

LABORAL

Grupo  BT

REVISTA

BOLETÍN DEL TRABAJO

EDICIÓN
FEBRERO 2024
CHILE

MIL SOLUCIONES VOLUMEN I

INCLUYE: BOLETÍN INFORMATIVO BOLETÍN ESTADÍSTICO

DIRECTOR Y REPRESENTANTE

Ricardo Montero Mosquera

EDITORES

Boletín Laboral Ediciones SPA

COLABORADORES

Robinson Zepeda Gómez

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Heyleen Flores Ramírez

EDICIÓN

FEBRERO 2024

Printed in Chile

©2024

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN
TOTAL O PARCIAL**

CONTENIDO

RESPUESTAS Y SOLUCIONES LABORALES

VOLUMEN I

I. MULTIRUT, DOS O MAS EMPRESAS CONSIDERADAS UN SOLO EMPLEADOR	4
II. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	8
III. CONTRATO DE TRABAJO ELECTRÓNICO	26
IV. REGISTRO ELECTRÓNICO LABORAL (REL).....	28
REGISTRO CONTRATOS DE TRABAJOS	28
V. MUTUO ACUERDO ELECTRÓNICO	40
VI. RENUNCIA VOLUNTARIA ELECTRÓNICA.....	43
VII. FINIQUITO LABORAL ELECTRÓNICO	45
VIII. TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA	52
IX. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS.....	64
X. EL REGISTRO CONTROL DE ASISTENCIA	83
XI. EL FERIADO LEGAL Y PERMISOS	86
XII. LAS REMUNERACIONES DEL PERSONAL	103
XIII. LA GRATIFICACIÓN.....	122
XIV. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	136
XV. EL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD.....	152
BOLETÍN INFORMATIVO FEBRERO 2024.....	169
CARTOLA ESTADÍSTICA	170
TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2024	173

RESPUESTAS Y SOLUCIONES LABORALES VOLUMEN I



INTRODUCCIÓN

Como viene ocurriendo de hace algunos años, Boletín del Trabajo pone a disposición esta importante herramienta de consulta para atender las necesidades de sus clientes y usuarios. La edición de "RESPUESTAS Y SOLUCIONES LABORALES" se conforma de preguntas y respuestas de materias laborales, las que se caracterizan por ser concisas, pero no por ello incompletas, es más se dan las respuestas precisas a lo que necesita consultar.

La selección de tema estuvo a cargo de los asesores laborales, tomando en consideración las preguntas frecuentemente realizadas por teléfono o correo electrónico, tratando de darle un sentido lógico a la información que se entrega para una mejor revisión por parte de clientes y usuarios.

I. MULTIRUT, DOS O MAS EMPRESAS CONSIDERADAS UN SOLO EMPLEADOR

1. ¿Cuál es el concepto de empresa?

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3º del Código del Trabajo *"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada"*.

La Dirección del Trabajo ha señalado mediante Ord. 3406/054 de 03.09.2014 que *"Como se advierte, el nuevo texto precisa que los medios con que cuenta la empresa deben ordenarse bajo la dirección de un empleador, individualización de éste que importa una manifestación indubitada de la subordinación jurídica exigida por la ley y, al mismo tiempo, un elemento material para exigir el cumplimiento de los derechos y obligaciones que involucra el vínculo laboral. De alguna manera, se vincula empresa con empleador."*

La propia Dirección del Trabajo, en Ord. N° 2856/162, de 30.08.2002, ha definido el poder de dirección laboral como *"una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades de mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido, y sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador."*

2. ¿Cuál es el concepto de empleador?

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3º del Código del Trabajo empleador es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,

3. ¿Existe la posibilidad de que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales?

Sí. Al respecto los incisos cuarto y quinto del artículo 3º del Código del Trabajo señalan:

"Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurran a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común."

La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior."

La Dirección del Trabajo, interpretando la norma mediante Ord. 3406/054 de 03.09.2014, ha señalado que el principal requisito que debe acreditarse para que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, está constituido por la "dirección laboral común", para lo cual debe atenderse a quién ejerce la facultad de organización

laboral de cada unidad, con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica. La dirección laboral común constituye, de esta forma, el elemento obligatorio e imprescindible para determinar la existencia de un solo empleador.

4. ¿Qué otros elementos, además de la "dirección laboral común", podrían colaborar para concluir que dos o más empresas pueden constituir un solo empleador para efectos laborales?

El principal requisito que debe acreditarse para que dos o más empresas sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, está constituido por la "dirección laboral común", para lo cual debe atenderse a quién ejerce la facultad de organización laboral de cada unidad, con preeminencia a la razón social conforme a la cual cada empresa obtiene su individualidad jurídica.

Una vez establecido que la "dirección laboral común" constituye el elemento obligatorio e imprescindible para determinar que dos o más empresas constituyen un solo empleador, es preciso referirse a lo que el inciso 4° del artículo 3 del Código del Trabajo denomina "*condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común*".

Esas otras condiciones, conforme se indica en dictamen 3406/54, de 03/09/2014, tienen el carácter de elementos indiciarios o meramente indicativos y no taxativos, por ello se utilizan las palabras "*tales como*", ya que el juez podría tener a la vista éstos u otros para generar la convicción.

En cuanto a "*la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren presten*", el mismo pronunciamiento señala que ello ha sido referido por la doctrina como indicio material que revela la existencia de una organización de trabajo compartida por dos o más empresas, consistente en "*sociedades que además de tener domicilio y representante comunes, explotan en conjunto un mismo giro*".

5. ¿Qué se entiende por simulación de contratación?

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 507 del Código del Trabajo, se puede desprender, por una parte, que la "*simulación*" corresponde a la contratación de trabajadores a través de terceros, ocultando el verdadero empleador, lo que se conoce como el suministro ilegal.

Lo anterior constituye una conducta elusiva, que infringe los conceptos de empleador y trabajador del artículo 3°.

El subterfugio, a su vez, es el ocultar, disfrazar o alterar la individualización o patrimonio del empleador, y si ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención".

A mayor abundamiento, el artículo 507 señala "*Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.*"

6. ¿Qué tipo de responsabilidad tienen aquellas empresas que son declaradas como un solo empleador para efectos laborales?

El artículo 3° del Código del Trabajo, establece:

"Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos."

De esta forma, el citado artículo 3°, constituye una fuente legal de responsabilidad solidaria para aquellas empresas que sean consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, en virtud de la sentencia judicial emitida por el juez del trabajo que así lo declare.

Esta solidaridad es genérica, respecto de todo tipo de obligaciones laborales o previsionales, de dar o de hacer.

7. ¿Quién puede determinar que dos o más empresas deben ser consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales?

Respecto de esta materia, el artículo 3° del Código del Trabajo, dispone *"Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo, conforme al Párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, quien para resolver el asunto podrá solicitar informe de la Dirección del Trabajo o de otros órganos de la Administración del Estado, la que procederá siempre a petición del trabajador."*

El ejercicio de las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto, así como la sentencia definitiva respectiva, deberán, además, considerar lo dispuesto en el artículo 507 de este Código."

De la norma citada resulta claro que corresponde a los tribunales del trabajo, la declaración de que 2 o más empresas constituyen un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

8. ¿Cómo pueden organizarse y negociar los trabajadores de aquellas empresas que han sido declaradas como un solo empleador?

Debemos tener presente que el artículo 3° del Código del Trabajo dispone:

"Los trabajadores de todas las empresas consideradas como un solo empleador podrán constituir uno o más sindicatos que los agrupen, o mantener sus organizaciones existentes; podrán, asimismo, negociar colectivamente con todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o bien con cada una de ellas. Los sindicatos interempresa que agrupen exclusivamente a trabajadores dependientes de empresas que hayan sido declaradas como un solo empleador podrá presentar proyectos de contrato colectivo, siendo obligatorio para el empleador negociar con dichos sindicatos. En todos estos casos, la presentación y tramitación de los proyectos de contrato colectivo se regirán por las normas establecidas en el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código."

El conjunto de empresas que en virtud de una sentencia judicial ha sido declarado como un solo empleador, para los efectos de los procesos de negociación colectiva deberá ceñirse a la estructura

de negociación que determinen sus respectivos dependientes, siendo plenamente aplicable en este caso el principio de la autonomía sindical, consagrado en el artículo 19, N° 19 de la Constitución, por ello le corresponderá a los trabajadores decidir:

- i. Si constituirán uno o más sindicatos que los agrupen, o bien mantendrán las organizaciones constituidas con anterioridad a la resolución judicial que declaró la existencia de empleador único.
- ii. Si la contraparte en el proceso de negociación colectiva serán todas las empresas que han sido consideradas como un empleador, o una parte de las mismas, o bien se negociará con cada una de ellas por separado.

Por otra parte, el conjunto de empresas que han sido declaradas empleador único se encuentran obligadas a negociar con los sindicatos interempresas, en la medida que los socios de estas organizaciones sean exclusivamente trabajadores de algunas o de la totalidad de las empresas respecto de las que ha recaído dicha declaración judicial. Cabe agregar, que un sindicato de empresa, podrá afiliar trabajadores de cualquiera de las empresas que constituyan el empleador común, sin alterar su naturaleza de sindicato de empresa. Por su parte, un sindicato interempresa, no requerirá modificación alguna de sus estatutos para ejercer el derecho a negociar colectivamente.

9. ¿Cuál es el rol de la Dirección del Trabajo en lo referido a que 2 o más empresas puedan llegar a ser consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales?

A la Dirección del Trabajo en el marco del procedimiento judicial -procedimiento de aplicación general- destinado a determinar si 2 o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, el legislador le ha encomendado la tarea de emitir un informe.

10. ¿Cuáles son las consecuencias para el empleador / empresa en caso de incurrirse en una simulación de contratación?

En caso que la alteración de la individualidad del empleador se deba a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, el empleador se hará acreedor a una multa de 20 a 300 UTM, las que se incrementarán acorde el tamaño de la empresa que constituye un único empleador, según dispone el artículo 506 del Código del Trabajo, pudiendo duplicarse o triplicarse.

La ausencia de simulación o subterfugio, no obsta a que se acoja la demanda y se dicte sentencia declarando la calidad de empleador único, con las consecuencias que se derivan tanto para los derechos individuales como colectivos de los trabajadores. Lo anterior, debido a que la discusión judicial acerca de la existencia de un empleador único, puede suponer o no las conductas de simulación o subterfugio. En consecuencia, el Juez deberá determinar si la alteración de la individualidad del empleador, se debe o no a simulación o subterfugio. Es decir, podrá existir una alteración de la individualidad del empleador sin que necesariamente constituya simulación o subterfugio.

En caso de determinarse por el juez la existencia de simulación o subterfugio, condenará al empleador al pago de una multa de 20 a 300 UTM, las que se incrementarán acorde el tamaño de la empresa que constituye un único empleador, según dispone el artículo 506, pudiendo duplicarse o triplicarse.

II. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

1. ¿Qué es el contrato de trabajo?

Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada

2. ¿Qué elementos conforman el contrato de trabajo?

Los elementos que deben conformar el contrato son de carácter copulativos y son los siguientes:

- ✓ Dos partes ligadas por un vínculo: Por un lado, el empleador, acreedor del trabajo y, por otro, el trabajador, deudor del trabajo. Ambos conceptos se encuentran definidos en el artículo 3° del Código del Trabajo.
- ✓ La prestación de servicios personales: La prestación de servicios, constituye la principal obligación del trabajador. Prestación que el dependiente debe efectuar en forma personal, no resultando posible que encargue ésta a otro sujeto.
- ✓ Una remuneración por la prestación de servicios: Por la prestación de servicios que efectúe el trabajador, debe recibir del empleador, una remuneración determinada.
- ✓ Subordinación o dependencia. Es el sometimiento por parte del trabajador –en relación a las labores ejecutadas– a la forma y condiciones impuestas por el empleador. Es el poder de mando que tiene el empleador, traducido en la facultad de impartir instrucciones, de dirigir la actividad del trabajador, de controlarla, e incluso de dar término a la relación laboral cuando aflore una justa causa de terminación. Este que constituye un elemento esencial del contrato de trabajo, no lo configura por sí mismo, sino que es indispensable que concurren todos los otros indicados.

3. ¿Cuáles son las principales características del contrato de trabajo?

Las principales características del contrato individual de trabajo son:

- ✓ **Privado:** Rige relaciones jurídicas entre particulares.
- ✓ **Consensual:** Se perfecciona por el mero consentimiento de las partes sin formalidad alguna
- ✓ **Bilateral:** Ambas partes se obligan recíprocamente, razón por la cual no puede modificarse o dejarse sin efecto sino con el consentimiento de ellas.
- ✓ **Conmutativo:** Las obligaciones recíprocas se miran como equivalentes.

- ✓ **Oneroso:** Porque tiene por objeto la utilidad de ambas partes gravándose uno en beneficio del otro.
- ✓ **De tracto sucesivo:** La ejecución del contrato no se acaba en un momento, sino que se prolonga en el tiempo.
- ✓ **Dirigido:** En cuanto el Estado ha establecido determinadas reglas protectoras del trabajador llamadas derechos mínimos que las partes no pueden eludir. Se limita la autonomía de la voluntad.

4. ¿Cómo se materializa el vínculo de subordinación o dependencia?

La subordinación o dependencia se materializa en manifestaciones concretas, tales como, continuidad de los servicios prestados, obligación de asistencia, obligación de someterse a las normas internas de la empresa, cumplimiento de horario, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones, exclusividad en la prestación de servicios, etc.

5. ¿Cuál es el plazo para escriturar el Contrato de Trabajo?

De acuerdo al artículo 9º del Código del Trabajo el plazo para escriturar el Contrato de Trabajo es de 15 o 5 días corridos, según el tipo de contrato.

6. ¿En qué casos el plazo es de 15 días?

El plazo es de 15 días en los siguientes casos:

- a) En los contratos de duración indefinida.
- b) En los contratos a plazo fijo de duración igual o superior a 30 días.

7. ¿Cuándo el plazo es de 5 días?

El contrato deberá escriturarse en el plazo de 5 días, en las siguientes situaciones:

- a) En los contratos a plazo fijo cuya duración sea inferior a 30 días.
- b) En los contratos por obra, trabajo o servicio determinado.

8. ¿Desde cuándo se cuenta el plazo de 15 o 5 días?

Este plazo se cuenta desde la incorporación del trabajador a la empresa.

9. Si el trabajador se niega a firmar el contrato, ¿Qué puede hacer el empleador?

En el caso de negativa del trabajador al suscribir el contrato de trabajo el empleador lo enviará a la Inspección del Trabajo para que este organismo requiera la firma del trabajador.

10. ¿En qué plazo el empleador deberá remitir el contrato de trabajo a la Inspección del Trabajo, cuando el trabajador se negare a firmarlo?

El empleador debe remitir el contrato a la Inspección del Trabajo, en el mismo plazo que debe escriturarlo, o sea, en el plazo de 15 o 5 días según el tipo de contrato.

11. ¿La suscripción del contrato puede ser mediante una firma electrónica o escaneada del empleador?

La regla general es que los contratos de trabajo sean firmados por las partes en forma personal a fin de darle la debida autenticidad al contrato de trabajo, permitiendo por esa vía que las partes asuman con pleno conocimiento los derechos y obligaciones que derivan de ello.

Solo cuando las empresas tengan validado un sistema de centralización de documentación que contemple la firma electrónica, se podrá utilizar dicha modalidad de suscripción de los contratos de trabajo, así como sus modificaciones.

El contrato de trabajo también se puede suscribir de manera electrónica utilizando el formato de contrato electrónico laboral disponible en el sitio web de la Dirección de la Trabajo.

12. ¿Qué sanción contempla la ley para el caso que no se escriture el contrato de trabajo?

En el evento que el empleador no escriture el contrato la ley contempla las sanciones que se indican:

- a) Se presume que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.
- b) El Inspector del Trabajo puede aplicar una multa administrativa a beneficio fiscal.

13. ¿Cuál es el monto de la multa?

La multa es de 1 a 5 unidades tributarias mensuales (UTM) por cada contrato no escriturado. En el caso de esta multa especial, en conformidad al artículo 506 del Código del Trabajo, se aplicarán las siguientes reglas:

- ✓ Su rango se duplicará si el empleador tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores, es decir será de 2 a 10 U.T.M.
- ✓ Su rango se triplicará, si el empleador tuviere contratados 200 o más trabajadores, es decir será de 3 a 15 U.T.M.

14. ¿Las partes pueden suspender los efectos de un contrato de trabajo?

No existe inconveniente legal alguno para que el empleador y el trabajador, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, celebren un acuerdo tendiente a suspender total o parcialmente y por un período determinado los efectos del contrato de trabajo, lo que podrá pactarse con o sin derecho a remuneración.

