador de los derechos que le otorgan las leyes sociales. El empleador sí podría excederse en las obligaciones que le imponen las mismas leyes, pues no debe olvidarse que el Código señala derechos mínimos a favor del trabajador, que el empleador podría ampliar a su voluntad.

**Cláusulas prohibidas:** Tales serían las que contrariasen lo dispuesto en el artículo 5º del Código, o sea, todas aquellas que signifiquen una renuncia a los derechos otorgados por las leyes del trabajo; por ejemplo, las que permitieran hacer descuentos de las remuneraciones más allá de lo permitido por la ley; las que estipularen una jornada mayor de trabajo; o las que establecieren que las horas extraordinarias de labor se pagarán sin recargo legal.

**Puntos destacables:** El Nº 2 del aludido artículo 10 se encuentra relacionado con el artículo 19 del Código, que exige que el 85% de los trabajadores de una empresa sean chilenos. El Nº 3 del mismo está en íntima relación con el inciso 3º del artículo 10, al señalar que cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia, y también con el artículo 53 del Código, que agrega que el empleador estará obligado a pagar al trabajador los gastos de ida y vuelta si para prestar servicios lo hizo cambiar de residencia, lo que constituirá remuneración, cesando la obligación cuando la terminación del contrato se produjere por culpa o por la sola voluntad del trabajador. El inciso final del artículo 10 contiene un concepto de otro orden: señala este inciso que si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa y que esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes; en consecuencia, quien va a apreciar la naturaleza de los servicios que hagan necesario el desplazamiento va a ser el empleador, aun cuando su determinación quede sujeta en definitiva a lo que resuelva la Inspección o el Tribunal del Trabajo.

**Ius Variandi:** En el artículo 12 del Código se señala que el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador, lo que está en estrecha relación con el Título III del Libro I del mismo Código, que se refiere al reglamento interno –artículos 153 y siguientes– como se verá en su oportunidad. También es digno de anotar lo dispuesto en los incisos 2 y 3 del artículo 12, que faculta al empleador para alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos, anticipando o postergando la hora de ingreso, debiendo avisar al trabajador con 30 días de anticipación a lo menos, notificación de la cual éste podrá reclamar, sea por el sitio donde debe prestar los servicios o por modificación de su jornada de trabajo, ante la Inspección del Trabajo, y de cuya resolución podrá recurrirse ante el Juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes. Esta disposición también se relaciona con el reglamento interno recién indicado y, además, con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título I del Libro I del Código del Trabajo, que regula minuciosamente la jornada de trabajo. Otros casos de ius variandi se encuentran en los artículos 24 (trabajadores del comercio), 89 (trabajadores agrícolas), y 101 (trabajadores embarcados) del Código del Trabajo.

**JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS**

**Jornada ordinaria.**

1. **Concepto y reglamentación**. El artículo 21 del Código empieza por definir qué es la jornada de trabajo, y al efecto dice: *“Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato”.* Agrega en su inciso 2º que también se considerará jornada de trabajo el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no le sean imputables, como suele suceder en las labores agrícolas, en que es determinante el tiempo reinante; en las propias de carga y descarga de naves; en caso de descompostura de un equipo o máquina, etc.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de **45 horas semanales**, según expresa el artículo 22, pero ese máximo no puede ser distribuido, ni en menos de 5 ni en más de 6 días, sin que en ningún caso la jornada pueda exceder de 10 horas por día; esto sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38 del mismo Código, que señala los casos excepcionales en que la jornada puede extenderse más allá de ese límite, según indicaremos.

Este principio de que la jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de 45 horas semanales y que dichas horas pueden distribuirse en 5 ó 6 días, nos merece algunos comentarios. El primero se refiere, a que el límite de 48 horas fue uno de los principios del Título XIII del Tratado de Versalles, de 28 de junio de 1919, y que se convirtió en el primer acuerdo o convención aprobado por la O.I.T., en su Primera Reunión, celebrada en Washington, en octubre 29 de 1919 a enero 27 de 1920, el que también suscribió Chile y que se incorporó a la Ley Nº 4.053, de 8 de septiembre de 1924, pasando así a formar parte del Código del Trabajo de 1931 (ver D.L. Nº 10, de agosto de 1925, que ratifica Convenciones O.I.T.).

