

## RESUMEN MODULO 2

### PRINCIPALES INDEMNIZACIONES POR TÉRMINO DE CONTRATO

En este módulo se revisarán diferentes las diferentes principales indemnizaciones que corresponde pagar al empleador a los trabajadores que dejan de prestar servicios conforme la causal de término de la relación laboral que se haya aplicado, materias que podemos resumir de la siguiente forma.

#### ✓ La indemnización del feriado

Esta indemnización se encuentra regulada en el artículo 73 del Código del Trabajo, de acuerdo a dicho precepto legal y los objetivos que persigue el feriado no es procedente su compensación en dinero, ya que de ser así se desvirtúa la esencia del beneficio. Sin embargo, existen 2 excepciones a esta prohibición:

1. Debe indemnizarse el feriado legal a aquellos trabajadores que, reuniendo los requisitos para gozar de él, dejan de pertenecer a la empresa. Indemnización por feriado legal.
2. Debe indemnizarse a aquellos trabajadores que dejan de pertenecer a la empresa antes de completar un año de servicio, es lo que se denomina indemnización por feriado proporcional. Como así también se debe indemnizar el feriado proporcional correspondiente al tiempo transcurrido entre la fecha en que enteró la última anualidad y el término de la relación laboral.

Debemos recordar que el derecho a feriado no está subordinado a la prestación efectiva de servicios sino a la simple vigencia del contrato de trabajo, es por ello que en el caso de los trabajadores que se encuentren con licencia médica, los trabajadores que gocen de permisos sin goce de remuneración o cualquier otra circunstancia que suspenda los efectos de la relación laboral, siguen acumulando antigüedad para efectos del derecho a feriado, por lo que en el caso de un trabajador haya hecho uso de licencia médica por ejemplo durante 2 años, para efectos del feriado tendrá derecho a esos dos periodos si la relación laboral termina se deberán indemnizar además del feriado proporcional que corresponda, toda vez que durante ese tiempo la relación laboral se mantuvo vigente.

De acuerdo a las normas que regulan el derecho a feriado, debemos tener claro que el tipo de jornada que tenga el trabajador no afecta el número de días de feriado que por cada anualidad le corresponda, es así que un trabajador a tiempo parcial goza de los mismos derechos en cuanto a feriado que el trabajador a tiempo contratados por 45 horas.

De acuerdo al artículo 73, al compensar en dinero el feriado, el dependiente deberá percibir una suma que no sea inferior a lo prescrito en el artículo 71 del Código del Trabajo, esto es el derecho a remuneración íntegra durante el feriado.

La compensación del feriado pendiente al concluir la relación laboral se considera como indemnización, es por ello que las normas de protección a las remuneraciones no le resultan aplicables.

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 73 del Código del Trabajo que señala ***“deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido”***, podemos sostener que cualquiera sea la causal de término de la relación laboral el empleador deberá compensar al trabajador el feriado legal y proporcional al trabajador, incluso si la relación laboral termina por muerte del trabajador.

#### ✓ Indemnización sustitutiva del aviso previo

La indemnización sustitutiva del aviso previo, denominada también mes de desahucio, tendrá derecho a percibirla el trabajador en los siguientes casos:

1. Cuando el empleador invoque como casual de término de la relación laboral, alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o bien el desahucio escrito del empleador, y el aviso de término de la relación laboral no se dé con a lo menos 30 días de anticipación.
2. En caso de que se aplique el artículo 163 bis del Código del Trabajo, esto es en caso que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación, se pagara la indemnización sustitutiva del aviso previo regulada en el numeral 2 de dicho artículo.
3. Cuando el trabajador reclame en contra de la casual invocada por el empleador de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo y el juez ordene su pago, al calificar el despido como injusto improcedente o arbitrario.
4. Cuando el trabajador invoca el autodespido de conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo y el juez competente orden su pago

Es muy importante tener presente que, para los trabajadores, cualquiera de las tres causas que den origen a la percepción de la indemnización sustitutiva del aviso previo, señaladas precedentemente, serán consideradas indemnización legal y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 178 del Código del Trabajo un ingreso no constitutivo de renta, por supuesto en la medida que se pague de acuerdo a los montos fijadas por el legislador.

