

Contratos

1. Contrato de trabajo a plazo indefinido

Es el más deseado y promovido, tanto por los beneficios sociales como por la estabilidad que conlleva. Se caracteriza por la indeterminación del tiempo de la relación laboral. Hablamos de un acuerdo sin fecha de caducidad.

2. Contrato de trabajo a plazo fijo

A diferencia del anterior, se pacta un plazo o tiempo para finiquitar la relación laboral. Su duración mínima es de **un día** y la máxima es de **un año**. Vencidos los términos, el empleador tiene la autoridad de renovar el contrato o darlo por terminado.

Por la naturaleza de este tipo de acuerdo, la Dirección de Trabajo prohíbe terminar de manera anticipada la relación laboral. Si ello ocurriera, el empleador tiene la obligación de indemnizar al trabajador con las remuneraciones que habría adquirido durante el tiempo que le falte para cumplir la fecha de vencimiento del contrato.

a) El contrato de plazo fijo puede convertirse en indefinido:

Cuando un trabajador ha prestado sus servicios de forma discontinua en virtud de más de dos contratos a plazo fijo.

Cuando un trabajador ha prestado sus servicios durante doce meses o más en un período de quince meses, contados a partir de la primera contratación.

Si el trabajador presta sus servicios luego que se ha vencido el contrato, con pleno conocimiento del empleador, se presume inmediatamente que su contratación pasó a ser indefinida.

También se presume que el trabajador queda contratado a término indefinido cuando se le renueva por segunda vez su contrato de plazo fijo, es decir, **cuando firma un tercer documento**.

3. Contrato por obra o faena

Este concepto hace referencia a la contratación en la que el fin de la relación trabajador- empleador se sujeta a la condición de obra o faena terminada, y no a una fecha en concreto. Lo anterior no impide que se establezcan fechas límites para la terminación del trabajo.

Al igual que en la contratación a término fijo, en esta modalidad no se puede dar por terminado el contrato de manera anticipada, a menos que se presente incumplimiento de alguna de las cláusulas por parte del empleado, especialmente en lo que refiere a tiempos de entrega y calidad del servicio prestado. En caso de que el contratante rompa la relación laboral por otras razones, debe indemnizar al trabajador con las remuneraciones que percibiría hasta el momento en que terminase su faena.

Una de sus limitantes es que, a diferencia del contrato de tipo fijo, en ningún momento puede convertirse en indefinido, por mucho que se traslade al trabajador a faena distinta o se vuelva a recontractar en la misma. Además, su renovación es improcedente, lo que no implica que se

puedan ejecutar prorrogas justificadas o que el empleado no pueda volver a suscribir un contrato con el mismo empleador para realizar otra labor.

4. Contrato bajo el Art. 22 inciso 2 del Código del Trabajo.

El artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, más que regular un tipo distinto de Contrato de Trabajo, regula un tipo especial de jornada respecto a los trabajadores.

La diferencia en la jornada está dada por que este tipo de trabajadores **no cuenta con la limitación de jornada de las 45 horas semanales**, lo anterior en atención al tipo de trabajos que prestan.

Este tipo de jornada especial está dirigida a los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores, gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración, y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, los que prestan servicios en su propio hogar o en un lugar escogido por ellos, los agentes comisionistas y de seguro, vendedores viajantes, cobradores y los demás similares que ejerzan sus funciones fuera del establecimiento de la empresa.

Si bien, la jornada en cuanto a las horas no podrá estar determinada, si se deben determinar los días en que el trabajador sometido a este artículo prestará sus servicios.

Finiquitos

Como cualquier contrato, un contrato de trabajo puede terminar por mutuo acuerdo de las partes, o por causas legales, estas últimas enumeradas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, las más comunes son las enumeradas a continuación.

1. Mutuo acuerdo de las partes (Art. 159 inciso 1)

Consiste simplemente en que trabajador y empleador acuerdan poner término al contrato.

Ahora, hay que tener en cuenta que, si el contrato termina por esta causal, y el acuerdo no es firmado por el interesado o si no es ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o notario público, no podrá ser invocado por el empleador.

2. Renuncia voluntaria del trabajador (Art. 159 inciso 2)

Consiste simplemente en la renuncia, dejando el trabajador su empleo.

No obstante, la renuncia tiene ciertas formalidades que debe cumplir el trabajador, a saber, debe ser presentada al empleador con, a lo menos, 30 días de anticipación, por escrito, firmada por el dependiente y ratificada por un ministro de fe que puede ser, entre otros, un Inspector del Trabajo o un notario público.

3. Vencimiento del plazo estipulado en el contrato (Art. 159 inciso 4)

Solo en caso de contratos de plazo fijo, lo que supone que el cumplimiento del plazo acordado le pondrá término al contrato de trabajo.

4. Fin del trabajo o servicio (Art. 159 inciso 5)

Solo en casos de contratos por obra o faena, esta causal tiene lugar respecto de aquellos contratos que fueron suscritos para realizar únicamente un trabajo específico o un servicio particular, como construir un almacén o un edificio, razón por la cual una vez que se ha terminado el trabajo convenido o el servicio que se debía prestar, terminará el contrato en cuestión.

5. Por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio (Art. 161 inciso 1)

Esta es por lejos la causal más genérica para despedir a un trabajador, y por lo mismo una de las más usadas para estos fines, ya que en concordancia con lo dispuesto por el artículo 161 del Código del Trabajo, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal 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 de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

Cabe señalar que esta es la causal que genera mayores controversias en sede jurisdiccional debido a su amplia redacción que permite muchas interpretaciones jurídicas.

Licencia Médica

Para presentar una licencia médica, lo primero que se debe saber es donde presentarla, para ello hay que tener conocimiento si el trabajador se encuentra afiliado a alguna ISAPRE o pertenece a FONASA.

En caso que el trabajador tenga ISAPRE, se debe tramitar siempre en la respectiva ISAPRE.

Si el trabajador pertenece a FONASA, se debe presentar en el Compín, pero si la empresa pertenece a alguna caja de compensación, dicha licencia se presenta en la caja de compensación respectiva.

Si la empresa pertenece a una caja de compensación y el trabajador pertenece a alguna ISAPRE, la licencia se presenta en su respectiva ISAPRE.

Independiente de donde se presente la licencia, siempre se necesitarán los siguientes documentos:

- Licencia médica propiamente tal (ya sea formato físico o formato digital)
- Contrato de trabajo (firmado por ambas partes)
- Últimos 12 meses de cotizaciones (se puede sacar de Previred o de la AFP del trabajador, ya sea en sucursal o en la web)
- Certificado de AFP (se puede sacar de Previred o de la AFP del trabajador, ya sea en sucursal o en la web)
- En el caso de una licencia por "Enfermedad u origen común", "Enfermedad grave menor de un año" y "Patología del embarazo", presentar las 3 liquidaciones de sueldo anteriores al mes de inicio de la licencia médica.

- En caso de Licencia Maternal presentar certificado de nacimiento del menor y 3 últimas liquidaciones de sueldo anteriores al mes de inicio de la licencia y las 3 liquidaciones de sueldo anteriores al séptimo mes antes de la licencia.

Páginas web donde se podría tramitar Licencia Médica digital si esta lo permite:

Medipass: <http://www.medipass.cl/WebAppDis/valida/>

Imed: <https://www.licencia.cl/tramitar>

LMEmpleado: <https://www.lmempleador.cl/>