**Exclusión de la limitación de jornada**. Existen determinadas categorías de trabajadores que se encuentran excluidos de la limitación de jornada que hemos comentado; estos son:

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 trabajadores 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 similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento; 

Los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras; 

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

Los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñen actividades conexas.

Ello no quiere decir que no tengan jornada, pero la misma no se encuentra afecta al límite semanal señalado; el fundamento de la normativa descansa sobre el hecho de que la posibilidad de ejercer un efectivo control sobre el cumplimiento de la misma es muy difícil y complejo. Obviamente que, al no existir determinación de jornada, estos trabajadores no tienen la posibilidad de generar horas extraordinarias.

**Jornada Mayor.** No obstante los términos perentorios del artículo 22 ya comentado, existen diversas categorías de trabajadores cuya jornada excede y con mucho ese límite, ya que el inciso tercero del artículo 27 sólo limita la permanencia del trabajador en el lugar de trabajo a 12 horas diarias con un descanso mínimo de 1 hora imputable a dicha jornada, de lo cual debe colegirse que su jornada efectiva puede alcanzar a 11 horas diarias.

Es curioso anotar estas excepciones, que por lo demás ya venían desde el Código de 1931, dado que se había reaccionado por el legislador en cuanto a rebajar dicha jornada, y al efecto pueden citarse la Ley Nº 7.296, de 14 de octubre de 1942, que excluyó a los serenos que figuraban expresamente entre las personas que por realizar un trabajo de vigilancia podían trabajar hasta 11 horas al día; la Ley Nº 8.727, de 6 de febrero de 1947, que sustrajo a los peluqueros de la jornada normal al reconocerles la calidad de empleados particulares; la Ley Nº 9.128, de 6 de octubre de 1948, que excluyó de la jornada de 48 horas a los empleados de hoteles, al personal de cocina que trabaje en tales establecimientos, restaurantes y clubes; la Ley Nº 17.365, de 6 de octubre de 1970, que fijó en 44 horas el horario de los trabajadores de comercio, y numerosas otras leyes que, al reconocer a una categoría de trabajadores la calidad de empleado particular en vez de la de obrero –distinción que existía antiguamente– los liberó de esta jornada superior a la habitual. También cabe apuntar que no sólo la ley sino también la costumbre ha influido en la rebaja de una jornada larga. Así como en el campo, donde la actividad se desarrollaba de sol a sol, poco a poco fue variando hasta alcanzar el actual límite de 45 horas a la semana e incluso gozar del beneficio del sábado inglés, aunque aquí en Chile sólo resulte un remedo del verdadero. El artículo 27 del Código señala que la jornada de 45 horas no es aplicable a las personas que trabajen en hoteles, restaurantes o clubes –exceptuado el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina– cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.156 Cabe consignar que, en caso de duda, y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas, pudiendo recurrirse de su resolución ante el Juez del Trabajo competente, dentro de 5º día de notificada. Es del caso consignar que cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso y los trabajadores deban mantenerse a disposición del público, tendrán una jornada mayor, pero ya no de 72 horas semanales como había sido hasta ahora, sino de 60, por la circunstancia de haberse reducido la distribución de su jornada de 6 a 5 días en virtud de lo dispuesto por la Ley Nº 19.759.

Igualmente, el trabajador de casa particular cuando viva en la casa del empleador no tiene una jornada determinada, sino que ésta resultará calculada en forma indirecta, ya que, según el artículo 149 del Código, debe tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas. Vale decir, en este caso, la jornada resulta regulada a contrario sensu del descanso.

**Jornada menor.** Esta clase de jornadas ha sido paulatinamente eliminada del Código; ha de recordarse que existieron las jornadas reducidas para sectores como los radiooperadores telefónicos, operadores telefónicos y probadores telefónicos (42 horas semanales), los operadores perforadores y supervisores de sistemas mecanizados de contabilidad o estadística (33 horas semanales), las asistentes sociales (33 horas semanales) y los trabajadores de comercio (44 horas semanales). Sucesivas leyes fueron eliminando estas jornadas reducidas, poniendo punto final a ellas la Ley Nº 18.018 (D.O. 14.08.81); el artículo 2º transitorio de ella permitió conservar dicho tratamiento especial, a menos que el empleador les requiriere su aumento, debiendo en este caso pagarles la diferencia horaria producida. Fuera de estas personas que mantienen hoy este beneficio por excepción el artículo 55 de la Ley Nº 19.070 (Estatuto Docente) establece respecto del gremio de los profesores una jornada menor equivalente a 44 horas semanales, debiendo aplicarse dentro de ésta una “subjornada” de 33 horas semanales de la llamada docencia de aula.