15. ¿En qué caso concreto se suspende el contrato de trabajo?

Un caso concreto de suspensión de contrato se encuentra en un permiso con o sin goce de remuneraciones según lo pactado, en tal caso el trabajador y el empleador quedan exonerados en forma transitoria de prestar servicios y de pagar o no la remuneración convenida, respectivamente.

16. ¿Puede modificarse el contrato de trabajo?

El contrato de trabajo puede ser modificado en la medida que exista acuerdo entre el trabajador y el empleador, en todas aquellas materias que estimen pertinente, siempre que no se afecten derechos irrenunciables. Por lo cual, es improcedente que el empleador modifique unilateralmente el contrato de trabajo, salvo en los casos del ius variandi.

17. En los casos en que se modifica el contrato de trabajo, ¿En qué plazo debe escriturarse dicha modificación?

La modificación al contrato de trabajo que puede consignarse en el mismo contrato o en un anexo deberá escriturarse tan pronto ocurra la modificación.

18. ¿Puede modificarse el contrato para agregar una labor adicional con una vigencia determinada?

Si, toda vez que las labores o funciones están entre las materias en que las partes pueden convenir libremente, para ello debe escriturarse el anexo de contrato correspondiente.

19. ¿En qué plazo deben actualizarse las remuneraciones cuando éstas experimenten aumentos?

Los reajustes de remuneraciones podrán consignarse por escrito por lo menos una vez al año, sin que sea necesario dentro de ese período que se consigne cada vez que ocurra el aumento de remuneración.

20. ¿Qué es el Ius Variandi?

La potestad o facultad del empleador de variar o alterar, unilateralmente, dentro de ciertos límites, las condiciones de la prestación de los servicios.

21. ¿Qué aspectos del contrato de trabajo pueden modificarse a través del Ius Variandi?

El empleador puede alterar unilateralmente:

- a) La naturaleza de los servicios.
- b) El sitio o recinto en que los servicios deban prestarse.

- c) El empleador puede alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos, anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo.

22. ¿Cuándo procede la modificación de la naturaleza de los servicios o el lugar en que deban prestarse?

Esta facultad procede en las siguientes condiciones:

- a) La naturaleza de los servicios puede alternarse a condición de que se trate de labores similares.
- b) El lugar de trabajo puede modificarse en la medida que el nuevo sitio o recinto, donde deban prestarse los servicios, quede dentro del mismo lugar o ciudad.
- c) Que la decisión de modificar la naturaleza de los servicios o el lugar donde deban prestarse, no signifiquen menoscabo para el trabajador.

23. ¿Qué se entiende por menoscabo en el ejercicio del Ius Variandi?

Constituye menoscabo todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio-económico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución de ingresos, etc.

24. En los casos que el empleador altere la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que deban prestarse, ¿En qué plazo debe comunicarlo al trabajador?

El inciso 1º del artículo 12 del Código del Trabajo no establece la anticipación con que deba otorgarse dicha comunicación por lo cual el empleador podrá comunicar esta alteración en cualquier momento.

25. En el evento que el empleador altere la distribución de la jornada de trabajo convenida, ¿debe comunicar esta modificación en un plazo determinado?

Cuando el empleador recurre al artículo 12 del Código del Trabajo para alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos, sea postergando o anticipando la hora de ingreso al trabajo, deberá comunicar tal circunstancia a los trabajadores involucrados con a lo menos 30 días de anticipación.

26. El plazo de 30 días indicado en la respuesta anterior, ¿Es un plazo de días corridos o hábiles?

Este es un plazo de 30 días corridos.

27. El trabajador a quien se altera la naturaleza de los servicios, el sitio que deban prestarse o la distribución de la jornada, ¿En qué plazo puede reclamar?

El trabajador afectado por alguna de las circunstancias expuestas podrá reclamar ante el Inspector del Trabajo en el plazo de 30 días hábiles.

28. ¿Desde cuándo se cuenta el plazo de 30 días hábiles?

Este plazo se cuenta desde que ocurre la alteración de la naturaleza de los servicios o del sitio en que deban prestarse y en el caso de la alteración de distribución de jornada el plazo se cuenta desde la notificación del aviso que el empleador debe efectuar con 30 días de anticipación a lo menos.

29. ¿En qué plazo puede reclamarse la resolución que en esta materia emita el Inspector del Trabajo?

El empleador o trabajador que no se encuentre conforme con la resolución del Inspector del Trabajo podrá reclamar ante el Juez competente en el plazo de 5 días de notificada la resolución de aquél.

30. ¿Este plazo es de días corridos o hábiles?

Este plazo es de días corridos.

31. ¿Cuáles son las cláusulas mínimas que debe contener el contrato de trabajo?

Son aquellas que deben estar presentes en todo contrato individual de trabajo y se encuentran señaladas en el artículo 10 del Código del Trabajo, estas cláusulas son:

- a) Lugar y fecha del contrato;
- b) Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, domicilio, dirección de correo electrónico de ambas partes y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador.
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;
- d) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa exista el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
- f) Plazo del contrato; y
- g) 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 en servicios.
- h) 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.

32. ¿Qué es una cláusula tácita?

Son aquellas cláusulas que forman parte del contrato de trabajo, aun cuando no consten por escrito y emanan del acuerdo de las partes manifestado por la conducta reiterada en una determinada materia.

33. ¿Cuáles son los requisitos para que se entienda que existe una cláusula tácita o derecho adquirido para el trabajador?

Para que un beneficio, que no está estipulado en el contrato de trabajo, pueda transformarse en un derecho adquirido o tácito para el trabajador, deben darse las siguientes condiciones:

- ✓ Reiteración en el tiempo, es decir, este beneficio debe darse en forma permanente en el tiempo y durante un período significativo.
- ✓ La voluntad de las partes, esto significa que tanto trabajador como empleador están en conocimiento del hecho y lo aceptan sin manifestar disconformidad.
- ✓ Esta modificación no puede referirse a materias reguladas por ley (ejemplo: ingreso mínimo, jornada máxima de trabajo) o de casos en que expresamente la ley ha requerido una modificación del contrato de trabajo, como es la obligación de actualizar los contratos de trabajo que establece el artículo 11 del Código del Trabajo.

La calidad tácita de una cláusula contractual exige en derecho laboral, como requisito esencial, la existencia de un consenso recíproco de las partes respecto de una determinada materia o beneficio que, si bien no está escriturado, ha tenido aplicación práctica en el tiempo.

La reiteración de tal práctica en los términos señalados es lo que hace que el beneficio en cuestión se incorpore al contrato como un derecho del trabajador.

34. ¿Las instrucciones escritas dadas por el empleador se entienden incorporadas al contrato de trabajo?

Las instrucciones dadas por escrito a los trabajadores por el empleador, no se incorporan de por sí a los contratos de trabajo, a menos que por reiteración y práctica constituyan una cláusula tácita de los mismos, no obstante, su carácter obligatorio para los dependientes, atendido el vínculo de subordinación y dependencia que liga a ambos contratantes.

35. ¿Puede establecerse en el contrato la prohibición para el trabajador de realizar negociaciones que correspondan al giro del negocio del empleador?

Sí, este tipo de cláusulas pueden ser incluidas en un contrato de trabajo, pudiéndose invocar su incumplimiento para poner término al contrato conforme el artículo 160 N° 2 del Código del Trabajo.

36. ¿Puede establecerse en el contrato la prohibición de ejecutar negociaciones del giro del negocio del empleador una vez terminado el contrato?

Si, este tipo de cláusulas pueden pactarse, pero su procedencia debe analizarse en cada caso particular, como así también su legalidad puede ser revisada en sede judicial ya que puede existir una vulneración del derecho a la libertad de trabajo de trabajador.

37. ¿Puede establecerse en el contrato como lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad del empleador?

De acuerdo con lo dispuesto en el inciso final del artículo 10 del Código del Trabajo, si por la naturaleza de los servicios se requiere el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa, siendo especialmente aplicable esta norma a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes.

38. ¿Se puede convenir en el contrato una cláusula que faculte al empleador para descontar de las remuneraciones montos por pérdidas de inventario, herramientas o dinero a cargo del trabajador?

No, este tipo de cláusulas se consideran ilegales.

39. ¿Se puede pactar en el contrato la poli funcionalidad?

Si, toda vez que el artículo 10 del Código del Trabajo expresamente señala "El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias".

40. ¿Qué se entiende por funciones específicas, alternativas y complementarias?

Debe entenderse por funciones específicas aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente y que las caracteriza y distingue de otras labores. Las funciones alternativas corresponden a dos o más funciones específicamente convenidas, las cuales pueden realizarse unas, luego otras, repitiéndose sucesivamente, por último, las funciones complementarias son aquellas que, estando expresamente convenidas, sirven para complementar o perfeccionar la o las funciones específicamente encomendadas.

41. ¿Se puede convenir que el lugar, la oportunidad y el horario de la prestación de los servicios estén entregados a las necesidades de la empresa?

No, toda vez que este tipo de cláusulas vulneraría el principio de certeza jurídica, que debe enmarcarse en todo contrato de trabajo al exigirse que en él se estipule la duración y distribución de la jornada laboral.

42. ¿Puede pactarse una remuneración o bono condicionado al cumplimiento de determinados requisitos?

No existe inconveniente legal para que las partes convengan una remuneración o bono que se establezca en razón del cargo o función que desempeñará el dependiente o que se pagará siempre y cuando se produzca alguna otra condición como, por ejemplo, un bono por antigüedad, por puntualidad, por cumplimiento de metas u otros, esta remuneración o bono que se pagará en tanto el trabajador desempeñe la función de que se trate o mientras se cumpla con la condición que genera el derecho al beneficio.

43. En cuanto a su vigencia, ¿De qué tipo puede ser el contrato de trabajo?

Considerando la duración y vigencia del contrato de trabajo podrá ser:

- a) Indefinido.
- b) De plazo fijo.
- c) Por obra o faena.

44. ¿Cuál es el contrato de carácter indefinido?

Es todo contrato en que se acuerda la prestación de servicios por un tiempo ilimitado, esto significa que se celebra, en principio, por toda la vida útil del trabajador.

45. ¿Cuándo el contrato de trabajo es de plazo fijo?

Presenta este carácter cuando las partes establecen una fecha cierta y determinada hasta la cual se extenderá el contrato.

46. ¿Cuál es la duración máxima de un contrato de plazo fijo?

Por regla general los contratos de plazo fijo no pueden exceder de 1 año, pero en el caso de gerentes y profesionales el plazo puede ser de hasta 2 años.

47. ¿Qué se entiende por "institución de educación superior" para los efectos de suscribir un contrato de plazo fijo?

De conformidad con lo establecido en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, la duración del contrato de plazo fijo no puede exceder de un año, pero tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado reconocida por éste, la duración del contrato no puede exceder de 2 años.

Los títulos técnicos otorgados por establecimientos educacionales técnico-profesionales - Industriales o Comerciales- corresponden a títulos de nivel medio, en cambio, los títulos técnicos otorgados por instituciones de enseñanza superior, Centro de Formación Técnica o Institutos Profesionales, tienen carácter de títulos técnicos de nivel superior, por lo que las personas que

cuentan con un título técnico otorgado por una institución de enseñanza superior, o un centro de formación técnica o un instituto profesional pueden convenir un contrato de plazo fijo con una duración de 2 años.

48. ¿En qué circunstancias un contrato de plazo fijo se transforma en indefinido?

Un contrato a plazo fijo se transforma en uno de duración indefinida, en los siguientes casos:

- a) Cuando el contrato de plazo fijo ha sido renovado por segunda vez;
- b) Cuando el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo para su terminación;

49. ¿Cuándo se presume la existencia de un contrato indefinido?

Se presume legalmente la existencia de un contrato de duración indefinida, al concurrir las siguientes condiciones:

- a) Que el trabajador haya prestado servicios discontinuos;
- b) Que dichos servicios discontinuos se hayan efectuado en virtud de a lo menos tres contratos de plazo fijo;
- c) Que la duración de estos contratos de plazo fijo comprenda un período de doce meses o más; y
- d) Que la duración de tales contrataciones, sumados los períodos no laborados por el trabajador, se haya producido durante un período de quince meses contados desde la primera contratación.

En este caso la ley ha establecido una presunción legal, la cual debe hacerse valer en el tribunal respecto, por lo cual, esta puede ser desvirtuada por el empleador probando lo contrario. En efecto, la norma legal establece una presunción, en virtud de la cual se considera que un trabajador ha sido contratado en forma indefinida cuando haya prestado servicios discontinuos en virtud, de a lo menos, tres contratos a plazo fijo, cuya duración de los mismos comprenda un tiempo de doce meses o más, dentro de un período de quince meses, existiendo la posibilidad de que el empleador acredite, por otros medios de prueba que no han concurrido todos o algunos de los requisitos o supuestos necesarios para que opere la presunción.

50. ¿Es procedente la suscripción de contratos sucesivos a plazo fijo?

La Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa que la suscripción de contratos sucesivos a plazo fijo, mediando finiquito entre uno y otro, no resulta ajustada a derecho, razón por la cual, en dicho evento se configura, respecto de a cada trabajador, una relación laboral única, continua y de duración indefinida, cuya fecha de inicio es aquella en que se ha celebrado el primer contrato. Es importante destacar eso si que esta materia debiese ser reclamada por el trabajador ante el juzgado de letras del trabajo respectivo, toda vez que estamos ante una interpretación de cláusulas contractuales y de la aplicación de una causal de termino de contrato, materias que le son propias de conocer a dicho tribunal.

51. ¿Puede suscribirse un contrato de reemplazo ante la ausencia de un trabajador que goza de licencia médica?

El Código del Trabajo no contempla la figura del "contrato de reemplazo", que sí se contiene en otras leyes laborales especiales como, por ejemplo, en el Estatuto Docente y en el de la Atención Primaria de Salud Municipal. Sin embargo, no existe inconveniente legal alguno para que un trabajador sea contratado con un contrato de plazo fijo con el objeto de reemplazar a un trabajador que está haciendo uso, por ejemplo, de licencia médica, conviniéndose en el contrato un plazo que puede ser igual a la duración de la licencia y si ésta última se prorrogara podría el contrato laboral renovarse por la misma cantidad de días, y al finalizar el nuevo plazo poner término al contrato suscribiéndose el correspondiente finiquito.

Se podría contratar personal de reemplazo en caso de licencias médicas y feriado solo a través de una empresa de servicios transitorios conforme las normas contenidas en el artículo 183 N del Código del Trabajo, pero esto implica dar integro cumplimiento a las normas sobre trabajo transitorio contenidas en el Código del Trabajo, en estos casos la empresa de servicios transitorios debe utilizar respecto de sus trabajadores contratos de duración indefinida o bien de plazo fijo.

52. ¿Se puede suscribir un contrato de trabajo para un servicio determinado?

Si, este tipo de contrato se denomina por obra o faena o por trabajo o servicio determinado, teniendo una regulación especial en el artículo o. bis del Código del Trabajo

53. ¿Qué se entiende por contrato por obra o faena?

Contrato por obra o faena es aquella convención en virtud de la cual el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquella.

54. ¿Puede renovarse un contrato por obra o faena?

No, toda vez que el término de la obra o faena para la cual fue contratado el dependiente debe importar el término de la respectiva relación laboral, no resultando posible la renovación de un contrato de esta naturaleza, sin perjuicio de que una vez que aquélla haya finalizado y finiquitado, éste pueda ser recontratado para una faena distinta a la primitiva.

55. ¿Qué se entiende por faena transitoria o de temporada?

Debe entenderse por obra o faena aquel trabajo que, por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea, temporal o fugaz. Al hablar de obra o faena transitoria se debe tener presente que se trata de aquellos servicios u obras que por su naturaleza necesariamente han de terminar, concluir o acabar, es decir, que tienen una duración limitada en el tiempo, en términos que no es posible su repetición en virtud de una misma relación laboral.

56. ¿Es factible suscribir un contrato por obra o faena cuando las labores que el trabajador realizará son de carácter permanente?

No revestirían el carácter de contratos por obra o faena aquéllos que implican la realización de labores de carácter permanente, las que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza, requisito, que, como ya se expresara, resulta esencial para configurar contratos de este tipo.

57. ¿Pueden suscribirse contratos sucesivos para una misma obra o faena?

Como ya se indicará, el contrato por obra o faena es aquél que se celebra para la ejecución de una obra o trabajo que por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea o temporal, es por ello que el término de la obra o faena para la cual fue contratado el trabajador debe importar el término de la respectiva relación laboral. Es por ello que no resultaría jurídicamente procedente la contratación sucesiva por obra o faena, si la labor ejecutada primitivamente por el trabajador no ha finalizado y continúa siendo desarrollada por la empresa hasta su total finalización.