Para efectos de determinar el monto de la indemnización sustitutiva del aviso previo se debe tener en consideración lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, que regula la forma en que debe determinarse la base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicio, sustitutiva del aviso previo, las que ordene pagar el tribunal en caso de reclamación de las causales de termino de contrato y en el autodespido, la última remuneración mensual devengada, que servirá de base de cálculo de las indemnizaciones, estará integrada por toda cantidad que perciba el trabajador, además se deben incluir las especies valuables en dinero, siempre que sean pagados o entregados mensualmente. Sólo deben integrar la base de cálculo los estipendios que se devenguen mensualmente, por lo cual deberán excluirse aquellos que se devenguen con una periodicidad superior, como es el caso de remuneraciones bimestrales, trimestrales, semestrales o anuales.

El cálculo de la indemnización de aquellos trabajadores sujetos a remuneraciones variables se efectúa sobre la base del promedio percibido en los últimos tres meses previos a la fecha de término de la relación laboral.

El período de los tres últimos meses calendarios, será aquel que se encuentre cubierto en forma completa por la correspondiente remuneración, de suerte tal que si en algún mes se ha percibido parte remuneración y parte subsidio por incapacidad laboral, deberá descartarse esa mensualidad para dicho cómputo procediendo considerar sólo los meses inmediatamente anteriores a aquel en que el trabajador obtuvo subsidio, toda vez que este es un beneficio previsional de naturaleza jurídica distinta a la remuneración.

El inciso final del artículo 172 antes visto, señala que ***“para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo”***, por lo que la indemnización sustitutiva del aviso previo que nos ocupa en este tema tendrá como monto máximo el monto de 90 UF considerado al último día del mes anterior al pago de esta.

Es importante destacar que el valor de la UF a utilizar quedara determinado por la fecha en la cual se realice el pago de la indemnización, toda vez que el artículo 177 del Código del Trabajo, da al empleador un plazo de 10 días hábiles a partir del día siguiente de concluida la relación laboral para poner a disposición del trabajador el finiquito y el pago de los valores involucrados en el, es así por ejemplo que si el término de la relación laboral se produce el día 15 de agosto y el finiquito es pagado antes dentro de dicho mes el valor de la UF a considerar será el vigente al día 31 de julio. En el caso de que el término de la relación laboral se produzca el 26 de agosto, pero el pago de las indemnizaciones se materializara los primeros días de septiembre, el valor de la UF a considerar seria la vigente al 31 de agosto.

### ✓ Indemnización por años de servicios

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 163 del Código del Trabajo, tendrá derecho a percibir la indemnización por años de servicios el trabajador cuyo contrato haya estado vigente 1 año o más y el empleador le ponga término por alguna de las casuales de término de la relación laboral establecidas en el artículo 161 del mismo código, es decir que el empleador invoque como causal de término de la relación laboral las necesidades de la empresa o bien el desahucio escrito del empleador.

También se pagará esta indemnización en los siguientes casos:

1. En caso de que se aplique el artículo 163 bis del Código del Trabajo, esto es en caso que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación, se pagara la indemnización por años de servicios regulada en el numeral 3 de dicho artículo.
2. Cuando el trabajador reclame en contra de la casual invocada por el empleador de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo y el juez ordene su pago, al calificar el despido como injusto improcedente o arbitrario.
3. Cuando el trabajador invoca el autodespido de conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo y el juez competente orden su pago

Es muy importante tener presente que, para los trabajadores, cualquiera de las tres causas que den origen a la percepción de la indemnización sustitutiva del aviso previo, señaladas precedentemente, serán consideradas indemnización legal y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 178 del Código del Trabajo un ingreso no constitutivo de renta, por supuesto en la medida que se pague de acuerdo a los montos fijadas por el legislador.

el legislador no entrega una definición de año para efecto de la determinación de la antigüedad del trabajador para efectos de determinar el derecho a feriado, como así también para efectos de determinar el derecho a la indemnización por años de servicios, que en este tema revisamos, es por ello que debemos recurrir a la jurisprudencia para poder establecer que deberá entenderse por año de servicios.