**Jornada ordinaria especial.** Ella puede tener dos fuentes: la naturaleza de los servicios o bien lo determinado por leyes especiales:

Derivadas de la naturaleza de los servicios:

Los artículos 25 a 26 bis del Código –sustancialmente modificado por la Ley Nº 19.250 y la más reciente 20.271 (DO 12.07.08)– establecen un sistema especial en relación a la jornada ordinaria del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y el que se desempeña a bordo de ferrocarriles. Respecto de los conductores de la locomoción colectiva interurbana, de los servicios interurbanos de pasajeros y de los que se desempeñen a bordo de FF.CC., su jornada será de 180 horas mensuales.

**Derivadas de la aplicación de normas especiales:** Diversas disposiciones han establecido jornadas especiales por circunstancias personales del trabajador, a saber:

Por la utilización de licencias por enfermedad que facultan a una jornada reducida (Ley Nº 18.469). 

La madre que dispone de 1 hora al día para dar alimento a sus hijos menores (artículo 206 del Código), derecho que podrá ser ejercitado por el padre con acuerdo de la madre, o bien cuando tenga la tuición judicial o en caso de imposibilidad o muerte de la madre. 

Los dirigentes sindicales por la utilización de los denominados “permisos” o “licencias” para cumplir sus labores de tales (artículos 249 y 274 del Código). Los trabajadores beneficiarios de las acciones de capacitación ocupacional (artículo 181 del Código).

**Jornada a tiempo parcial.** El legislador, mediante la Ley Nº 19.759, estableció en forma expresa la posibilidad de su implantación, entendiendo por ella la que no exceda de 2/3 de la ordinaria, hoy en día 30 horas (antes del 1º de enero del 2005, un máximo de 32 (2/3 de 48 horas) (artículos 40 bis A a 40 bis D)). El objeto perseguido por el legislador fue romper las barreras que enfrentan las mujeres, las jefas de hogar y los jóvenes para ingresar al mercado de trabajo, sin desampararlos en sus derechos laborales. Mantiene a su respecto las exigencias de continuidad y distribución de la jornada básica, como asimismo en referencia a las horas extraordinarias. En efecto, las principales características de este contrato son: su duración, que es de un máximo de 30 horas a la semana, con un máximo de 10 horas por día; las partes deberán pactar en el contrato las alternativas de distribución de jornada semanal que cumplirá el trabajador, y la determinación de la misma se entiende cumplida mediante un aviso del empleador de a lo menos una semana de anticipación. A este contrato se le aplican las normas vigentes sobre derechos colectivos, remuneraciones, Ingreso Mínimo, seguridad social, obligaciones de seguridad e higiene, feriado y descansos. Su mayor innovación reside en establecer la posibilidad de pactar alternativas de distribuciones diversas, las que coloca bajo la esfera del poder de mando del empleador, establece la posibilidad del pago parcial proporcional de la especie de remuneración denominada gratificación, y consigna a su respecto una especial base de cálculo de la indemnización por años de servicios. Respecto a esta última, cabe consignar que la base de cálculo de la indemnización por años de servicios de los trabajadores sujetos a una jornada parcial debe realizarse con relación a su último contrato o bien a los últimos 11 años trabajados, y no solamente en vinculación a su última remuneración o los últimos 3 meses (si son remuneraciones variables) como es la norma general. Esto puede generar un indudable recargo en materia administrativa y de custodia documental por un período bastante prolongado. Se plantea la duda si respecto a estos trabajadores se mantiene la disposición del tercer inciso del artículo 44, que permite pagarles una proporción del Ingreso Mínimo, dado que el nuevo artículo 40 bis establece que estos trabajadores gozarán de *“todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo”*, entre los que podría entenderse incluido el Ingreso Mínimo total; no nos parece que ésa haya sido la intención del legislador, ya que iría contra el objeto mismo de la norma, cual es permitir esta clase de flexibilización de la jornada mediante los incentivos adecuados. En abono de dicha tesis nos parece que puede argumentarse a base de lo dispuesto por el inciso 2º del artículo 40 bis A, que al referirse al cálculo de las horas extraordinarias, señala que esto debe hacerse a base del Ingreso Mínimo, calculado en forma proporcional. De igual manera surge la duda acerca de si la interrupción de esta clase de jornada no debe considerarse tiempo trabajado –siguiendo la línea general que al respecto plantea el primer inciso del artículo 34 del Código–, o bien si, por el contrario, debe considerársele “trabajado”, asimilándolo al segundo inciso del mismo artículo, por tratarse de trabajos de proceso continuo; la duda se acentúa porque el legislador utilizó el vocablo “podrá” interrumpirse, no haciéndolo imperativo, lo que daría lugar a considerar que se trata de un trabajo que exige continuidad. De producirse dicha eventualidad, ella deberá ser salvada por la Dirección del Trabajo, de cuya resolución se podrá reclamar ante el Juzgado del Trabajo, según lo preceptúa el mismo artículo 34 ya citado.