58. ¿Se puede transformar un contrato de plazo fijo en uno por obra o faena determinada?

Si antes del vencimiento del plazo convenido en el contrato, las partes acuerdan, a través de un anexo al contrato, modificar la cláusula de duración que establecía dicho plazo y cambiándola o sustituyéndola por otra de plazo indeterminado o sujeta a la duración de una obra o faena, tal acuerdo no contraviene la normativa laboral.

De conformidad con lo previsto en el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, el contrato de trabajo se puede modificar, de común acuerdo, en todas aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente. De esta manera, el cambio de contrato de plazo fijo a uno por obra o faena, a través de un anexo de contrato, no contraviene la normativa laboral, toda vez que la modificación, además de efectuarse de común acuerdo, versa sobre materias que la ley faculta a las partes para negociar, cual es, la relativa a la duración del contrato, una de las estipulaciones mínimas que debe contener éste de conformidad a lo previsto en el artículo 10 del Código del Trabajo. Este criterio lo encontramos en el Dictamen 1674/94, de 29.03.1999 de la Dirección del Trabajo.

59. ¿Debe escriturarse contrato de trabajo a los alumnos en práctica profesional?

No corresponde escriturar un contrato de trabajo respecto de un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional que realiza su práctica profesional, toda vez que la realización de la práctica profesional no genera una relación laboral conforme lo establece el artículo 8 del Código del Trabajo.

Aun cuando no existe relación laboral el empleador debe proporcionar al alumno en práctica el beneficio de la colación y movilización o pagar una asignación compensatoria por tales beneficios, lo que no constituye remuneración para ningún efecto, sin embargo, el estudiante o egresado que recibe alguna suma de dinero en compensación de la colación y movilización debe emitir una boleta de honorarios por estos valores, esto de conformidad a lo establecido por el SII.

60. ¿Se puede suscribir un contrato sólo para trabajar los fines de semana o algunos días de la semana?

Si, este tipo de contrato es el denominado a tiempo parcial.

61. ¿Cuál es el contrato con jornada de tiempo parcial?

Es el contrato de trabajo que tiene una jornada semanal pactada igual o inferior a 2/3 de la jornada máxima semanal, es decir, de 30 horas como máximo, este tipo de contrato se encuentra regulado en el artículo 40 bis del Código del Trabajo.

62. ¿Cuáles son las condiciones que se imponen para suscribir contratos de jornada parcial?

Se autoriza, reconoce y tipifica el contrato de trabajo con jornada a tiempo parcial, en las condiciones que se exponen a continuación:

- a) Se entiende por contrato con jornada a tiempo parcial aquellos en que se ha pactado una jornada que no exceda de 30 horas semanales.
- b) Se permite pactar horas extraordinarias, las que deben sujetarse a las normas contenidas en los artículos 30, 31 y 32.
- c) La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá superar las 10 horas.
- d) La jornada ordinaria diaria puede interrumpirse por un lapso no inferior a media hora y no superior a una hora para colación. Es posible que dicha jornada ordinaria diaria no se interrumpa para colación, por lo cual, el máximo señalado podrá laborarse en forma ininterrumpida.
- e) Los trabajadores afectos a este tipo de contrato gozan de los derechos que contempla el Código, para los dependientes a tiempo completo.
- f) El límite de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales de la gratificación legal pagada bajo la modalidad del artículo 50, se calculará proporcionalmente
- g) La gran ventaja y conveniencia de celebrar este contrato de jornada a tiempo parcial, es que las partes podrán pactar alternativas de distribución de la jornada, con lo cual, no quedan afectas o atadas a una distribución única.

Entre estas alternativas de distribución, respecto de las cuales las partes serán soberanas para pactar las que estimen convenientes, el empleador unilateralmente, podrá determinar aquella alternativa que registrá un determinado período.

Se exige que, además, de encontrarse pactadas las diversas alternativas de distribución de jornada, el empleador comunique tal determinación con una anticipación, de a lo menos, una semana. En esta comunicación, que, para efectos de seguridad tanto para el trabajador como para el empleador, deberá ser por escrito, éste tendrá que indicar la alternativa de distribución de jornada que registrá en la semana o período superior siguiente.

- h) Se contempla una norma especial para la determinación de la base de cálculo de la indemnización por pudiere corresponderle al trabajador al momento de producirse la terminación del contrato de trabajo. Para estos efectos, la última remuneración, será el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador, debidamente actualizadas, durante la vigencia del contrato de trabajo o de los últimos 11 años del mismo.

La indemnización determinada en la forma indicada, deberá ser comparada con la indemnización que le correspondiere al trabajador por aplicación del artículo 163, o sea, la indemnización convencional o legal que procede pagar, en los casos que la terminación del contrato de trabajo tenga lugar por las causales del artículo 161 del mismo Código, esto es, necesidades de la empresa y desahucio, debiendo pagarse la mayor de ellas.

63. Como se determina el sueldo mínimo proporcional en el caso de jornadas parciales de trabajo

El ingreso mínimo mensual a contar del 01.07.2024 es de \$500.000.-, el cual corresponde a la jornada de 44 horas semanales, de pactarse una jornada inferior por ejemplo de 30 horas semanales, se debe calcular la proporción que corresponde del ingreso mínimo a dicha jornada para ello se debe hacer la siguiente operación.

Los \$500.000 se dividen por 176 horas, número de horas que corresponde a 44 horas semanales multiplicado por 4 semanas, el resultado de esa operación se multiplicara por 120, que es 30 horas semanales multiplicado por 4 semanas

Ingreso mínimo para 30 horas semanales= $(500000 / 176) \times 120$

Ingreso mínimo para 30 horas semanales= \$340.909.-

Este cálculo también se puede hacer en forma simplificada dividiendo el ingreso mínimo mensual por 44 horas y multiplicándolo por el número de horas semanales pactadas para la jornada parcial, siendo el procedimiento el siguiente:

Sueldo mínimo proporcional jornada 30 horas semanales

Sueldo mínimo = $(500.000 / 44) \times 30$

Sueldo mínimo = 340.909.-

Sueldo mínimo proporcional jornada 20 horas semanales

Sueldo mínimo = $(500.000 / 44) \times 20$

Sueldo mínimo = 227.273.-

Sueldo mínimo proporcional jornada 15 horas semanales

Sueldo mínimo = $(500.000 / 44) \times 15$

Sueldo mínimo = 170.455.-

64. ¿Como se determina la gratificación proporcional a las jornadas parciales, que establece el artículo 40 bis B del Código del Trabajo?

El tope de gratificación del artículo 50 del Código del Trabajo calculado en forma proporcional a la jornada parcial convenida se calcula de la siguiente forma:

Considerando el IMM vigente desde el 01.07.2024 tendremos

Tope proporcional jornada 30 horas semanales:

Tope anual en IMM $(4,75/44) \times 30 = 3,2386363$
Tope anual en pesos: $(500.000 \times 3,2386363) = \$1.619.318.-$
Tope mensual en pesos $(1.619.318 / 12) = \$134.943.-$

Tope proporcional jornada 25 horas semanales:

Tope anual en IMM $(4,75/44) \times 25 = 2,69886363$
Tope anual en pesos: $(500.000 \times 2,69886363) = \$1.349.432.-$
Tope mensual en pesos: $(1.349.432 / 12) = \$112.453.-$

Tope proporcional jornada 20 horas semanales:

Tope anual en IMM $(4,75/44) \times 20 = 2,1590909$
Tope anual en pesos: $(500.000 \times 2,1590909) = \$1.079.545.-$
Tope mensual en pesos: $(1.079.545 / 12) = \$89.962.-$

65. ¿El empleador se encuentra obligado a cambiar de funciones a un trabajador pensionado de invalidez si su actual función pone en riesgo su salud?

En virtud del artículo 184 del Código del Trabajo, el empleador se encuentra en la obligación de proteger la vida y salud del trabajador por lo que deberá cambiar al trabajador a una función que no afecte su salud.

66. ¿Qué procedimiento se debe seguir en el cambio de funciones de un trabajador pensionado de invalidez?

Corresponde primeramente al empleador determinar si el trabajador pensionado por invalidez puede desempeñar sus labores habituales, atendida su capacidad residual de trabajo, en la medida que no le causen menoscabo a su salud o seguridad o a la de los demás trabajadores, sin perjuicio de la calificación que se pueda requerir al respecto de faenas específicas a los organismos competentes legalmente.

67. ¿Cuáles son las obligaciones para el trabajador pensionado de invalidez que continúa laborando y su empleador?

El trabajador pensionado de invalidez que continúe laborando está obligado a asistir al trabajo y el empleador al pago de la remuneración convenida, dado que la obtención de pensión de invalidez

no es causal de terminación de contrato, pudiendo emplear su capacidad residual de trabajo, por lo que si no asiste a trabajar el empleador tampoco está obligado a remunerarlo.

68. ¿Qué ocurre si finalmente el trabajador pensionado de invalidez no acude a laborar?

Si el pensionado de invalidez no concurre a laborar una vez obtenida la pensión, no habiendo renunciado a su contrato de trabajo ni puesto término al mismo de mutuo acuerdo con el empleador, podría incurrir en infracción a sus obligaciones y en causal de despido, sin perjuicio de lo que puedan decidir en definitiva los Tribunales de Justicia sobre justificación de la inasistencia.

69. ¿Puede condicionarse la contratación a ausencia de obligaciones comerciales o bancarias?

Según lo establecido en el inciso 7° del artículo 2° del Código del Trabajo, ningún empleador puede condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno.

Se exceptúan de esta prohibición solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

70. ¿Puede el empleador exigir al postulante a un empleo la presentación de un certificado de antecedentes?

La regla general es que no se puede establecer como exigencia para ingresar a una empresa, la presentación de un certificado de antecedentes, ya que ello, iría en contra del principio constitucional de la no discriminación laboral. Solamente se puede solicitar un certificado de antecedentes penales si dicho documento es necesario e indispensable para comprobar la capacidad personal e idoneidad del trabajador para ejecutar determinadas labores, por ejemplo, si el trabajador tuviera como función principal y directa la atención de menores.

La solicitud de un certificado de antecedentes sólo podría operar como requisito para la admisión a un trabajo determinado, cuando resulta absolutamente indispensable, por considerarse que en dicho trabajo la calidad de la persona con antecedentes penales resulta ser parte de la idoneidad y capacidad personal para ejecutarlo, único criterio legítimo y autorizado constitucionalmente para ser considerado por los oferentes de trabajo en la contratación de trabajadores, como ocurriría, por ejemplo, si el trabajador tuviera como función principal y directa la atención de menores con discapacidad. De esta forma, a objeto de garantizar la no discriminación laboral consagrada en la Constitución y la ley laboral, el reglamento interno de la empresa no podría establecer como exigencia para ingresar a la empresa la presentación de un certificado de antecedentes, salvo en los casos que sea indispensable en los términos antes expuestos.

71. ¿Sería un acto discriminatorio establecer como requisito para postular a un empleo que se tenga una determinada edad?

Sí. Publicar un llamado para contratar trabajadores especificando que el postulante debe tener una determinada edad, sería un acto de discriminación por edad que la Dirección del Trabajo pueden sancionar con multa administrativa. Existen, por ejemplo, labores o trabajos que están prohibidos para menores de edad, pero él no contratar a un menor para su realización no es una conducta discriminatoria ya que es el legislador quien prohíbe que los menores los realicen.

72. ¿Qué condiciones pueden darse para que una oferta de trabajo pueda estimarse como discriminatoria?

Una oferta de trabajo puede ser considerada como discriminatoria si:

- ✓ Es efectuada por el empleador, directamente o por la vía de terceros.
- ✓ Que la oferta se realice por cualquier medio, gráfico, visual, escrito, etc.
- ✓ Que dicha oferta señale como requisito para acceder al puesto de trabajo ofrecido algunas condiciones o calidades señaladas en el inciso tercero del artículo 2° del Código del Trabajo.
- ✓ Que dicha oferta señale como requisito para acceder al puesto de trabajo ofrecido condiciones o calidades tales como las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión pública, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que establece como actos discriminatorios el artículo 2 del Código del Trabajo.

73. ¿Debe suscribirse un nuevo contrato de trabajo cuando la empresa cambia de dueño?

No es necesario firmar un nuevo contrato de trabajo o modificar los ya existentes cuando la empresa tiene cambios en su propiedad, posesión o tenencia, esto de conformidad al inciso 2° del artículo 4° del Código del Trabajo, que establece que las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alteran los derechos y obligaciones emanados de los contratos individuales o colectivos de trabajo, los cuales siguen vigentes y continúan con el o los nuevos empleadores.

La Dirección del Trabajo ha señalado que la ley vincula la continuidad de la relación laboral y los derechos individuales o colectivos del trabajador con la empresa en sí y no con la persona natural o jurídica dueña de ésta. Por tal razón, las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, no alteran tales derechos, ni la subsistencia de los contratos de trabajo, los que continúan vigentes con el nuevo empleador.

La doctrina emanada de la Dirección del Trabajo, ha precisado que la subsistencia de los derechos y obligaciones cuando opera el cambio en la empresa se produce por el solo ministerio de la ley, no requiriéndose en consecuencia que las partes deban suscribir un nuevo contrato de trabajo o modificar los ya existentes, lo que no obsta a que las partes acuerden actualizar los contratos

individuales, dejándose constancia en ellos del cambio de empleador y se consigne la antigüedad de los dependientes, sin que sea necesario agregar o modificar ninguna otra estipulación.

74. ¿Puede entenderse modificada una cláusula del contrato que ha sido aplicada de forma distinta a lo convenido originalmente?

La modificación de cláusulas escritas puede producirse por la aplicación práctica que las partes hayan dado a ellas, lo que se denomina la "regla de la conducta", lo que implica que un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que dicha aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar, o complementar cláusulas expresas de un contrato.

Por lo antes señalado tendremos que la forma como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial, y tal aplicación constituye un elemento básico para la delimitación de dicha norma contractual.

75. ¿Puede modificarse el contrato para agregar una labor adicional con una vigencia determinada?

No existe inconveniente legal, para que las partes convengan agregar al contrato una estipulación consistente en que el trabajador efectúe una labor adicional por un determinado lapso de tiempo, la cual puede o no estar asociada a un aumento de la remuneración del trabajador.

Esta modificación debe constar por escrito en el reverso del contrato o documento anexo, según lo establece el artículo 11 del Código del Trabajo.

76. ¿Qué se requiere para poder modificar un contrato de trabajo?

Para que sea posible la modificación del contrato de trabajo en cualquiera de sus cláusulas es necesario el acuerdo de ambas partes, esto es, empleador y trabajador. En el evento de existir tal acuerdo las modificaciones del contrato deben consignarse por escrito y ser firmadas por las partes al dorso del contrato o en un documento anexo de conformidad a lo establecido en el artículo 11 del Código del Trabajo.

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 5° del Código del Trabajo, el contrato de trabajo se puede modificar, de común acuerdo, en todas aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.

77. ¿Si la empresa cambia de domicilio, se encuentra obligado el trabajador a prestar los servicios convenidos en el contrato en el nuevo domicilio de la empresa si ello le ocasiona menoscabo económico?

Si el cambio de domicilio de una empresa se efectúa dentro de la misma ciudad inicialmente convenida en el contrato de trabajo, puede realizarse por el empleador en forma unilateral, dando cumplimiento a los requisitos contemplados en el artículo 12 del Código del Trabajo, vale decir, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

Si el trabajador estima que el empleador no ha dado cumplimiento a los requisitos establecidos por el legislador, podrá interponer el reclamo correspondiente en la Inspección del Trabajo respectiva, disponiendo para ello del plazo de 30 días hábiles contados desde que se produjo el cambio.

La Inspección se pronunciará mediante resolución fundada, previa investigación de los hechos, ordenando la restitución del dependiente a sus funciones originales o al lugar primitivamente pactado si el cambio ha sido con infracción a la norma legal o, por el contrario, rechazando el reclamo si el cambio se ajustó a derecho, caso en el cual el trabajador deberá realizar las nuevas labores asignadas o trabajar en el nuevo lugar de prestación de servicios.

Es importante señalar que el dependiente debe concurrir a laborar en el nuevo lugar mientras se resuelva por parte de la Inspección del Trabajo la reclamación del trabajador.

La situación es distinta cuando el cambio de domicilio de la empresa se efectúe a una ciudad distinta de la inicialmente pactada, al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado en dictamen 4428/173 de 22/10/03, que si el cambio de domicilio de una empresa se efectúa a una ciudad distinta a la primitivamente estipulada en el contrato de trabajo, el empleador debe contar necesariamente con el consentimiento del trabajador, toda vez que con ello se estaría alterando una de las condiciones del contrato, cual es el lugar de prestación de los servicios.