La jurisprudencia administrativa emanada de la Dirección del Trabajo nos dice en materia laboral 1 año es un periodo de 12 meses y un mes el *"conjunto de días consecutivos desde uno señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente"*, por lo que, si un trabajador ingresa a la empresa el 10 de octubre de 2021, recién tendrá un año de servicio en ella el 10 de octubre de 2022, cumpliéndose a esa fecha el primer año de servicio en la empresa.

La indemnización por años de servicios en cuanto a su procedencia y requisitos se encuentra regulada en el artículo 163 del Código del Trabajo, que regula la indemnización por años de servicio en los siguientes términos:

### ✓ Causales Que Otorgan Derecho A Percibirla

El derecho a la indemnización por años de servicio se origina cuando el empleador pone término al contrato de trabajo invocando las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio. Si bien el artículo 163 solo menciona estas causales, otras normas del Código del Trabajo también hacen procedente el pago de ella, como es el caso de que el término de la relación laboral se produzca por la aplicación del artículo 163 bis, cuando el trabajador reclame en contra de la casual invocada por el empleador de conformidad al artículo 168 y el juez ordene su pago, cuando el trabajador invoque el autodespido de conformidad al artículo 171 y el juez competente orden su pago.

### ✓ Monto De La Indemnización

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 163, se pueden dar 2 situaciones respecto del monto de la indemnización por años de servicios, así ver:

## 1. Indemnización legal

La indemnización por años de servicios será equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al empleador.

Esta indemnización presenta dos límites, uno en relación a los años a indemnizar al prescribirse que la indemnización tendrá un límite de 11 años, con excepción de los trabajadores contratados antes del 14 de agosto de 1981, para quienes no rige este tope.

El otro límite es respecto de la base de cálculo, al disponerse que no deba considerarse una remuneración superior a 90 Unidades de Fomento.

## 2. Indemnización convencional

Se permite que las partes pacten ya sea en forma individual o colectiva una indemnización de monto mayor a la que regula el artículo 163 en su inciso segundo, por lo que cualquier estipulación que establezca un pago de indemnización por un monto inferior al fijado por ley resultaría improcedente.

Por ser convencional este tipo de indemnización, no podrá ser impuesta por una de las partes contratantes a la otra, es así que resulta improcedente que el trabajador exija a su empleador el pago de la indemnización por años de servicios en monto superior al regulado por el legislador salvo que lo haya acordado expresamente con su empleador.

### ✓ Periodo Superior A 6 Meses

El inciso segundo del artículo 163 establece respecto de la indemnización por años de servicios ***que el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador.***

Respecto del derecho a que la fracción de año superior a 6 meses sea considerada como un año de servicios, debemos tener presente que esta disposición solo se aplicara una vez que el trabajador haya completado 1 año de servicios, no siendo procedente su aplicación cuando por ejemplo el trabajador tenga una antigüedad superior a 6 meses en la empresa, pero inferior a un año. Para entender este punto siempre se debe tener presente el concepto de mes tantas veces reseñado en este curso, cual es qué mes es un periodo continuo de tiempo que va de una fecha a igual fecha del mes siguiente, como así también el concepto de año que viéramos anteriormente, cual es un periodo de 12 meses.

### ✓ Solo Se Requiere Antigüedad En El Empleo Y No Efectiva Prestación De Los Servicios De Parte Del Trabajador

Al igual que la indemnización por feriado vista en este curso, la antigüedad para efecto de la indemnización por años de servicios no está subordinada a la prestación efectiva de servicios por parte del trabajador, sino a la simple vigencia del contrato de trabajo, es por ello que en el caso de los trabajadores que se encuentren con licencia médica, los trabajadores que gocen de permisos sin goce de remuneración o cualquier otra circunstancia que suspenda los efectos de la relación laboral, siguen acumulando antigüedad para efectos de indemnización por años de servicios, por lo que en el caso de un trabajador haya hecho uso de licencia médica por ejemplo durante 4 años, para efectos del artículo 163 del código esos años contarán.

aspectos que regulan la determinación de las principales indemnizaciones por término de la relación laboral establecidas en el Código del Trabajo, que podemos resumir de la siguiente forma.