**Trabajo extraordinario.**

A) **Generalidades.** Hemos visto en los párrafos anteriores que la jornada ordinaria de trabajo, sea la normal de 45 horas, o las inferiores o superiores que hemos señalado, constituyen en todo caso el límite máximo que el trabajador dependiente está obligado a desempeñar, ya sea porque está determinado por la ley o por convenios entre empleadores y trabajadores. Todo lo que exceda a ese límite constituye trabajo extraordinario y debe pagarse con el consiguiente recargo. Dos situaciones pueden dar lugar a él: el pacto entre las partes o el conocimiento del empleador.

1. **Horas extraordinarias pactadas**. Señala el artículo 31 que en las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo de un 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período (artículo 32). El mismo artículo –modificado con ocasión de la reforma del año 2001– limitó el pacto de horas extraordinarias a las necesidades y situaciones temporales de la empresa, de forma tal que las horas extras sólo podrán tener una vigencia transitoria, no superior a tres meses, eliminando la posibilidad de pactarlas en forma permanente el contrato de trabajo. Sin embargo, podrán renovarse por acuerdo de las partes. Ello vino a significar naturalmente una restricción y un afán del legislador para que ello sea lo más ocasional posible, a fin de resguardar la salud y vida familiar del trabajador. Cabe igualmente consignar que se ha producido una adecuación de la base de cálculo de las horas extraordinarias de gente de mar, ya que el legislador asimila los conceptos a lo prescrito con relación a la nueva jornada ordinaria de trabajo, vigente a contar del 1º de enero del 2005, rebajando de 48 a 45 el tope de cálculo y pago de las remuneraciones que corresponden a horas extraordinarias. Agrega el inciso 4º del mismo artículo 32 que no se considerarán como 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 (Ley Nº 19.988 D.O. 18.12.03).

**Horas trabajadas sin pacto previo:** La otra fuente del pago de horas extraordinarias es la contemplada en el inciso 2º del artículo 32 recién citado, que expresa que no obstante la falta de pacto escrito, se considerarán como extraordinarias las horas trabajadas en exceso de la jornada pactada, siempre que ello esté en conocimiento del empleador.

**Descanso dentro de la jornada**

**Necesidad de su existencia.** Materia que siempre ha preocupado al legislador ha sido precisamente ésta del descanso, ya que por razones propias de la naturaleza y limitaciones de todo orden del ser humano –que parece obvio explicar– no se puede concebir ni permitir que la jornada sea continua, salvo situaciones especiales o trabajos sujetos a turnos. Por ello la jornada se divide en dos partes, incluso en el sistema de jornada única.

**LAS REMUNERACIONES**

**Concepto y reglamentación.** Las disposiciones del primer Código del Trabajo hacían un distingo esencial en cuanto a las remuneraciones: salario llamaba a la retribución del obrero y sueldo a la del empleado particular. Asimismo, las demás remuneraciones específicas y accesorias de ambas calidades recibían también un nombre distinto, aun cuando su causa fuera la misma, análoga o parecida. Hoy día, que el nuevo texto habla solamente de trabajadores, es lógico que establezca para éstos un solo tipo de retribución, la que obedece genéricamente a la denominación de “remuneraciones”, y para ello siguió el sistema que el Código indicaba para los empleados particulares. Empieza por señalar el artículo 41 que *“se entienden por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”*; este concepto es vastísimo y tiene amplias repercusiones para efectos tributarios y de Seguridad Social.