III. CONTRATO DE TRABAJO ELECTRÓNICO

1. ¿Qué es el contrato de trabajo?

Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada

2. ¿Qué es el Contrato de trabajo electrónico?

Es la aplicación que permite a los empleadores escriturar los contratos de trabajo de sus trabajadores, mediante la utilización de una plataforma electrónica en el Portal MI DT.

Este aplicativo permitirá, en una primera etapa, escriturar contratos de trabajo con duración indefinida y a plazo fijo. Para más detalles, consulta el Manual del Usuario.

3. ¿En qué consiste el trámite de Contrato de Trabajo Electrónico?

El trámite de Contrato de Trabajo Electrónico consiste en permitir al empleador confeccionar y proponer al trabajador un Contrato de Trabajo, quien podrá aceptar o rechazar dicha propuesta.

4. ¿Cómo ingresa el empleador al trámite Contrato de Trabajo Electrónico?

El Representante Laboral Electrónico, ingresa al portal MIDT mediante clave única, seleccionando perfil empleador.

En caso de ser Representante Laboral Electrónico de más de 1 empleador (persona jurídica), debe seleccionar el RUT de la empresa para la cual desea hacer el trámite.

5. ¿Cómo ingresa el trabajador al trámite Contrato de Trabajo Electrónico?

Se ingresa a través del portal MIDT, mediante clave única, seleccionando perfil trabajador. Debe pinchar sobre el icono de notificaciones y seleccionar la propuesta de Contrato de Trabajo que se desee revisar.

6. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para utilizar el Contrato de Trabajo Electrónico?

Los requisitos son:

- ✓ Tener habilitado el o los representantes laborales electrónicos en portal MIDT.
- ✓ Contar con el correo electrónico del trabajador

7. ¿Cuál es la fecha de suscripción del Contrato de Trabajo electrónico?

La fecha de suscripción del contrato de trabajo electrónico será aquella en que el trabajador acepte la propuesta enviada por el empleador.

8. ¿Qué pasa si transcurrido el plazo de 15 días, el trabajador no acepta ni rechaza la propuesta de contrato de trabajo electrónico?

En este caso, transcurrido el plazo de 15 días corridos, se tendrá por no escriturado el contrato de trabajo.

9. ¿Qué tipos de contratos permite actualmente escriturar el trámite de Contrato de Trabajo Electrónico?

La aplicación de Contrato de Trabajo Electrónico, permite escriturar contratos de trabajo con duración indefinida o plazo fijo.

10. ¿Qué pasa si el trabajador no está de acuerdo con alguna de las cláusulas propuestas en el contrato de trabajo electrónico?

El trabajador podrá rechazar la propuesta del empleador, debiendo indicar el motivo por el cual la rechaza.

Al seleccionar la opción Rechazar, en forma automática se genera un correo electrónico al empleador, en donde se le comunica dicho rechazo.

El empleador podrá modificar la propuesta y enviar nuevamente al trabajador para ser revisado.

11. ¿Puedo el trabajador realizar modificaciones a la propuesta de Contrato de Trabajo Electrónico efectuada por el empleador?

El trabajador no puede realizar modificaciones a la propuesta de Contrato de Trabajo Electrónico. En caso de no estar conforme con la propuesta, solo puede rechazarla.

12. ¿Qué sucede si el empleador desconoce el correo electrónico del trabajador?

Si el empleador desconoce el correo electrónico del trabajador, no puede hacer uso de la aplicación de Contrato de Trabajo Electrónico.

13. ¿El empleador puede confeccionar una nueva propuesta de Contrato de Trabajo Electrónico a través del Portal MI DT, una vez rechazada la propuesta inicial por parte del trabajador?

Si, el empleador puede confeccionar una nueva propuesta de Contrato de Trabajo Electrónico, en caso de rechazo inicial por parte del trabajador.

14. ¿Cuándo estará disponible en el portal MI DT el Contrato de Trabajo Electrónico firmado por ambas partes?

El Contrato de Trabajo Electrónico queda disponible una vez que el trabajador acepte la propuesta.

IV. REGISTRO ELECTRÓNICO LABORAL (REL)

REGISTRO CONTRATOS DE TRABAJOS

1. ¿Qué es el Registro de Contrato de Trabajo?

El Registro de Contrato de Trabajo forma parte del Registro Electrónico Laboral (REL) y permite a los empleadores cumplir con la obligación de registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo, un contrato de trabajo suscrito con un trabajador.

El registro de contratos de trabajo se puede realizar de manera individual o de forma masiva sitio web de la Dirección del Trabajo.

2. ¿Quiénes están obligados a registrar el contrato de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

Están obligados a registrar el Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo todos los empleadores que tengan a lo menos un contrato de trabajo vigente con algún trabajador desde el 01.10.2021, fecha en que entro en vigencia la ley de modernización de la Dirección del Trabajo, esta obligación la encontramos en el artículo 9 bis del Código del Trabajo.

3. ¿Cuál es el plazo para que un empleador realice el Registro de nuevos contratos de trabajo suscritos a partir del 01-10-2021?

El plazo para efectuar el registro de contratos de trabajo según el artículo 9 bis del Código del Trabajo es de 15 días corridos, siguientes a su celebración. Sin embargo, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto N° 14 de 31.03.2023, del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social, el cual Aprueba Reglamento Del Registro Electrónico Laboral, establece que el plazo es de 15 días hábiles siguientes a su celebración, siendo este último plazo de 15 días hábiles el que nos informa la dirección del Trabajo en su sitio web.

4. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para Registrar el Contrato de Trabajo?

El empleador para poder registrar los contratos debe:

- ✓ Contar con el contrato de trabajo firmado por ambas partes.
- ✓ Tener ClaveÚnica.
- ✓ Los empleadores que son persona jurídica, deben tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal Mi DT de la Dirección del Trabajo.

5. ¿Qué información se debe ingresar en el Registro de Contrato de Trabajo?

El empleador debe ingresar en el Registro de Contrato de Trabajo los datos relativos a la individualización de las partes y las estipulaciones mínimas del contrato de trabajo señaladas en el artículo 10 del Código del Trabajo.

Según el artículo 10 del Código del Trabajo las estipulaciones mínimas de todo contrato de trabajo son:

1. Lugar y fecha del contrato;
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo;
6. Plazo del contrato, y
7. Demás pactos que acordaren las partes.

6. ¿Qué sucede si transcurrido el plazo de 15 días, el empleador no registra el contrato de trabajo?

Transcurrido el plazo de 15 días el empleador que no registre el contrato de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo, estará incumpliendo una obligación legal y puede ser sancionado con una multa por la Dirección del Trabajo.

7. ¿Es posible realizar modificaciones ante errores en un registro de contrato de trabajo?

Ante errores en un registro de contrato de trabajo, el empleador no puede realizar modificaciones, debiendo eliminar el registro e ingresarlo nuevamente. En el caso que el registro se haya efectuado en forma masiva, la eliminación de registros solo podrá realizarse de manera individual.

8. ¿Dónde se pueden visualizar los comprobantes de registro de contratos de trabajo ingresados por el empleador en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

El empleador puede visualizar los comprobantes de registro de contratos de trabajo ingresados en MiDT, accediendo a "Historial de Registro Electrónico Laboral" del Registro de Contrato de Trabajo.

9. ¿Se podrá retomar un registro de contrato de trabajo no terminado en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

Sí, el empleador puede retomar un registro de contrato de trabajo no terminado en el sitio web, cuando este se realice en forma individual accediendo a la tarjeta "Borradores de Registro de Contrato de Trabajo" dentro de "Registro de Contrato de Trabajo". También podrá eliminar dicho borrador.

Este procedimiento no aplica respecto de los registros efectuados de forma masiva.

10. ¿Se puede registrar el contrato de trabajo de un trabajador o trabajadora sin Rol Único Nacional?

Sí, la plataforma permite ingresar el contrato de trabajo de una persona que no posea Rol Único Nacional, para lo cual debe digitar toda la información requerida, incluyendo el número de identificación oficial que posea (pasaporte, DNI, etc.).

11. ¿Puede efectuarse el registro de un contrato de trabajo en que trabajador y empleador tengan el mismo RUT?

No, un mismo RUT no puede registrarse como empleador y trabajador en un contrato de trabajo, en estos casos el REL lo declara erróneo.

12. ¿Si se suscribe el Contrato de Trabajo de manera electrónica a través del sitio web de la Dirección del Trabajo, se debe hacer el registro de éste en el mismo sitio web?

Sí, una vez suscrito dicho contrato, debe registrarse en el Registro Electrónico Laboral, conforme lo dispone el art. 9 bis del Código del Trabajo.

13. ¿Cómo puede el trabajador o trabajadora acceder al Registro de Contrato de Trabajo realizado por un empleador?

El trabajador puede acceder al Registro de Contrato de Trabajo realizado por un empleador a través de una Solicitud de Acceso a la Información Pública (Ley 20.285) o una Solicitud OIRS (Ley 19.880).

14. ¿Qué requiere el empleador para efectuar el registro masivo de contratos de trabajo?

Para efectuar el registro masivo de contratos de trabajo el empleador requiere utilizar la plantilla de archivo CSV que está disponible para su descarga en el aplicativo y revisar el Instructivo de Registro Masivo de Contrato de Trabajo.

15. ¿Qué características debe tener el archivo de carga masiva de contrato de trabajo?

El archivo de carga masiva de contrato de trabajo debe cumplir las siguientes características:

- ✓ Peso máximo de 5MB.
- ✓ Extensión del archivo CSV
- ✓ Mantener la estructura de la plantilla.
- ✓ Cantidad máxima de 1000 filas.

16. ¿Cuántos cargos se puede incluir en el archivo de carga masiva de contrato de trabajo?

En el archivo de carga masiva de contrato de trabajo solo se puede informar un cargo a la vez. En consecuencia, se deben confeccionar tantos archivos como cargos la empresa desee registrar.

17. ¿Es posible eliminar el registro de contrato de un trabajador ingresado de forma masiva?

Sí, pero la eliminación debe realizarse desde el Historial de Registro Electrónico Laboral y en forma individual respecto de cada trabajador.

18. ¿Cómo es informado el empleador que ha terminado el procesamiento del archivo de carga masiva?

El empleador es informado que ha terminado el procesamiento del archivo de carga masiva, mediante un correo electrónico que se genera automáticamente una vez concluido el procesamiento con el resultado del mismo.

REGISTRO ANEXO DE CONTRATO DE TRABAJO

19. ¿Qué es el Registro de Anexo de Contrato de Trabajo?

El Registro de Anexo de Contrato de Trabajo forma parte del Registro Electrónico Laboral (REL) y permite a los empleadores mantener actualizados en el sitio web de la Dirección del Trabajo los registros de contrato de trabajo suscritos con su trabajador.

20. ¿Quiénes están obligados a registrar un Anexo de Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

Están obligados a registrar un Anexo de Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo, todos los empleadores que suscriban un anexo o modificación de un contrato de trabajo con algún trabajador.

21. ¿Cuál es el plazo para que un empleador realice el Registro de un Anexo de Contrato de Trabajo?

El plazo máximo para efectuar el registro de un Anexo de Contrato de Trabajo es de 15 días hábiles siguientes a la suscripción del respectivo anexo de contrato.

22. ¿Qué información se debe ingresar en el Registro de Anexo de Contrato de Trabajo?

El empleador debe ingresar en el Registro de Anexo de Contrato de Trabajo aquellas cláusulas, que se hayan modificado por el anexo, relativos a la identificación de las partes, las funciones y lugar de prestación de los servicios, remuneraciones, jornada de trabajo y otras estipulaciones, según corresponda.

23. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para Registrar el Anexo de Contrato de Trabajo?

Los requisitos son:

- ✓ Contar con el anexo de contrato de trabajo firmado por ambas partes.
- ✓ Haber registrado previamente en el sitio web de la Dirección del Trabajo el contrato de trabajo.

- ✓ En el caso de personas naturales contar con ClaveÚnica.
- ✓ Los empleadores constituidos como persona jurídica, deben tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal MiDT.

24. ¿Qué modificaciones pactadas en un anexo de contrato de trabajo deben ser ingresadas al Registro de Anexo de Contrato de Trabajo?

Todas las modificaciones pactadas en un anexo de contrato de trabajo deben ser ingresadas al Registro de Anexo de Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo.

25. ¿El Registro de Anexo de Contrato de Trabajo exige al empleador de registrar el Pacto de trabajo a distancia o teletrabajo?

No. El Registro de Anexo de Contrato de Trabajo no exige al empleador de registrar el Pacto de trabajo a distancia o teletrabajo.

26. ¿Puede el empleador realizar modificaciones ante errores en un Registro de Anexo de Contrato de Trabajo?

Si se cometió errores en un Registro de Anexo de Contrato de Trabajo, el empleador no podrá realizar modificaciones, debiendo eliminar el registro e ingresarlo nuevamente.

27. ¿Qué pasa si transcurrido el plazo de 15 días hábiles, el empleador no registra el anexo de contrato de trabajo?

Transcurrido el plazo de 15 días hábiles el empleador que no registre el anexo de contrato de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo, está incumpliendo una obligación legal y puede ser sancionado con una multa.

REGISTRO TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO

28. ¿Qué es el Registro de Término de Contrato de Trabajo?

El Registro de Término de Contrato de Trabajo forma parte del Registro Electrónico Laboral (REL) y permite a los empleadores cumplir con la obligación de registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo, el término de la relación laboral con un trabajador.

29. ¿Quiénes están obligados a registrar un Término de Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

Están obligados a registrar el Término de Contrato de Trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo todos los empleadores que terminen la relación laboral con un trabajador.

Para hacer este registro se requiere que el contrato de trabajo haya sido registrado previamente.

30. ¿Cuál es el plazo para que un empleador realice el Registro de Término de Contrato de Trabajo?

El plazo máximo para efectuar el registro de un Término de Contrato de Trabajo dependerá de la causal de término de la relación laboral, de ahí que tendremos:

Artículo 159 de acuerdo a la casual de termino.

- ✓ Mutuo acuerdo de las partes, dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la relación laboral del trabajador.
- ✓ Renuncia del trabajador, dentro de los 10 días hábiles siguientes al término de la relación laboral del trabajador.
- ✓ Muerte del trabajador, dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha de defunción del trabajador.
- ✓ Vencimiento del plazo convenido en el contrato, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.
- ✓ Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.
- ✓ Caso fortuito o fuerza mayor, dentro de los 6 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.

Artículo 160, cualquiera sea la causal indicada en sus numerales, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.

Artículo 161, sea que se invoque las necesidades de la empresa o el desahucio escrito, dentro de los 3 días hábiles siguientes de la separación del trabajador.

Artículo 163 bis, cuando el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación, dentro de 6 días hábiles contados desde la fecha de notificación de la resolución de liquidación por el tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación.

31. ¿El registro de término de contrato de trabajo, exime al empleador de la obligación de remitir copia de la carta de aviso a la Inspección del Trabajo?

No, el registro de término de contrato es una nueva obligación que se suma a la de remitir copia de la carta de aviso a la Inspección del Trabajo, por lo que obligaciones que tiene el empleador respecto a las formalidades asociadas al término de la relación laboral, como son el entregar la comunicación de termino de contrato al trabajador, remitir copia a la Inspección del Trabajo y el otorgar y pagar finiquito al trabajador, siguen inalterables y su exigencia, plenamente vigente.

32. ¿Cuáles son las causales de término que deben ser ingresadas en el Registro de Término de Contrato de Trabajo?

Las causales de término que deben ser ingresadas en el Registro de Término de Contrato de Trabajo son todas aquellas contempladas en el Código del Trabajo, que corresponden a las señaladas en los artículos 159, 160, 161, y 163 bis del referido cuerpo legal.

El autodespido del trabajador o trabajadora, artículo 171 del Código del Trabajo, no debe ser ingresado en dicho registro, hasta que exista sentencia judicial a firme.

33. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para Registrar el Término de Contrato de Trabajo?

Los requisitos que debe cumplir son:

- ✓ Haber registrado previamente en el sitio web el contrato de trabajo.
- ✓ Los empleadores que son personas naturales deben tener ClaveÚnica.
- ✓ Los empleadores constituidos como persona jurídica, deben tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal Mi DT.

34. ¿Qué información se debe ingresar en el Registro de Término de Contrato de Trabajo?

El empleador debe ingresar en el Registro de Término de Contrato de Trabajo la identificación de las partes, causal de término de contrato invocada, fundamentos del despido y fecha de término de la relación laboral.

Los fundamentos del despido sólo deben señalarse respecto de las causales contempladas en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo.

35. ¿Qué pasa si transcurrido el plazo legal, el empleador no registra el término de contrato de trabajo?

