Santiago, a 31 de Enero de 2025

INFORME N º 74

INDEMNIZACIONES AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN CONTRACTUAL.

El presente trabajo abordará el pago de la indemnización legal al término de la relación laboral y cuáles son las causales que obligan a todo empleador a efectuar el referido pago cuando se produce la desvinculación de un trabajador.

Al respecto se puede indicar lo que sigue:

1) El término de la relación contractual de tipo laboral puede tener varias causales, en nuestro Código del Trabajo las causales de término se encuentran contempladas en el artículo 159 y siguientes.

2) De las referidas causales, unas llevan aparejadas el pago de una indemnización (indemnización por año de servicio y otra), que se trata de causales donde en forma unilateral se comunica el término de la relación laboral, donde uno de los sujetos manifiesta su voluntad inequívoca de no perseverar en la relación contractual. Dichas causales de término, por tratarse de un despido, llevan aparejado el pago de una indemnización. Dichas causales se encuentran contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo (necesidad de la empresa y desahucio) y el empleador al invocar estas causales como término de la relación laboral, tiene y debe pagar las indemnizaciones indicadas y señaladas en el código. Lo anterior por decirlo así expresamente el artículo 163 inciso primero que dispone "Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente". Por su parte en inciso segundo complementa "A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, 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. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración".

3) Ahora bien, creo que es importante destacar el caso especial del pago de indemnización a que se refiere el inciso tercero del artículo 163 del Código del

Trabajo, el cual ordena pagar una indemnización cuando el contrato de trabajo termina por el artículo 159 N° 5 del referido código, esto es por "Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato".

4) El Código del Trabajo en el artículo 163 inciso tercero ordenada el pago de una indemnización con una modalidad especial, indicando la normativa que "Si el contrato celebrado para una obra o faena determinada hubiere estado vigente por un mes o más, el empleador podrá ponerle término en forma justificada en tanto pague al trabajador, en el momento de su terminación, una indemnización equivalente a dos y medio días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días, en la forma y modalidad señalada en el artículo 23 transitorio de este Código. 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. Sólo corresponderá el pago de la prestación antes señalada, si se pusiere término al contrato por la causal contemplada en el número 5 del artículo 159. 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". **Este inciso fue incorporado por la ley N° 21.122.**

5) La Dirección del Trabajo nos indica en el Dictamen N° 954/09 del 15 Marzo de 2019, que para que sea eficaz el pago de la indemnización en comento en el número anterior, es necesario que concurran los siguientes requisitos:

a) "Haber celebrado un contrato de trabajo por obra o faena determinada a partir de las fechas señaladas en la ley.

b) Que la vigencia de dicho contrato se haya extendido por un mes o más.

c) Que el contrato de trabajo haya terminado por aplicación de la causal del número 5 del artículo 159 del Código del Trabajo.

d) Que el trabajador haya aceptado el pago en el finiquito laboral respectivo".

6) Asimismo, eventualmente puede llevar aparejada el pago de una indemnización, cuando el trabajador en forma unilateral pone término a su relación laboral, comunicando tal decisión a su empleador, ejerciendo las acciones y derechos que le otorga el artículo 171 del Código del Trabajo, esto es por despido indirecto o autodespido.

7) Solo y únicamente nace el derecho al pago por una indemnización, cuando los sujetos de la relación laboral en forma unilateral invocan las causales antes indicadas.

8) Dicho de otro modo, no nace ni se genera el derecho al pago a una indemnización, cuando la causal de término de la relación laboral que opere en la especie es distinta a las anteriormente indicadas.

9) Como se ha comentado, el artículo 163 inciso tercero en relación con el artículo 159 N° 5 ambos del Código del Trabajo, se ha creado un sistema novedoso de indemnización para determinados trabajadores, los cuales ya fueron identificados en comentarios anteriores y en el mismo sentido se sugiere y se cree conveniente tener una iniciativa legislativa para poder indemnizar aquellos trabajadores que llevan años trabajando para un empleador y la relación laboral termina por muerte de estos, como una forma de retribuir a la familia directa por los servicios prestados por el trabajador fallecido.

Sin más que informar, cordialmente les saluda.



GUILLERMO CARO MOLINA.
Abogado.
Asesor Jurídico