El inciso 2º aclara que no constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas, de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causas del trabajo; este concepto debe interpretarse en un sentido restrictivo, a fin de evitar desnaturalizaciones del mismo.

**Principales remuneraciones.** Están señaladas y definidas por el artículo 42, que dice son las siguientes:

1. **Sueldo**, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de las regalías;
2. **Sobresueldo**, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;
3. **Comisión**, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;
4. **Participación**, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y
5. **Gratificación**, que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

La controvertida Ley Nº 20.281 (D.O. 21.7.08), más conocida como la “ley de la semana corrida”, determinó, además, que el sueldo no puede ser inferior al Ingreso Mínimo, con la sola excepción de aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada de trabajo. El artículo transitorio de la citada ley otorgó a los empleadores que tuvieren pactado un sueldo base inferior al Ingreso Mínimo, el plazo de 6 meses para ajustar dicha diferencia con cargo a los emolumentos variables, sin que ello pueda significar una disminución de sus remuneraciones, entendiendo por ello cuando el trabajador percibiere una menor remuneración que la que habría percibido en las mismas condiciones, antes del aludido ajuste.

**Deducciones**. Según el artículo 58 del Código del Trabajo, modificado de modo importante por la Ley Nº 19.250, el empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales fijadas en los estatutos de la respectiva organización y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. A petición escrita del trabajador, deberá igualmente descontar las cuotas correspondientes de dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda, y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos; estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador, pero el empleador sólo podrá realizar la deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo. Para estos efectos el empleador podrá otorgar mutuos o créditos al trabajador, con deducción de hasta un 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Solo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, pero, con todo, ellas no pueden exceder del 15% de la remuneración total del trabajador. Asimismo, cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador.

El empleador no podrá deducir otros descuentos, ni podrá retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, agua, uso de herramientas, atención médica, medicinas u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén contempladas en los reglamentos internos.

**Pago a una persona distinta.** Son tres los casos agrupados en los artículos 59 y 60, a saber:

En el contrato puede establecerse la cantidad que el trabajador asigne para la manutención de su familia;

La mujer casada puede percibir hasta el 50% de la remuneración de su marido, declarado vicioso por el Juez del Trabajo, y

En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se le adeudaren deben ser pagadas a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos.

**Pago de remuneraciones al término del contrato**. Al finalizar el contrato de trabajo, el empleador se encuentra en la obligación de pagar todas las remuneraciones adeudadas al trabajador, en un solo acto, al momento de extender el finiquito, sin perjuicio de que pudiere acordar con el trabajador su pago de un modo fraccionado (artículo 63 bis del Código del Trabajo).

**TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**Causales de término del contrato de trabajo.** Las causales de término del contrato de trabajo se encuentran contenidas en los artículos 159, 160 , 161 y 163 bis del Código del Trabajo, siendo éstas las siguientes:

**Causales del artículo 159:**

1. - Mutuo acuerdo de las partes.
2. - Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con 30 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.

**Causales del artículo 160:**

1. - Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:
2. Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
3. Conductas de acoso sexual;
4. Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
5. Injurias proferidas por el trabajador al empleador;
6. Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y
7. Conductas de acoso laboral.
8. - Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
9. - 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.
10. - Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
11. 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
12. La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
13. - 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.
14. - El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
15. - Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

**Causales del artículo 161:**

1. - 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, y
2. - Desahucio del empleador.

**Causal del artículo 163 bis:**

El artículo 163 bis, introducido al Código del Trabajo por el Nº2 del artículo 350 de la Ley Nº 20.720, contiene una nueva causal legal de término del contrato de trabajo que entró en vigencia el 09.10.2014, la que se configura por haber sido sometido el empleador, mediante resolución judicial, a un **procedimiento concursal de liquidación** de sus bienes (antiguo procedimiento de quiebra). Su invocación corresponde efectuarla al liquidador designado en dicho procedimiento. Esta causal opera aún cuando se apruebe la continuación de las actividades económicas del deudor, caso en el cual el liquidador deberá celebrar los nuevos contratos de trabajo que estime necesarios para llevar adelante tal continuación.