Transcurrido el plazo estipulado en el Código del Trabajo, el empleador que no registre el término de contrato de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo, estará incumpliendo una obligación legal y puede ser sancionado.

36. ¿Puede un empleador eliminar un registro de término de contrato de trabajo?

No, el registro de término de contrato de trabajo una vez ingresado en el sitio web de la Dirección del Trabajo no puede ser eliminado. El empleador debe estar seguro que los datos ingresados sean los correctos.

37. ¿Dónde se pueden visualizar los registros de término de contratos de trabajo ingresados por el empleador en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

El empleador puede visualizar los comprobantes de registros de término de contratos de trabajo ingresados en el sitio web de la Dirección del Trabajo, accediendo a la tarjeta "Historial de Término de Relación Laboral" del Registro de Término de Contrato de Trabajo.

38. ¿El empleador puede retomar un registro de término de contrato de trabajo no terminado en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

No, el empleador debe ingresar el registro de término de contrato de trabajo íntegramente en el sitio web de la Dirección del Trabajo.

REGISTRO DE COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACIÓN

39. ¿Qué es el Registro del Comité Bipartito de Capacitación?

Este Registro forma parte del Registro Electrónico Laboral (REL) que permite a los Empleadores cumplir con la obligación de registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo la Constitución del Comité Bipartito que se lleva a cabo mediante una elección previa entre Representantes de Empresa y Trabajadores.

40. ¿Quiénes están obligados a registrar un Comité Bipartito de Capacitación?

Están obligados a registrar un Comité Bipartito de Capacitación todos los empleadores que tengan contratados a 15 o más trabajadores.

41. ¿Cuál es el plazo para que un empleador realice el Registro de Comité Bipartito de Capacitación?

El plazo máximo para efectuar el registro es de 15 días hábiles contados desde la fecha de constitución del Comité Bipartito de Capacitación.

42. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para registrar el Comité Bipartito de Capacitación?

El empleador debe tener:

- ✓ Acta de elección de los miembros del Comité.
- ✓ ClaveÚnica.
- ✓ Los empleadores constituidos como persona jurídica, deben tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal Mi DT.

43. ¿Qué información se debe ingresar al registrar el Comité Bipartito de Capacitación?

El empleador debe ingresar la siguiente información:

- ✓ Fecha de Constitución del Comité,
- ✓ Periodicidad de reuniones,
- ✓ Duración del mandato,
- ✓ Nombre y Rut de los Integrantes representantes de la Empresa, indicando el elegido como Personal superior, y
- ✓ Representantes de los Trabajadores y/o trabajadoras titulares, indicando el o los Trabajador/es Sindicalizado/s.

44. ¿Qué pasa si transcurrido el plazo de 15 días hábiles, el empleador no registra el Comité Bipartito de Capacitación?

Transcurrido el plazo de 15 días hábiles el empleador que no registre el Comité Bipartito de Capacitación en el sitio web de la Dirección del Trabajo, está incumpliendo una obligación legal y puede ser sancionado con una multa.

45. ¿Puede el empleador realizar modificaciones al registro por cambio de integrantes del Comité Bipartito de capacitación?

No, si hay cambios en los representantes el empleador deberá registrar nuevamente la información del Comité Bipartito de Capacitación en el sitio web de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes de producida la modificación.

46. ¿Dónde se pueden visualizar los comprobantes de registro de Comité Bipartito de Capacitación ingresados por el empleador?

El empleador puede visualizar los comprobantes de registro de Comité Bipartito de Capacitación ingresados en el sitio web de la Dirección del Trabajo accediendo a la tarjeta "Historial de Registro de Comité Bipartito de Capacitación". Asimismo, el empleador recibirá en su correo electrónico registrado previamente en el sitio web de la Dirección del Trabajo un comprobante del registro.

47. ¿El empleador puede registrar algún miembro del Comité, ya sea representante Empresa o Trabajador, sin rol único nacional?

Sí, el registro se puede hacer aun cuando un representante que no posea rol único nacional para lo cual debe digitar toda la información requerida, incluyendo el número de identificación oficial que posea (pasaporte, DNI, Cédula Identidad, etc.).

REGISTRO COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

48. ¿Qué es el Registro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

Este Registro forma parte del Registro Electrónico Laboral (REL) y permite a los empleadores cumplir con la obligación de registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo la constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

49. ¿Quiénes están obligados a realizar el registro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

Están obligados a registrar un Comité Paritario de Higiene y Seguridad todos los empleadores que deben constituir dicho Comité.

La obligación de constituir un comité paritario es para toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas trabajadoras, sean permanentes o transitorios.

Igualmente, deben registrarlo quienes están obligados a constituir un comité paritario de faena en régimen de subcontratación (cuando la faena cuente con más de 25 personas trabajadoras sumadas las de la empresa principal, contratistas y subcontratistas).

Finalmente, también deben registrarlo los empleadores que constituyen un comité paritario de higiene y seguridad en forma voluntaria.

50. ¿Cuál es el plazo para realizar el Registro de Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

El plazo máximo para efectuar el registro del comité paritario es de 15 días hábiles contados desde la elección de los representantes de los trabajadores.

En caso de cambios de los integrantes del comité, el empleador debe efectuar un nuevo registro a través del mismo sitio web, dentro de los quince días hábiles siguientes de producida la modificación.

51. ¿Qué necesita el empleador para registrar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

Se necesita lo siguiente:

- ✓ La designación de los representantes de la empresa.
- ✓ Acta de elección de quienes representen a los trabajadores y a las trabajadoras en el comité.
- ✓ Acta de constitución con los miembros del comité paritario de higiene y seguridad.
- ✓ ClaveÚnica.

- ✓ Los empleadores constituidos como persona jurídica, deben tener habilitado uno o más representantes laborales electrónicos en el portal Mi DT.

52. ¿Qué información debe ingresar el empleador al hacer el registro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

La información requerida es:

- a) Nombre y fecha de designación de los representantes de la empresa, titulares y suplentes.
- b) Del acta de elección de los representantes de los trabajadores:
 - ✓ Fecha y modalidad de la elección de los representantes de los trabajadores (física o telemática).
 - ✓ Total de votantes.
 - ✓ Total de representantes por elegir.
 - ✓ Nombres en orden decreciente de las personas que obtuvieron votos.
 - ✓ Nombre completo de los representantes de los trabajadores.
- c) Fecha de Constitución de Comité Paritario, nombre del presidente, secretario y nombre del representante de los trabajadores aforado.

53. ¿Qué pasa si transcurrido el plazo de 15 días hábiles, el empleador no registra el Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

Transcurrido el plazo de 15 días hábiles el empleador que no registre el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, está incumpliendo una obligación legal y puede ser sancionado.

54. ¿Puedo el empleador realizar modificaciones al registro por cambio de integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad?

En caso de que sea necesario realizar modificaciones al registro por cambio de integrantes, el empleador debe registrar nuevamente la información del Comité Paritario de Higiene y Seguridad en el sitio web de la Dirección del Trabajo, dentro de los 15 días hábiles siguientes de producida la modificación.

55. ¿Dónde se puede visualizar los comprobantes de registro de Comité Paritario de Higiene y Seguridad ingresados por el empleador?

El empleador puede visualizar los comprobantes de registro de Comité Paritario de Higiene y Seguridad ingresados en el sitio web de la Dirección del Trabajo accediendo a la tarjeta "Mis Comités Paritarios de Higiene y Seguridad".

Asimismo, al hacer el registro el empleador recibirá en su correo electrónico registrado previamente en el sitio web de la Dirección del Trabajo, un comprobante del registro.

56. ¿El empleador puede registrar a un miembro del Comité, sea representante de la empresa o de los trabajadores, que no posea rol único nacional?

Sí, se puede ingresar el registro de un representante que no posea rol único nacional para lo cual debe digitar toda la información requerida, incluyendo el número de identificación oficial que posea (pasaporte, DNI, Cédula Identidad, etc.), nombre y apellido.

MULTAS A LAS QUE SE EXPONEN LOS EMPLEADORES

57. ¿Cuál es el monto de las multas por no cumplir con el Registro Electrónico Laboral?

El no cumplimiento o cumplimiento fuera de plazo de la obligación de registrar la información laboral antes indicada, es una materia que puede fiscalizar y sancionar la Dirección del Trabajo, las normas que regulan estas materias no contemplan una sanción especial, por lo que el monto de las multas que podrían cursar en un procedimiento de fiscalización será las que se determinan como de carácter general en los artículos 505-A y 506 del Código del Trabajo, regulándose su monto según la clasificación que a continuación se indica:

- i. Para la micro empresa, esto es de 1 a 9 trabajadores, de 1 a 5 UTM.
- ii. Para la pequeña empresa, esto es de 10 a 49 trabajadores, de 1 a 10 UTM.
- iii. Para las medianas empresas, esto es de 50 a 199 trabajadores, de 2 a 40 UTM.
- iv. Para las grandes empresas, esto es de 200 o más trabajadores, de 3 a 60 UTM.

V. MUTUO ACUERDO ELECTRÓNICO

1. ¿Qué es el Mutuo Acuerdo de las Partes electrónico?

El Mutuo Acuerdo de las Partes es una aplicación que permite el empleador y al trabajador, efectuar la propuesta y/o aceptarla para poner término a un Contrato de Trabajo, en el sitio web de la Dirección del Trabajo y obtener su ratificación inmediata, para que pueda ser invocada legalmente como causal de conclusión de una relación laboral.

2. ¿Quiénes pueden realizar un Mutuo Acuerdo de las Partes?

Todos los empleadores y trabajadores con contrato de trabajo vigente, que se encuentren registrados en el Registro Electrónico Laboral (REL).

3. ¿Cuáles son los requisitos para acordar un Mutuo Acuerdo de las Partes?

Los requisitos para suscribir un Mutuo Acuerdo son:

- ✓ Contrato de Trabajo vigente y registrado en el REL.
- ✓ Empleador y trabajador deben contar con ClaveÚnica para acceder a portal MiDT.

4. ¿Cómo toma conocimiento el trabajador o el empleador que tiene una propuesta de Mutuo Acuerdo?

El trabajador y/o empleador recibe un correo electrónico de la Dirección del Trabajo, donde se le informa de la propuesta de Mutuo Acuerdo ingresada por su contraparte del contrato de trabajo respectivo.

5. ¿El Mutuo Acuerdo de las Partes suscrito en el sitio web de la Dirección del Trabajo tiene la misma validez que uno que se realiza presencialmente?

Sí, el Mutuo Acuerdo suscrito por las partes en el sitio web de la Dirección del Trabajo (y ratificados conforme al cumplimiento de las condiciones de la aplicación), tienen la misma validez que aquellos que son suscritos y ratificados presencialmente ante ministros de fe.

6. ¿Cómo ingresa el empleador/a y el trabajador/a al Mutuo Acuerdo de las Partes?

Para proponer electrónicamente un Mutuo Acuerdo de las Partes, se deberá ingresar mediante ClaveÚnica, al portal Mi DT ubicado en el sitio web de la Dirección del Trabajo, y así acceder a su perfil (empleador o trabajador), y seleccionar la opción "*Registro Electrónico Laboral*".

Para el perfil empleador, debe acceder a la tarjeta de "Término de Relación Laboral" y desde ahí se accede a "*Mutuo Acuerdo de las Partes*".

Para el Perfil Trabajador, debe acceder a "*Registro Electrónico Laboral*". Al seleccionar esa opción, se despliega una pantalla, que contiene la tarjeta de "*Mutuo Acuerdo de las Partes*".

7. ¿Puede un trabajador presentar un Mutuo Acuerdo de las partes a su empleador?

Sí, puede hacerlo. Para ello necesita tener ClaveÚnica y acceder con ella al portal Mi DT.

8. ¿Qué se debe hacer luego de recibida la propuesta de Mutuo Acuerdo?

Recibida la propuesta de Mutuo Acuerdo, el empleador o trabajador respectivo, podrá acceder a su perfil del portal Mi DT, opción Registro Electrónico Laboral, ingresando a "*Mutuo Acuerdo de las Partes*" (a través de la tarjeta "*Termino de Relación Laboral*", en el caso de empleador) en donde la podrá aceptar, ignorar o rechazar electrónicamente.

En el caso del trabajador, el acceso a "*Mutuo Acuerdo de las Partes*", es directo luego de ingresar a "Registro Electrónico Laboral".

9. Suscrito un Mutuo Acuerdo por ambas partes y ratificado electrónicamente por la Dirección del Trabajo ¿Es necesario para el empleador otorgar y pagar un finiquito laboral?

Sí, suscribir un Mutuo Acuerdo electrónicamente en el sitio web de la Dirección del Trabajo, no exime al empleador de la obligación de otorgar y pagar dentro del plazo legal un finiquito laboral, sea en modalidad presencial o electrónica.

10. El Mutuo Acuerdo suscrito y ratificado electrónicamente en el sitio web de la Dirección del Trabajo ¿Se debe registrar en el REL?

El Mutuo Acuerdo suscrito y ratificado electrónicamente en el sitio web de la Dirección del Trabajo debe ser registrado en el REL. Para tal fin, la aplicación permite el registro en el REL del Mutuo Acuerdo como causal de término de relación laboral, a decisión del empleador. De no utilizar esta opción, igualmente deberá registrarlo en el REL, conforme las disposiciones legales vigentes.

11. ¿En qué momento es ratificado por la Dirección del Trabajo el Mutuo Acuerdo presentado en Mi DT?

La ratificación electrónica de un Mutuo Acuerdo presentado por un trabajador o empleador utilizando la aplicación disponible en Mi DT se produce cuando la otra parte aprueba la propuesta. La ratificación es inmediata y se puede descargar el documento debidamente ratificado desde la misma aplicación.

12. De ser aceptada la propuesta de Mutuo Acuerdo, ¿se debe ratificar de manera presencial?

No, el destinatario al ingresar a su perfil del Portal Mi DT, podrá manifestar su aceptación y consentimiento pleno mediante la suscripción electrónica, con lo cual se entenderá ratificada ante ministro de fe, generándose electrónicamente el documento de "Mutuo Acuerdo de las Partes", el cual quedará disponible para ambas partes en dicha aplicación. En consecuencia, no se requiere la ratificación presencial.

13. ¿Cuántos días permanece vigente una propuesta de Mutuo Acuerdo de las Partes en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

Una propuesta de Mutuo Acuerdo de las Partes efectuada en Mi DT permanece vigente por 10 días hábiles, contados de lunes a sábado. Al concluir ese lapso, la propuesta de Mutuo Acuerdo caduca.

14. ¿Es obligatorio responder una propuesta de Mutuo Acuerdo realizada a través del sitio web de la Dirección del Trabajo?

El empleador o trabajador que recibe una propuesta de término de contrato de trabajo por Mutuo Acuerdo puede aceptarla, rechazarla o ignorarla. La decisión que adopte es absolutamente voluntaria y no existe obligación de responderla.

La propuesta estará vigente por 10 días hábiles (contabilizados de lunes a sábado).

15. ¿El trabajador o empleador puede rechazar la propuesta de Mutuo Acuerdo de manera electrónica?

Sí, el destinatario de una propuesta de Mutuo Acuerdo efectuada de manera electrónica, al ingresar a su perfil del portal Mi DT, podrá manifestar su rechazo, y se entenderá por no aceptada, quedando registro de ello en ambos perfiles del portal Mi DT de manera indefinida.

16. ¿Cuántas propuestas de Mutuo Acuerdo se pueden presentar?

Se puede presentar 1 propuesta a la vez. Una vez concluido el tiempo de vigencia de la misma (10 días hábiles, contados de lunes a sábado), habiendo sido rechazada o ignorada aquella, puede presentar otra y así, sucesivamente.

VI. RENUNCIA VOLUNTARIA ELECTRÓNICA

1. ¿En qué consiste el trámite Renuncia Voluntaria Digital a través del Portal Mi DT?

El trámite de Renuncia Voluntaria Digital permite al trabajador/a emitir y ratificar ante la Dirección del Trabajo (quien actúa como Ministro de Fe), su renuncia voluntaria al contrato de trabajo.

2. ¿Cuál es la ventaja de efectuar la ratificación de una Renuncia Digital?

La ratificación de la Renuncia Voluntaria Digital a través del sitio web tiene como ventaja que permite realizar el trámite sin necesidad de concurrir a las Inspecciones del Trabajo u otro ministro de fe, con el consiguiente ahorro de tiempo y dinero.

3. ¿Tiene algún costo la realización del trámite Renuncia Voluntaria Digital a través del Portal MiDT?

El trámite de Renuncia Voluntaria Digital a través del Portal MiDT es gratuito.

4. ¿Cómo es notificado legalmente el empleador cuando un trabajador realiza una Renuncia Voluntaria Digital en el portal Mi DT?

