

RESUMEN MODULO 3

INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO SERVIDO PARA LOS CONTRATOS POR OBRA O FAENA DETERMINADA

En este módulo se revisa el derecho a pago de la indemnización por tiempo servido a que tiene derecho los trabajadores contratados por obra o faena determinada, materia que podemos resumir de la siguiente forma.

La indemnización por tiempo servido a que tienen derecho los trabajadores por obra o faena, está regulada en artículo 163 del Código del Trabajo, de acuerdo con dicha disposición legal tendremos que esta presenta los siguientes requisitos para su procedencia:

- ✓ Solo tendrán derecho percibirla los trabajadores con contrato por obra o faena regulados en el artículo 10 bis del Código del Trabajo.
- ✓ El contrato de trabajo debe tener una vigencia mínima de un mes.
- ✓ Que la relación laboral termine por aplicación de la causal del artículo 159 N° 5 esto es conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- ✓ Que el trabajador acepte el pago de la indemnización por tiempo servido en el finiquito respectivo.

Esta indemnización es equivalente a 2.5 días por cada mes trabajador o fracción de mes superior a 15 que el trabajador tenga después de haber cumplido el primer mes, la base de cálculo de esta indemnización queda regulada en cuando a su valor en iguales términos que la indemnización sustitutiva del aviso previo y la por años de servicios, esto es conforme lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo.

El lapso de tiempo servido a indemnizar, de acuerdo con el artículo 163 del Código del Trabajo, solo abarca meses y fracciones de tiempo que superen los 15 días de trabajo, pero esta fracción de mes superior a 15 días debe ser parte del contrato que duro un mes no correspondiendo el pago indemnizatorio a las fracciones que no superen dicha cantidad de días.

Mes es un periodo continuo de tiempo que va de un día determinado a igual día en el mes calendario siguiente, es así que si una persona ingresa al trabajo el 10.03.2022 el mes lo cumpliría el 10.04.2022, es por ello que si la relación laboral termina el 09.04.2022 esta persona no tendría derecho a la indemnización por tiempo servido ya que no ha completado 1 mes para acceder a ella, sin embargo sí tendría derecho a la indemnización por feriado proporcional toda vez que la relación laboral duro más de 30 días, entre el 10.03.2022 y el 09.04.2022 ambas fechas inclusive, tenemos 31 días.

El inciso tercero del artículo 163 del Código del Trabajo dispone:

El ejercicio del derecho establecido en este inciso por parte del trabajador es incompatible con las acciones derivadas de la aplicación del inciso primero del artículo 168, sin perjuicio de las acciones señaladas en el artículo 485 de este Código.

Como se puede apreciar, el pago de la indemnización por tiempo servido es incompatible con las indemnizaciones que establece el artículo 168 del Código del Trabajo, en caso de considerar el trabajador que la causal de término de la relación laboral es injustificada, indebida o improcedente. Ello implica a modo de ejemplo que, si un trabajador que tiene contrato por obra o faena es desvinculado por ausencias injustificadas, podrá reclamar ante el tribunal competente el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios si el contrato a durado un año o más, pero no la indemnización por el tiempo servido.

Respecto del concepto de remuneración que debemos usar para la determinación del monto a pagar por concepto de indemnización por el tiempo servido, debemos tener presente que el artículo 163 del código del Trabajo dispone ***“Esta indemnización será calculada en conformidad a lo establecido en el artículo 172, y le será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.728”.***

Como podemos apreciar la base de cálculo de esta indemnización es la misma que utilizamos para la determinación de la indemnización por años de servicios y la sustitutiva del aviso previo contenida en el artículo 172, antes revisado en esta unidad.

La última remuneración mensual devengada, que servirá de base de cálculo de las indemnizaciones, estableciéndose 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.

Se deberán incluir en la base de cálculo, sin ser una enumeración taxativa los siguientes haberes:

- ✓ Las asignaciones de colación, movilización, desgaste de herramientas, pérdida de caja, en la medida que estas se paguen mensualmente.
- ✓ Las prestaciones en especies valuables en dinero como es la demasía en el caso de los trabajadores de panaderías, la entrega de alimentación y locomoción de acercamiento proporcionadas por la empresa, en la medida que puedan ser evaluadas en dinero.
- ✓ Los seguros de vida y complementarios de salud que el empleador pague, en la medida que la prima sea mensual, estos seguros constituyen remuneración.
- ✓ La gratificación pagada mes a mes, aun cuando sea en carácter de anticipos.
- ✓ Las remuneraciones variables y la semana corrida.
- ✓ Las remuneraciones que tengan el carácter de sueldo en los términos establecidos en el artículo 42 letra A del Código del Trabajo, tales como los bonos de turno nocturno, los bonos de responsabilidad, asistencia y puntualidad, las asignaciones de responsabilidad, asignaciones por faena, las asignaciones de zona que acuerden las partes.
- ✓ Los depósitos convenidos entre la empresa y el o los trabajadores de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 20 del Decreto Ley N° 3500 de 1980.
- ✓ La compensación en dinero de la sala cuna, cuando es acordada al no poder hacer uso del beneficio el o la trabajadora.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 172 antes mencionado, se deben excluir de la base de cálculo los siguientes haberes:

- ✓ Las horas extraordinarias.
- ✓ Las cargas familiares pagadas de conformidad a las normas legales vigentes.
- ✓ Los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad y fiestas patrias.

- ✓ Las remuneraciones que se pagan con una periodicidad superior a un mes, como es el caso de remuneraciones bimestrales, trimestrales, semestrales o anuales, como sería por ejemplo los bonos de producción trimestrales o anuales que algunas empresas pagan a sus trabajadores, las participaciones que dicen relación con las utilidades de determinados negocios que la empresa realice, entre otras.

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 3 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 a 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 establece que para los efectos de las indemnizaciones 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 las indemnizaciones antes mencionadas tendrán como monto máximo en su base de cálculo el valor que nos de las 90 UF considerado al último día del mes anterior al pago.

Una vez determinado el valor correspondiente a la última remuneración mensual, conforme lo visto en el punto anterior, debemos determinar el valor diario para efectos del pago de la indemnización por tiempo servido, la operación que debemos hacer es dividir el valor mensual por 30.

el empleador puede imputar o rebajar de la indemnización que nos ocupa el aporte que realizó a la Cuenta Individual de Cesantía del trabajador, para lo cual deberá obtener el certificado respectivo en la entidad administradora del seguro.

No podemos olvidar que el Seguro de Cesantía se financia de las siguientes formas:

- a) Trabajador con contrato de carácter indefinido.
 - ✓ El aporte del trabajador es de un 0,6% de su remuneración
 - ✓ El aporte del empleador es de 2,4% de remuneración, que se desglosa en 1,6% a la CIC y 0,8% al FCS.
- b) Trabajador con contrato a plazo fijo o por obra o faena.
 - ✓ El aporte es sólo del empleador y corresponde a un 3% de la remuneración, que se desglosa en 2,8% a la CIC y 0,2% al FCS.
- c) Trabajador /a de casa particular, se de plazo fijo o indefinido.
 - ✓ El aporte es sólo del empleador y corresponde a un 3% de la remuneración, que se desglosa en 2,2% a la CIC y 0,8% al FCS

Para el empleador no es obligatorio hacer el descuento del aporte realizado al Seguro de Cesantía que establece el artículo 13 de la Ley 19.728, por lo que perfectamente puede renunciar a este derecho, toda vez que la ley 19.728 en su artículo 13 no establece que el descuento sea obligatorio de realizar.