**Aviso de término de contrato.** Una de las obligaciones que surge para el empleador al terminar el contrato de trabajo, es comunicar al trabajador dicho término de contrato, mediante una carta que se entregará personalmente o se remitirá por correo certificado. Esta carta deberá contener las menciones que exige el artículo 162 del Código del Trabajo relativas a la causal y a los hechos que configuran la causal. De conformidad con lo previsto en el inciso 2° del artículo 162 del Código del Trabajo, el empleador que ponga término al contrato por alguna de las causales de los números 4, 5 ó 6 del artículo 159 o por cualquiera de las causales del artículo 160, debe entregar o enviar al dependiente la comunicación **dentro de los tres días hábiles** siguientes al de la separación del trabajador, salvo respecto de la causal del N° 6 del artículo 159, caso en el cual el plazo es de 6 días hábiles contados de igual forma. En el inciso 2° del señalado artículo 162 se establece que la copia de la comunicación de despido debe ser remitida a la Inspección del Trabajo respectiva en igual plazo. Ahora bien, producida la separación del trabajador, termina en dicho instante el contrato de trabajo, debiendo el empleador formalizar tal término mediante la comunicación que debe entregarse al trabajador dentro del plazo que la misma ley ha fijado, el cual, en todo caso, se contabiliza en días hábiles, esto es, excluyendo los domingo y festivos. De esta manera, si el empleador opta entregar la comunicación al trabajador por la vía del correo certificado, debería entenderse cumplida la obligación si el empleador la envía a la oficina de correos dentro de los tres días hábiles o seis, según el caso, de producida la separación del trabajador, toda vez que el legislador utilizó las expresiones de "entregar" si se hiciera personalmente, o "enviarse" si lo hiciera por carta certificada.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, cuando el empleador invoca la causal de necesidades de la empresa para poner término al contrato de trabajo, debe dar al dependiente un aviso escrito con una anticipación de 30 días, a lo menos, salvo que pague una indemnización sustitutiva equivalente a la última remuneración mensual devengada. Ahora bien, conforme a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo contenida en dictamen 6018/311 de 09.10.97, para computar el plazo de preaviso debe estarse a las normas generales sobre la materia contenidas en el Código Civil y especialmente a aquella que se establece en el artículo 48, inciso 1°, que prescribe que todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención en las leyes o en los decretos del Presidente de la República, de los Tribunales o Juzgados, deben entenderse que han de ser completos, y correrán hasta la medianoche del último día del plazo. Por otra parte, debe tenerse presente que el día tiene una duración de 24 horas y se comienza a contar desde las 0 horas de uno determinado hasta las 24 horas del mismo. Así las cosas, para los efectos de computar el plazo de preaviso, tanto en el caso de aplicación de la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, como en la de desahucio, deben contabilizarse días completos, debiendo excluirse de dicho cómputo aquellas fracciones de horas que no alcanzan a conformar un día. Así, por ejemplo, si el dependiente es notificado personalmente del término de su contrato por alguna de las citadas causales el día 17 de octubre a las 18 horas, el cómputo del plazo de que se trata deberá iniciarse a las 0 horas del día siguiente, esto es, 18 de octubre, venciendo, por lo tanto, el 16 de noviembre a las 24 horas. Ahora bien, conforme a la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo, contenida en Dictamen 156/07 de 10.01.94, el empleador que invoque sin previo aviso dicha causal o con un aviso inferior a los 30 días que, como mínimo, exige la ley, debe otorgar en forma íntegra la indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada por el trabajador, siendo, en consecuencia, improcedente pagar la indemnización en forma proporcional a los días que faltaron para completar el total de 30. ¿Puede el empleador dejar sin efecto el aviso escrito de término de contrato si la causal invocada es la de necesidades de la empresa? De acuerdo a lo previsto en la letra a) del artículo 169 del referido Código, la comunicación que el empleador dirija al trabajador supone una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva del aviso previo en caso de que éste no se haya dado. Así las cosas, y conforme a la doctrina de la Dirección del Trabajo contenida en dictamen 3540/103 de 13.05.91, el empleador no está facultado para revocar unilateralmente o dejar sin efecto la comunicación enviada al trabajador en los casos que ponga término al contrato de trabajo por necesidades de la empresa, sin perjuicio del derecho de las partes para, de común acuerdo, dejarla sin efecto.