Es el trabajador quien está obligado a dar aviso a su empleador de la renuncia voluntaria, ya sea entregando una copia de manera presencial o por correo certificado a su empleadora.

5. ¿Quiénes pueden acceder al trámite de Renuncia Voluntaria Digital a través del Portal Mi DT?

Al trámite de Renuncia Voluntaria Digital a través del Portal Mi DT puede acceder cualquier trabajador/a dependiente que cuente con Clave Única.

6. ¿Qué sucede si no entrego a mi empleador la carta de Renuncia Voluntaria Digital de manera presencial o mediante correo certificado?

Al no hacer entrega presencial o por correo certificado a su empleador de la carta de Renuncia Voluntaria Digital ratificada, no está dando cumplimiento al Art. 159 número 2 del Código del Trabajo, por cuanto es deber del trabajador/a dar el aviso de renuncia al empleador.

7. ¿Qué requisito debo cumplir para efectuar el trámite de Renuncia Voluntaria Digital a través del Portal Mi DT?

Para realizar el trámite de Renuncia Voluntaria Digital a través del Portal MiDT el trabajador debe poseer Clave Única.

8. ¿Qué certifica la Dirección del Trabajo, actuando como ministro de fe, en el trámite de la Renuncia Voluntaria Digital?

La Dirección del Trabajo solamente certifica que el Trabajador ha emitido y ratificado la Renuncia Voluntaria Digital ante esta autoridad mediante la utilización de Clave Única del Estado y en la fecha respectiva.

9. ¿Se puede realizar la ratificación de mi Renuncia Voluntaria Digital con un plazo menor a 30 días de anticipación al término de los servicios?

Si, el trámite de Renuncia Voluntaria a través del Portal Mi DT se puede realizar con un plazo menor a 30 días de anticipación al término de los servicios.

10. ¿Se puede ratificar una Renuncia Voluntaria Digital a través del Portal Mi DT para regularizar una renuncia pasada?

No, a través del Portal Mi DT no se puede regularizar una renuncia pasada y solamente permite realizar renunciaciones de la relación laboral actual.

11. ¿Es suficiente ratificar la Renuncia Voluntaria Digital en el Portal Mi DT para que el empleador tome conocimiento de mi renuncia?

La ratificación de la Renuncia Voluntaria Digital en el Portal Mi DT no es suficiente para que el empleador tome conocimiento de la renuncia. Por lo tanto, el/la trabajador/a es siempre responsable de entregar personalmente o enviar por correo certificado una copia impresa de la carta de renuncia ratificada al empleador.

12. ¿Dónde se puede ver y/o recuperar una Renuncia Voluntaria Digital efectuada en el portal Mi DT?

La Renuncia Voluntaria Digital es puesta a disposición del trabajador en el portal Mi DT. Para obtenerla debe ingresar con su Clave Única a la sección "*Actuaciones ministro de fe*" y luego a "*Mi cartola de actuaciones*".

13. ¿A la Dirección del Trabajo le corresponde certificar la información que declara el trabajador al hacer la renuncia?

No, a la Dirección del Trabajo no le corresponde certificar la información que declara el trabajador al hacer su renuncia.

De este modo, toda la información y contenido que el trabajador declare en su renuncia es de su exclusiva responsabilidad y no constituye una certificación por parte de la Dirección del Trabajo.

VII. FINIQUITO LABORAL ELECTRÓNICO

1. ¿Qué es el Finiquito Laboral Electrónico?

El Finiquito Laboral Electrónico es aquel documento que permite a las partes dejar constancia del término del contrato de trabajo, de las obligaciones derivadas del mismo, del detalle de los pagos que corresponda efectuar con motivo de dicho término y de otros pactos relacionados con el mismo hecho.

El trámite se encuentra disponible en el Portal MI DT, donde la Dirección del Trabajo, en su calidad de ministro de fe certificará, además de la identidad y el acuerdo entre las partes, que el pago se haya realizado mediante la plataforma de la Tesorería General de la República.

2. ¿Dónde se puede revisar el procedimiento para realizar el trámite del Finiquito Laboral Electrónico?

El procedimiento para realizar el trámite de Finiquito Laboral Electrónico, se puede revisar en el Manual de Usuario disponible en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo.

3. ¿Existen diferencias entre el Finiquito Laboral Electrónico y el finiquito ratificado de manera presencial?

El Finiquito Laboral Electrónico, en términos generales, produce el mismo efecto jurídico que el finiquito ratificado presencialmente, esto es, dejar constancia del término de la relación laboral y de las obligaciones derivadas del mismo.

Las particularidades del Finiquito Laboral Electrónico, radican en que éste no permite el pago en cuotas y su pago se realiza través de la Tesorería General de la República.

4. ¿Qué requisitos se deben cumplir para utilizar el Finiquito Laboral Electrónico?

Los requisitos que se deben cumplir para utilizar el Finiquito Laboral Electrónico son:

- ✓ El ex empleador debe tener habilitado el o los Representantes Laborales Electrónicos en el Portal Mi DT.

- ✓ Que el ex trabajador haya sido contratado a partir del 01/01/2011.
- ✓ Que el ex empleador esté al día en el pago de las cotizaciones previsionales del ex trabajador respecto del cual se otorga el finiquito.

Cabe señalar, que en la plataforma de Finiquito Laboral Electrónico solo se pueden procesar finiquitos de aquellos ex trabajadores que aparezcan en sistema Previred, con pago íntegro de todas las cotizaciones previsionales de los meses anteriores al despido.

5. ¿Pueden los Servicios Públicos que cuenten con trabajadores contratados bajo el Código del Trabajo utilizar el Finiquito Laboral Electrónico?

No, los Servicios Públicos, sean centralizados o descentralizados, que cuenten con trabajadores contratados bajo el Código del Trabajo no pueden utilizar el Finiquito Laboral Electrónico.

6. ¿Es posible suscribir el finiquito de forma electrónica en caso de que exista una orden judicial de retención por pensión alimenticia?

En caso de que la propuesta de finiquito es por alguna de las causales del Artículo 161 del Código del Trabajo, esto es "necesidades de la empresa" o "desahucio escrito del empleador", y corresponde el pago de indemnizaciones por años de servicio y/o aviso previo, y usted ha sido notificado por el Tribunal Competente de una resolución que ordene la retención de las remuneraciones e indemnizaciones por pensión de alimentos, NO podrá realizar el finiquito electrónico, sino que debe ratificar el finiquito de manera presencial.

7. ¿Quién puede acceder al trámite del Finiquito Laboral Electrónico?

Puede acceder al Finiquito Laboral Electrónico, el ex empleador (si el ex empleador es una persona jurídica, debe hacerlo a través de su representante laboral electrónico), y el ex trabajador, debiendo contar con ClaveÚnica y una cuenta bancaria unipersonal vigente de la cual sea titular (Cuenta corriente, cuenta vista o CuentaRUT).

8. ¿Quién debe iniciar el trámite de Finiquito Laboral Electrónico?

El trámite de Finiquito Laboral Electrónico debe ser iniciado por el ex empleador (si es persona jurídica debe hacerlo a través de su Representante Laboral Electrónico) quien, ingresando a su sesión del Portal Mi DT, elabora y otorga una propuesta de finiquito al ex trabajador.

9. ¿Qué significa ser Representante Laboral Electrónico de una empresa?

Ser el "Representante Laboral Electrónico" de una empresa significa que aquella persona natural, autorizada por el empleador, registrada y autenticada en el Portal MI DT, sección Administración de Representantes Electrónicos Laborales, puede operar con su ClaveÚnica en dicho portal, en representación de aquel empleador.

Cada empleador puede tener uno o más representantes laborales electrónicos, en la medida que sean autorizados a través del Portal Mi DT.

10. ¿Se puede ingresar una propuesta de Finiquito Laboral Electrónico de un trabajador migrante que no cuente con Cédula de Identidad Chilena vigente otorgado por el Registro Civil?

No. Para ingresar una propuesta de Finiquito Laboral Electrónico de un trabajador migrante, este debe contar con Cédula de Identidad Chilena vigente.

11. ¿Se puede ingresar propuestas simultáneas de Finiquito Laboral Electrónico para distintos ex trabajadores?

Sí, la plataforma de Finiquito Laboral Electrónico permite ingresar simultáneamente propuestas de finiquitos, para un máximo de 100 ex trabajadores.

12. ¿Cómo se puede hacer el ingreso simultáneo de propuestas de Finiquitos Laborales Electrónicos para distintos ex trabajadores?

Para hacer el ingreso simultáneo de propuestas de Finiquitos Laborales Electrónicos para distintos ex trabajadores, debe descargar la "Plantilla de finiquito masivo" ubicada en el Portal Mi DT, ingresando con ClaveÚnica, perfiles empleadores, seleccionando en la sección de "Trámites y Servicios", el ícono "Finiquito Laboral Electrónico".

13. ¿Se puede ingresar más de una propuesta de Finiquito Laboral Electrónico a un mismo ex trabajador?

No. La plataforma de Finiquito Laboral Electrónico permite solamente el ingreso de una propuesta, por lo que no puede existir más de una vigente para un mismo ex trabajador, tanto para la propuesta individual como la masiva.

14. ¿Qué pasa si el ex empleador no conoce el correo electrónico personal del ex trabajador?

El correo electrónico personal del ex trabajador es un dato obligatorio para acceder al trámite de Finiquito Laboral Electrónico. Al no contar con esta información, el ex empleador no podrá realizar una propuesta.

15. ¿En qué casos la plataforma no permitirá enviar al ex trabajador la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico?

La plataforma no permite enviar al ex trabajador la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico en aquellos casos de ex trabajadores que se encuentran en alguna de las siguientes situaciones:

- ✓ Trabajadores jubilados

- ✓ Pagos de cotizaciones de manera manual
- ✓ Aquellas que implique no poseer pago continuo de cotizaciones previsionales, incluyendo cotizaciones previsionales declaradas y no pagadas.

16. ¿Cómo toma conocimiento el ex trabajador que tiene una propuesta de Finiquito Laboral Electrónico?

El ex trabajador es notificado de que tiene una propuesta de Finiquito Laboral Electrónico, mediante un correo electrónico enviado por el Portal Mi DT.

Es responsabilidad del ex empleador, que la dirección de correo electrónico sea correcta y esté vigente.

17. ¿Cuántos días tiene el ex trabajador para aceptar la propuesta del Finiquito Laboral Electrónico?

Recibida la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico enviada por el ex empleador, el ex trabajador tiene 10 días hábiles (lunes a sábado) para aceptar, con o sin reserva de derechos, o bien rechazarla completamente, transcurrido este plazo, la propuesta quedará sin efecto.

18. ¿Qué pasa si el ex trabajador no está de acuerdo con la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico realizada por el ex empleador?

Si el ex trabajador no está de acuerdo con la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico realizada por el ex empleador, podrá libre y voluntariamente rechazarla, o bien aceptarla reservándose los derechos por los montos y/o conceptos propuestos.

En el caso que la rechace se generará un comprobante de rechazo del trabajador de propuesta de finiquito laboral. En este caso el empleador, no podrá efectuar una nueva propuesta utilizando el Finiquito Laboral Electrónico, según lo estipula la ley 21.361, debiendo utilizar los canales presenciales para firmar y ratificar el finiquito.

En tanto el ex trabajador podrá realizar una solicitud de audiencia de conciliación de manera presencial o a través del Portal Mi DT, con el propósito de reclamar los haberes que considera adeudados.

19. ¿Puede el ex trabajador efectuar reserva de derechos en el Finiquito Laboral Electrónico?

Si, el ex trabajador puede efectuar reserva de derechos en el Finiquito Laboral Electrónico.

La plataforma permite indicar las razones por las cuales se reserva derechos, recomendándose que las señale de forma clara y precisa.

Esta reserva no necesita la aceptación del ex empleador, siendo materia de un reclamo administrativo o judicial, resolver la disputa sobre los montos y/o conceptos sobre los cuales se hizo la reserva.

20. ¿Qué pasa si el ex trabajador no responde a la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico?

Si transcurren los 10 días hábiles (lunes a sábado) sin que el ex trabajador responda la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico, ésta quedará sin efecto. Generándose un *"Comprobante de caducidad de propuesta de finiquito laboral"*.

El ex empleador podrá realizar una nueva propuesta, por esta vía o de manera presencial.

21. ¿Cómo realiza el ex empleador el pago del Finiquito Laboral Electrónico al ex trabajador?

Para realizar el pago del Finiquito Laboral Electrónico, el Representante Laboral Electrónico del ex empleador será redireccionado desde el Portal Mi DT, al Sitio Web de la Tesorería General de la República (<https://www.tgr.cl/>), donde podrá realizar la transferencia de fondos.

22. ¿Cuál es el plazo que tiene el ex empleador para realizar el pago del Finiquito Laboral Electrónico aceptado por el ex trabajador?

Una vez aceptada por el ex trabajador la propuesta de Finiquito Laboral Electrónico, con o sin reserva de derechos, el ex empleador dispone de 5 días hábiles (lunes a sábado) para realizar el pago.

23. ¿El ex empleador tiene un tope en el monto de transferencia del pago del Finiquito Laboral Electrónico?

El ex empleador no tiene tope en la transferencia para realizar el pago del Finiquito Laboral Electrónico. Sin embargo, la entidad bancaria donde tiene cuenta el trabajador puede tener una regulación específica al respecto, la cual se sugiere que las partes verifiquen.

24. ¿Cuándo tendrá disponible el pago del Finiquito Laboral Electrónico el ex trabajador?

Una vez realizado el pago por el ex empleador en el portal de Tesorería General de la República, ésta cuenta con un plazo de cinco días hábiles (lunes a viernes) para gestionar el pago al ex trabajador.

25. ¿Cuándo estará disponible en el Portal Mi DT el documento de Finiquito Laboral Electrónico ratificado por la Dirección del Trabajo?

Una vez realizado el pago al ex trabajador, el documento ratificado quedará disponible en el Portal Mi DT, en un plazo máximo de 2 días hábiles.

26. ¿Puede el ex trabajador informar cualquier cuenta bancaria?

El ex trabajador debe ser el único titular de la cuenta bancaria que informe (cuenta unipersonal), esa debe estar vigente y haber sido generada en Chile. Se puede utilizar una cuenta corriente, cuenta vista o CuentaRUT. La cuenta de ahorro no sirve para este trámite.

27. ¿Qué ocurre si existe un error en los datos de la cuenta bancaria registrada por el ex trabajador o no se encuentra vigente al momento de la transferencia?

Si la transferencia de la Tesorería General de la República a la cuenta bancaria del ex trabajador fuera rechazada por cualquier causa (por ejemplo: error en la identificación de la cuenta, cuenta no vigente o cuenta bipersonal) el cobro se deberá realizar personalmente en una caja de BancoEstado, (en caso de que el monto del finiquito sea inferior a \$3.000.000).

Para finiquitos desde \$3.000.000, Tesorería General de la República emitirá y enviará un cheque nominativo a nombre del trabajador al domicilio tributario para envío de cheque que esté registrado en el portal del Servicio de Impuestos Internos.

28. ¿Qué pasa si el ex trabajador no tiene cuenta bancaria?

En caso que el ex trabajador no posea cuenta bancaria vigente, no podrá acceder al Finiquito Laboral Electrónico, debiendo ratificar presencialmente el respectivo finiquito en las Inspecciones del Trabajo o ante los Ministros de fe señalados en la ley para estos efectos.

29. ¿Qué pasa si el ex empleador no realiza el pago electrónico a pesar de haber realizado una propuesta de Finiquito Laboral Electrónico a través del Portal Mi DT y haber sido aceptada por el ex trabajador?

Si transcurren 5 días hábiles (lunes a sábado) contados desde la aceptación del ex trabajador de la propuesta de finiquito, con o sin reserva de derechos, sin que el ex empleador realice el pago electrónico, se emitirá un "Acta de Acuerdo por término de Contrato de Trabajo".

Esa acta contendrá todas las sumas que el ex empleador se obligó a pagar y que, conforme al número 4 del artículo 464 del Código del Trabajo, constituirá un Título Ejecutivo Laboral que el trabajador tendrá derecho a hacer valer ante el Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional o Juzgados de Letras con competencia en materia de cobranza laboral y previsional.

30. ¿Qué ocurre si la transferencia es rechazada por la entidad bancaria a la que pertenece la cuenta informada?

Si la transferencia de la Tesorería General de la República a la cuenta bancaria del ex trabajador fuera rechazada por cualquier causa (por ejemplo: error en la identificación de la cuenta, cuenta no vigente o cuenta bipersonal), la Tesorería General de la República procederá de la siguiente forma:

- ✓ Si el monto del finiquito es inferior a \$3.000.000 el ex trabajador debe cobrar personalmente en una caja de BancoEstado.
- ✓ Si el monto del finiquito es igual o superior a \$3.000.000, le emitirá y enviará un cheque nominativo a nombre del trabajador al domicilio tributario, esto es el domicilio registrado en Tesorería General de la República.

31. ¿Cuánto tiempo existe para cobrar un cheque que contenga el pago del Finiquito Laboral Electrónico?

La vigencia de un cheque es de 60 días corridos desde su emisión. Transcurrido el plazo sin que se haya realizado el cobro, este documento caduca.

32. ¿Qué sucede si Correos de Chile no puede hacer la entrega del cheque al domicilio tributario del ex trabajador?

En caso que Correos de Chile, habiendo realizado 3 intentos de entrega en el domicilio tributario del ex trabajador y no es posible dicha entrega, éste se devuelve a Tesorería que corresponda al domicilio del ex trabajador.

33. ¿Qué se puede hacer si el cheque del pago del Finiquito Laboral Electrónico caducó?

Si el cheque del pago del Finiquito Laboral Electrónico caducó, el ex trabajador debe presentar el cheque directamente en la Tesorería General de la República, para que emita un nuevo documento o se realice un depósito a la cuenta del ex trabajador.

El ex trabajador puede, además, ingresar a la Oficina Virtual TGR donde podrá hacer, entre otros trámites, Solicitud de reemplazo cheques devueltos caducados, solo en aquellos casos en que el cheque se encuentre en poder de Tesorería.

34. ¿Qué se puede hacer si el cheque de pago del Finiquito Laboral Electrónico se estropeó?

Si el cheque del pago del Finiquito Laboral Electrónico se estropeó, el ex trabajador debe presentar el cheque maltrecho o lo que queda de él, directamente en la Tesorería General de la República, para que emitan un nuevo documento o depósito.

35. ¿Qué se debe hacer si no se recibe el cheque de pago del Finiquito Laboral Electrónico?

Si no se recibe el cheque de pago del Finiquito Laboral Electrónico, debe contactarse con la Tesorería General de la República de manera presencial o a través de la Mesa de Ayuda.

36. ¿Qué ocurre si el ex empleador realiza un doble pago en el Portal Tesorería – Dirección del Trabajo por concepto de finiquito?

Si el ex empleador realizó un doble pago por un Finiquito Laboral Electrónico y éste es detectado en cuadratura de la Tesorería General de la República, será rechazado uno de los pagos y la Institución Recaudadora Autorizada (Banco) devolverá el dinero respectivo de acuerdo a sus políticas comerciales.

37. ¿Se aplican reajustes e intereses a la propuesta de un Finiquito Laboral Electrónico?

Si, se aplican reajustes e intereses al monto de la propuesta de un Finiquito Laboral Electrónico, cuando dicha propuesta se realiza fuera de los 10 días hábiles contados desde el término de la relación laboral.

VIII. TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

1. ¿Qué es el trabajo a distancia el teletrabajo?

Trabajo a distancia: Es aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa o empleador. Es importante señalar que los servicios prestados por el trabajador pueden ser íntegramente prestados fuera de las instalaciones del empleador o establecerse una prestación parcial fuera de ella, alternando la prestación de servicios tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ella.

Teletrabajo: Se denomina de esta manera, cuando los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

2. ¿Qué importancia tiene la oportunidad en que se pactó el teletrabajo o el trabajo a distancia

El trabajo a distancia y el teletrabajo pueden ser pactados al inicio de la relación laboral, esto es pactarlo al momento de la contratación del trabajador, suscribiendo el contrato de trabajo con las cláusulas exigidas para esta modalidad de trabajo, en el caso de relaciones laborales ya existentes se puede pactar de mutuo acuerdo esta modalidad de trabajo suscribiendo el anexo de contrato respectivo, en el cuál se pactara la modalidad de trabajo que corresponda e incorporaran las cláusulas especiales establecida en la normativa especial que regula estos contratos de trabajo.

Expresamente el legislador ha establecido como una medida especial de protección para el trabajador que en ningún caso los pactos que se suscriban podrán implicar un menoscabo de los derechos establecidos en el Código Trabajo para el trabajador, en especial su remuneración.

Es muy importante tener presente la oportunidad en que se pactó el trabajo a distancia o bien el teletrabajo, toda vez que, si dicha modalidad de trabajo se acordó estando ya vigente la relación laboral, cualquiera de las partes, sea el empleador o el trabajador, puede unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de 30 días.

En el caso de que relación laboral se inició bajo la modalidad de trabajo a distancia o bien teletrabajo, para cambiarla se requiere el acuerdo entre las partes, el que debe materializarse con la suscripción del respectivo anexo de contrato, en el cual se establezca la modalidad de trabajo presencial del trabajador en las dependencias del empleador.

3. ¿Se puede cambiar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo a trabajo presencial?

Cuando el trabajo a distancia o teletrabajo se acuerden con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originales, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días. En cambio, si la relación laboral se inició con estas modalidades, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

4. ¿Los contratos de trabajo o los pactos donde se acuerde el trabajo o trabajo a distancia deben ser registrados en la Dirección del Trabajo?

El empleador dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que se acordó la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, o desde la fecha de inicio de la relación laboral si esta forma de trabajo se pactó al ser contratada la persona, debe registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo debe remitir copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido el empleador.

No existe un plazo especial para la escrituración de este tipo de contrato, por lo que se aplican los plazos establecidos en el artículo 9 del Código del Trabajo, que nos dice que los contratos de duración inferior a 30 días y aquellos por obra o faena se escrituran en el plazo de 5 días de iniciada la relación laboral y los de duración igual o superior a 30 días y los de duración indefinida se escrituran en el plazo de 15 días.

5. ¿Cuáles son los derechos de los trabajadores a distancia o en teletrabajo?

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozan de los mismos derechos laborales que el personal que labora en las dependencias de la empresa, sean estos individuales o colectivos, por ello las normas laborales de carácter general contenidas en el Código del Trabajo les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el Capítulo IX Del Trabajo A Distancia Y Teletrabajo que nos ocupa.

Es por la anterior que estos trabajadores gozaran entre otros derechos, de los permisos especiales establecidos para fallecimiento de familiares en el artículo 66, del feriado anual, permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil, derecho a semana corrida si perciben remuneraciones variables que den derecho a ella, sala cuna y permiso de alimentación del menor de 2 años, entre otros derechos que establece nuestra legislación laboral.

6. ¿El trabajador a distancia o en teletrabajo puede acceder a las instalaciones de la empresa?

El trabajador siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y el empleador debe garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado en que incurran los trabajadores para ello.

7. ¿Estos trabajadores pueden participar o ser socios de los sindicatos de empresa o interempresa y participar en una negociación colectiva?

En materia de sindicalización, debemos tener presente que los trabajadores que prestan servicios a distancia o bien teletrabajo, tienen derecho a constituir o afiliarse a una de las organizaciones sindicales que existan en la empresa o bien a una organización sindical interempresa que corresponda, estando obligado el empleador a informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de la relación laboral, el empleador deberá informar este hecho a estos trabajadores, dentro de los 10 días siguientes de recibida la comunicación del sindicato en el cual le informa de su constitución.

En materia de negociación colectiva, no se establecen normas especiales para estos trabajadores, por lo que le resultaran aplicables las normas generales establecidas en el Código del Trabajo.

8. ¿El trabajador a distancia o en teletrabajo goza de los mismos derechos fundamentales que el trabajador que presta servicios en las instalaciones de la empresa?

Los trabajadores que laboran bajo la modalidad de trabajo a distancia o bien en teletrabajo, gozan de los mismos derechos laborales que el trabajador que labora en las dependencias de la empresa, lo que implica que como todo trabajador el goza de sus derechos fundamentales, que son aquellos que nuestra constitución les reconoce y que deben ser respetados por el empleador, debiendo tener siempre en consideración las normas del Código del Trabajo.

9. ¿En el contrato que debe indicarse respecto del lugar de prestación de los servicios?

En el contrato de trabajo o bien en el anexo de contrato donde se pacte el trabajo a distancia o el teletrabajo, se debe determinar o establecer claramente el lugar donde el trabajador prestará los servicios convenidos el que puede ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado.

Si dada la naturaleza de los servicios fuese posible prestarlos en distintos lugares, se puede acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

Se establece expresamente en las normas del Código del Trabajo, que no se considera trabajo a distancia o teletrabajo, si el trabajador presta los servicios convenidos en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

10. ¿Cómo es la duración y distribución de la jornada de trabajo de los trabajadores a distancia o en teletrabajo?

En materia de jornada laboral de los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo, se pueden dar 2 situaciones, a saber:

Que estén afectos a una jornada semanal, la que no puede ser superior a 45 horas semanales y a partir del 27.04.2024 a 44 horas.

En el caso de convenirse una jornada semanal de trabajo igual a la máxima legal establecida en el artículo 22 del Código del Trabajo, o bien una menor se ha establecido que el trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

Al momento de pactar el número de horas semanales no podemos olvidar que en el caso de convenirse una jornada semanal de 30 horas o menos, estaremos en presencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial debiendo darse cumplimiento a las normas especiales que existen para este tipo de contrato de trabajo a tiempo parcial.

Al pactarse una jornada laboral se debe tener en consideración lo siguiente:

- ✓ En el contrato debe indicarse claramente el número de horas semanales
- ✓ Se debe indicar la distribución diaria y semanal de la jornada.
- ✓ La distribución diaria implica establecer las horas de inicio y término de la jornada, el máximo de horas que se pueden trabajar por día son 10 horas ordinarias.
- ✓ Se debe indicar el tiempo destinado a colación, en cuanto a su duración, no se exige que se establezca un horario de colación, sino que se establezca claramente este derecho, por ejemplo, se podría señalar en el contrato que la jornada de trabajo se interrumpirá para un descanso de colación de 30 minutos,
- ✓ La distribución semanal dice relación con el régimen de descanso semanal al que estará afecto el trabajador, pudiendo ser el régimen general de descanso cual es que son de descanso los domingos o festivos, o bien pactar que la jornada ordinaria de trabajo se distribuirá incluyendo los días domingos y festivos, estas alternativas debemos entenderlas como excluyentes, es decir o es régimen general o bien excepción del descanso dominical.
- ✓ El empleador debe implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, pudiendo utilizar cualquiera de los mecanismos establecidos el artículo 33, esto es libro de asistencia, reloj control o bien un sistema electrónico de asistencia que cumplan con los requisitos establecidos por la Dirección del Trabajo en dictámenes N° 1140/27, de 24.02.2016 y N° 5849/133 de 04.12.2017.

Cuando la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permitan, se puede pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria (10 horas) y semanal (45 horas), en estos casos igual se requiere establecer claramente el régimen de descanso semanal del trabajador, esto es si serán de descanso los domingos y festivos o bien estará excluido del descanso dominical.

Cuando se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación al empleador.

Que el trabajador este excluido de limitación de jornada.

En el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22, esto será posible en la medida que no exista un control funcional de las labores que la persona realiza, es decir solo procederá la exclusión de limitación de jornada si la persona trabaja sin supervisión directa inmediata.

La supervisión directa inmediata no es presencial si no que funcional, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 1389/007, de 08.04.2020.

Es importante destacar que se presume que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

Aun cuando se pacte la excepción de limitación de jornada, en el contrato de trabajo se debe indicar claramente los días laborales de la persona, esto conforme lo establece la Dirección del Trabajo entre otros en Ordinario N° 3380/0152, de 13.06.1994.

El artículo 22 del Código del Trabajo, no establece que debe entenderse por fiscalización superior, por lo que para la adecuada aplicación de esta excepción de limitación de jornada se hace importante tener en consideración la jurisprudencia emanada de la Dirección del Trabajo sobre la materia, que al respecto en Ordinario N° 1519/0125, de 14.04.2000, que *"Existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativamente:*

- a) *Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.*
- b) *Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa, o establecimiento, y*
- c) *Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito este que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor".*

11. ¿Qué es el tiempo de desconexión?

En el caso de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador debe respetar el derecho del trabajador a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

El tiempo de desconexión debe ser de a lo menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas.

En ningún caso el empleador puede establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en los días de descanso del trabajador, como así tampoco en los días de permiso que utilice o durante su feriado (Vacaciones).

12. ¿Los contratos donde se pacte el trabajo a distancia o bien el teletrabajo, requiere cláusulas especiales?

Además de las cláusulas mínimas de todo contrato de trabajo establecidas en el Artículo 10 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo de los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo debe contener las siguientes estipulaciones:

- ✓ Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
- ✓ El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.
- ✓ El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado.
- ✓ Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador. Es importante destacar que, si bien se establecen estos mecanismos en el contrato de trabajo, estos igual debiesen ser regulados en el reglamento interno de la empresa esto de conformidad al artículo 154 del Código del Trabajo.
- ✓ La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
- ✓ El tiempo de desconexión, que es el derecho a desconectarse de sus labores y en los cuales el empleador no puede establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos al trabajador.

Es importante destacar, que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, se puede pactar de forma indefinida o por un tiempo determinado, debiendo explicitarse lo último de manera clara en el contrato de trabajo o anexo que las partes suscriban.

13. ¿Quién debe proveer los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo?

Se establece que los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deben ser proporcionados por el empleador al trabajador y este no puede ser obligado a utilizar elementos de su propiedad.

Los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos son siempre de cargo del empleador.

Debemos tener presente que es el empleador quien está obligado a adoptar las medidas que garanticen el normal desempeño de las funciones de los trabajadores siendo su deber el proporcionar al trabajador los equipos, herramientas y materiales para el trabajo a distancia o teletrabajo, lo que incluirá los elementos de protección personal si son necesarios de acuerdo a las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo que realice.

Se puede perfectamente dar que el trabajador opte por utilizar equipos de su propiedad en la prestación de los servicios, por ejemplo, que él utilice su computador personal o un notebook, pudiendo acordarse una suma compensatoria por la utilización de sus equipos en la prestación de los servicios, lo que no resulta ilegal ni improcedente, toda vez que el Artículo 152 quáter L., lo que establece es que el trabajador *“no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad”*.

Dado lo anterior, existiendo acuerdo entre las partes, se podría establecer en el contrato de trabajo o anexo en que se pacte el trabajo a distancia o el teletrabajo, que la persona utilice equipos de su propiedad para la prestación de los servicios, pudiendo pactar una asignación compensatoria por ello, o bien no pactar nada al respecto.

14. ¿Se puede pactar alguna asignación especial por concepto de costos de operación y funcionamiento en el teletrabajo y trabajo a distancia?

Si, las partes pueden acordar el pago de asignaciones que compensen el uso de internet, de energía eléctrica, alimentación y otros gastos necesarios para el desempeño de las funciones encomendadas por el empleador, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en dictamen 1389/7 del 08.04.2020.

15. ¿Qué pasa con las normas de seguridad y salud en el trabajo?

En materia de higiene y seguridad en el trabajo, aun cuando los servicios se prestarán fuera de la empresa, sea en el domicilio del trabajador u otros lugares, el empleador sigue obligado a cumplir con el deber de proteger eficazmente la vida y salud del trabajador, tomando para ello las medidas que sean necesarias conforme lo establece el Artículo 184 del Código del Trabajo.

Las condiciones específicas de seguridad y salud a las que deben sujetarse las personas que trabajen a distancia o teletrabajo, se regulan en el Decreto N° 18 del 23.04.2020 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Aprueba Reglamento Del Artículo 152 Quáter M Del Código Del Trabajo, Que Establece Condiciones Específicas De Seguridad Y Salud En El Trabajo A Que Deberán Sujetarse Los Trabajadores Que Prestan Servicios En Las Modalidades De Trabajo A Distancia O Teletrabajo, De Acuerdo Con Los Principios Y Condiciones De La Ley N° 16.744, el que entrara en vigencia el 01.10.2020.

Si se pactó en el contrato que el trabajador prestara sus servicios desde su domicilio u otro lugar previamente determinado, el empleador debe comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, debiendo el empleador velar por el cumplimiento de dichas condiciones.

Si los servicios son prestados por el trabajador en su domicilio o en el de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin la autorización del trabajador o de la otra persona.

El empleador puede requerir al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al cual se encuentra afiliado que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento y demás normas vigentes sobre la materia.

La Dirección del Trabajo puede fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo, sin embargo, para ello requiere autorización del trabajador para ingresar a su domicilio.

El empleador siempre debe informar por escrito al trabajador de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

En forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador debe efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre afiliado. que dispone:

16. ¿Qué sanciones puede aplicarse al empleador que no cumple con las normas sobre teletrabajo o trabajo a distancia?

Al no establecerse sanciones especiales por posibles incumplimiento de estas materias, el empleador que no cumpla con las disposiciones sobre trabajo a distancia o teletrabajo, se expone a que, en un procedimiento de fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo, se aplique una sanción de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 506 del Código del Trabajo, lo que implica la aplicación de una multa que está dada en base a rangos según el número de trabajadores que tenga la empresa, siendo estos tramos de multas los siguientes:

Para la micro empresa, esto es de 1 a 9 trabajadores, de 1 a 5 UTM.

Para la pequeña empresa, esto es de 10 a 49 trabajadores, de 1 a 10 UTM.

Para las medianas empresas, esto es de 50 a 199 trabajadores, de 2 a 40 UTM.

Para las grandes empresas, esto es de 200 o más trabajadores, de 3 a 60 UTM.

De acuerdo a lo anterior, si un empleador no registra el o los contratos en la Dirección del Trabajo se y el número de trabajadores que tiene contratados al momento de ser fiscalizado es de 65 tendremos que puede ser sancionado con una multa de 2 a 40 UTM por ese incumplimiento de la normativa vigente.

17. ¿Si la prestación de los servicios se realiza en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador puede ingresar a dicho lugar?

El empleador no puede ingresar en el domicilio del trabajador ni del tercero en que el trabajador preste servicios sin previa autorización del trabajador o el tercero, aunque podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y demás normas vigentes sobre la materia.

18. ¿Qué es una Modalidad de Trabajo "Mixta"?

Para efectos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo, estamos en presencia de una Modalidad de Trabajo "Mixta" cuando se establece una combinación entre Trabajo a Distancia o Teletrabajo y Trabajo Presencial.

19. ¿Se deben registrar los contratos o pactos de teletrabajo o trabajo a distancia en la Dirección del Trabajo?

Se ha establecido la obligación del empleador de que dentro de los 15 días siguientes a la fecha en que se acordó la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo debe remitir copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido el empleador.

20. ¿Dónde se realiza el registro de los contratos o pactos de teletrabajo o trabajo a distancia?

El registro se realiza en el sitio electrónico de la dirección del Trabajo.

21. ¿Qué es el Registro de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Es un aplicativo que permite a los empleadores que han firmado Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo (Contrato o Anexo), con uno o más trabajadores, realizar su registro a través del portal Mi DT.

El Registro de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo solo puede ser realizado a través del sitio web de la Dirección del Trabajo (www.direcciondeltrabajo.cl).

22. ¿Se puede registrar de forma masiva Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Sí, para registrar de forma masiva Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo se debe ingresar a través de la sección "*Suscripción de Pactos y Registros*" en el portal Mi DT y posteriormente seleccionar la opción "*Ingreso masivo*".

23. ¿Qué tipo de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo se pueden registrar?

El registro de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo puede ser de 2 tipos:

Contrato: corresponde al pacto suscrito al inicio de la relación laboral.

Anexo: corresponde al pacto suscrito durante la vigencia de la relación laboral.

24. ¿Quién realiza el trámite Registro de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Es el empleador o su Representante Laboral Electrónico quién realiza el trámite en el portal Mi DT, registrando el Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo (Contrato o Anexo), previamente firmado con el trabajador.

25. ¿Cómo ingresa el empleador al trámite Registro de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo en el portal Mi DT?

El empleador constituido como Persona Jurídica, debe realizar el trámite a través de su Representante Laboral Electrónico, quien debe ingresar al portal Mi DT mediante la utilización de su clave única.

En el caso del empleador individual (Empresario Individual y Persona Natural), debe ingresar al portal Mi DT con su respectiva clave única. Para más información respecto al ingreso, diríjase al Manual de Usuarios.

26. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para utilizar el trámite Registro de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Los requisitos son:

- ✓ Haber firmado previamente un Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo con su trabajador (Contrato o Anexo).
- ✓ En caso del empleador Persona Jurídica debe haber designado previamente uno o más Representantes Laborales Electrónicos en el portal Mi DT.
- ✓ Conocer el correo electrónico personal del trabajador.

27. ¿Qué sucede si el empleador desconoce el correo electrónico del trabajador?

Si el empleador desconoce el correo electrónico del trabajador, no puede hacer el registro del Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo del trabajador, dado que se trata de una información obligatoria para realizar el trámite.

28. ¿Dónde se deben actualizar los datos de Identificación del Empleador?

Los campos "*Razón Social o Nombre*", "*Domicilio*", "*Región*" y "*Comuna*", "*CAE*" (RAE en caso de Persona Natural), "*RUT Representante Legal*" y "*Nombre y Apellido del Representante Legal*", son proporcionados por el Servicio de Impuestos Internos (SII). Si la información no se encuentra actualizada, deberá acceder al sitio www.sii.cl y efectuar las correcciones correspondientes.

Los campos de contacto "*Correo Electrónico*" y "*Teléfono*" pueden ser modificados desde la opción "*Editar Perfil*", del Portal Mi DT.

29. ¿El empleador puede registrar un Pacto de Registro de Trabajo a Distancia o Teletrabajo con fecha de inicio futura?

Sí. El empleador puede registrar un Pacto de Registro de Trabajo a Distancia o Teletrabajo con fecha de inicio futura, el que quedará en estado "*Pendiente de vigencia*".

30. ¿El empleador puede eliminar el registro exitoso de un Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Sí, el empleador puede eliminar el registro exitoso de un Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo.

31. ¿El empleador puede descargar el Comprobante de registro exitoso de un Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Si, el empleador puede descargar el Comprobante de registro exitoso de un Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo en formato PDF desde la sección *"Historial de Registros de Pactos"* del trámite.

32. ¿Se puede registrar un Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo de un trabajador migrante que no cuente con RUT otorgado por el Registro Civil?

Sí puede hacerse el registro, para hacer el registro de un Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo de un trabajador migrante que no cuente con RUT otorgado por el Registro Civil, debe utilizar "Otro Documento de Identificación" otorgado por el país de origen (pasaporte, DNI, etc.).

33. ¿Qué responsabilidad tiene el empleador por la veracidad de la información que ingresa al Registro de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Al ingresar la información al Registro de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo, el empleador asume la responsabilidad establecida en el artículo 210 del Código Penal que señala *"El que ante la autoridad o sus agentes perjurare o diere falso testimonio en materia que no sea contenciosa, sufrirá las penas de presidio menor en sus grados mínimo a medio y multa de seis a diez unidades tributarias mensuales"*.

34. ¿Cómo puede el trabajador visualizar y descargar el comprobante del registro de pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

El trabajador puede visualizar y descargar el comprobante del registro de pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo ingresando al Portal Mi DT, para lo cual debe poseer Clave Única.

35. ¿Cómo se puede acceder a la planilla para el registro masivo de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Al seleccionar la alternativa *"Ingreso masivo"* del trámite Registro de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo, se desplegará la opción *"Descargar Planilla"*. Dicha planilla es el único formato valido para realizar el trámite de forma masiva.

36. ¿Dónde se puede verificar el registro exitoso de la carga masiva de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Puede verificar el resultado del registro masivo de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo en la grilla "*Historial de Cargas Masivas*".

37. ¿El empleador puede descartar el borrador de un Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Sí. Está permitido que el empleador descarte el borrador de un Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo.

38. ¿El empleador puede registrar un nuevo Pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo respecto de un trabajador con pacto "Vigente"?

Sí, el empleador puede ingresar un nuevo pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo para un trabajador con pacto "Vigente".

Al respecto, debe considerar lo siguiente:

- ✓ Se reemplazará el registro existente por el nuevo pacto, en caso que su fecha de inicio de vigencia sea anterior o igual a la del pacto original.
- ✓ Se creará un nuevo pacto en caso que su fecha de inicio de vigencia sea posterior a la fecha de término del pacto original, sin afectar el registro actual.
- ✓ No se le permitirá ingresar un nuevo pacto mientras exista uno vigente. Si desea ingresar el nuevo pacto primero debe actualizar la fecha término de su pacto vigente en la grilla "*Historial de registros de pactos*".

39. ¿Existen requisitos técnicos adicionales a cumplir para el registro masivo de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Sí. Además de los requisitos mínimos, el registro masivo de Pactos de Trabajo a Distancia o Teletrabajo debe cumplir con los siguientes aspectos técnicos:

- ✓ Ingresar archivo con la extensión .CSV (delimitado por comas).
- ✓ Ingresar hasta 300 trabajadores por archivo.
- ✓ No modificar la estructura del archivo (agregar o eliminar columnas).
- ✓ El tamaño del archivo no debe superar 1 MB.
- ✓ Utilizar la codificación de cada columna descrita en el Manual de Usuario o Instructivo de Carga Masiva.

40. ¿Se puede actualizar un registro exitoso de pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Sí. Para ello debe ingresar a la grilla "*Historial de registro de pactos*" y presionar la opción "*Actualizar*". Es importante mencionar, que la acción de "*Actualizar*" dejará en estado "*No Vigente*" el registro del pacto original, quedando el registro actualizado en estado "*Vigente*".

41. ¿Se puede editar un borrador de pacto de Trabajo a Distancia o Teletrabajo?

Sí. Para ello debe ingresar a la grilla "*Borradores de Registros (No enviados)*" y presionar la opción "*Editar*".

IX. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

1. ¿Qué es la jornada de trabajo?

Es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

2. ¿Qué es jornada de trabajo pasiva?

Es el tiempo que el trabajador permanece a disposición del empleador sin prestar servicios por causas que no le sean imputables.

3. ¿Cuál es el máximo semanal de jornada ordinaria de trabajo?

El máximo es de horas semanales de jornada ordinaria de trabajo es de 45 horas semanales hasta el 26.04.2024, para luego ser de:

- ✓ 44 horas semanales a partir del 27.04.2024
- ✓ 42 horas semanales a partir del 27.04.2026
- ✓ 40 horas semanales a partir del 27.04.2028

4. ¿Qué trabajadores pueden quedar excluidos de la limitación de jornada semanales?

Quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo, de acuerdo a lo regulado por los incisos 2º, 3º y 4º del artículo 22 del Código del Trabajo:

- ✓ Los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores.
- ✓ Los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración.

- ✓ 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, en la medida que no exista fiscalización superior inmediata.
- ✓ Los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento, en la medida que no exista fiscalización superior inmediata.
- ✓ Los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras;

5. ¿Qué debemos entender por apoderados con facultades de administración?

Por "*apoderados con facultades de administración*" debe entenderse aquellos dependientes que representan al empleador y tiene, en general, poder decisonal suficiente para obligar a éste con los trabajadores en los diversos aspectos inherentes a toda relación laboral. En el fondo, debe tratarse de trabajadores que, en el ámbito organizacional de la empresa, desempeñen funciones superiores de mando e inspección y ejerzan facultades decisorias sobre políticas y procesos productivos, de comercialización, etc.

6. ¿Cuáles son los elementos a considerar en la existencia de "*fiscalización superior inmediata*"?

Existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativamente:

- ✓ Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.
- ✓ Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa, o establecimiento, y
- ✓ Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito este que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor.

7. ¿Cuál es el máximo de jornada ordinaria de trabajo de los choferes de carga terrestre interurbana y de transporte interurbano de pasajeros?

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 25 y 25 bis del código del trabajo el máximo de jornada es de 180 horas mensuales.

8. ¿En cuántos días se pueden distribuir las 180 horas mensuales de los choferes de carga terrestre interurbana?

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 25 bis del Código del Trabajo esta jornada no podrá distribuirse en menos de 21 días.

9. ¿Cuál es el descanso a que tiene derecho el trabajador que se desempeña como chofer de transporte interurbano de pasajeros?

El trabajador tiene derecho a los siguientes descansos:

- ✓ Descanso mínimo de 8 horas dentro de cada 24 horas.
- ✓ Descanso de 2 horas después de 5 horas de conducción.
- ✓ Prohibición de conducir más de 5 horas continuas.
- ✓ En caso de conducción continua inferior a 5 horas, el descanso será de 24 minutos por cada hora de conducción.

10. ¿Cuál es el descanso a que tiene derecho el trabajador que se desempeña como chofer de carga terrestre interurbana?

El trabajador tiene derecho a los siguientes descansos:

- ✓ En relación a los descansos se contemplan los aspectos que se indican:
- ✓ Descanso mínimo de 8 horas dentro de cada 24 horas.
- ✓ Descanso de 2 horas después de 5 horas de conducción.
- ✓ Prohibición de manejar más de 5 horas continuas.
- ✓ En caso de conducción continua inferior a 5 horas el trabajador el descanso será de 24 minutos por cada hora de conducción.

11. ¿Que son los tiempos de espera que establece el artículo 25 bis del Código del Trabajo?

En atención a los tiempos de espera se establece claramente en el artículo 25 de bis del Código del Trabajo que estos no son imputables a la jornada ordinaria de trabajo, como asimismo que estos no podrán exceder de 88 horas mensuales, y la base de cálculo para el pago de estos tiempos de espera no podrá ser inferior a 1.5 Ingresos Mínimos Mensuales calculados proporcionalmente.

El legislador no establece una definición de que debe entenderse por tiempos de espera, por lo que debemos nuevamente recurrir a la interpretación que al respecto ha realizado la Dirección del Trabajo, en Ordinario N° 3917/0151, de 23.09.2003:

“Por una expresión “tiempos de espera” a que alude la parte final del inciso 1º del el Código del Trabajo, debe entenderse aquellos tiempos que implican para el chofer de vehículos de carga terrestre interurbana mantenerse a disposición del empleador sea en el lugar del establecimiento o fuera de él, en general sin realizar labor, pero que requieren necesariamente de su presencia a objeto de iniciar, reanudar o terminar sus labores”.

12. ¿Cómo se remuneran los tiempos de espera que establece el artículo 25 bis del Código del Trabajo?

La remuneración mínima por los tiempos de espera debe ser calculada en forma proporcional a 1.5 ingresos mínimos mensuales, los cuales deben ser calculados proporcionalmente a la jornada ordinaria de trabajo de 180 horas mensuales, dichos tiempos de espera se determinarán en proporción a dicha jornada y no en proporción al máximo de 88 horas mensuales establecidas en el artículo 25 bis.

De acuerdo al Ordinario N° 0439/008, de 28.01.2009, de la Dirección del Trabajo, el valor mínimo de los tiempos de espera desde hasta el 30.06.2024, se obtendrá de la siguiente operación:

Valor hora espera = $(460.000 \times 1.5) / 180$

Valor hora espera = 3.833,3333

13. ¿Cuáles son los límites que la ley establece para la jornada ordinaria semanal de trabajo?

Los límites de la jornada de trabajo son: un máximo de 45 horas semanales, las que no pueden distribuirse en más de 6 ni menos de 5 días, el máximo de jornada ordinaria diaria no puede exceder de 10 por día.

A partir del 27.04.2024 el máximo de jornada ordinaria semanal es de 44 horas.

14. ¿Cuáles son los límites que la ley establece para la jornada de trabajo?

Las partes al distribuir la jornada de trabajo pactada lo pueden hacer en la forma que estimen conveniente, con dos importantes limitaciones:

1. La jornada ordinaria máxima semanal debe distribuirse en 5 o 6 días. En ningún caso se puede distribuir en más o en menos días.
2. La jornada ordinaria diaria no puede exceder de 10 diarias.

La limitación señalada en el N° 1 precedente, debe relacionarse con las normas relativas al descanso semanal, cuya interpretación armónica permite concluir que la regla general es que ningún trabajador puede laborar más de seis días continuos.

15. ¿El tiempo de inactividad laboral por corte de energía eléctrica debe ser remunerado por el empleador?

Según la reiterada jurisprudencia, de la Dirección del Trabajo, el tiempo no trabajado por el personal debe ser considerado jornada pasiva y por lo tanto ser remunerado.

16. ¿El cambio de vestuario se considera como parte de la jornada de trabajo?

De acuerdo a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, el tiempo destinado a las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituirá jornada de trabajo cuando el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente la realización de las mismas por razones de higiene y seguridad, independientemente de si ellas se encuentran consignadas como obligaciones del trabajador en el respectivo reglamento interno. Igualmente, deberá ser calificado como tal, el lapso utilizado por los trabajadores en cambio de vestuario, cuando dicho cambio sea requerido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes o por otras similares, consignadas en el citado reglamento.

17. ¿El cambio de vestuario que se realiza en campamentos habilitados por las empresas en faenas apartadas de centros urbanos se considera como parte de la jornada de trabajo?

La Dirección del Trabajo mediante Ordinario N° 2243/0107, de 18.06.2001, ha señalado que teniendo presente que tales campamentos constituyen instalaciones habilitadas para que los trabajadores pernocten, habiten y satisfagan sus necesidades básicas de alimentación, aseo y otras, operando temporalmente como su residencia o morada, no resulta jurídicamente procedente calificar el tiempo que abarquen dichas actividades como jornada de trabajo.

18. ¿Puede el empleador impedir el ingreso a la empresa a un trabajador que llega atrasado?

No, el empleador debe permitir el ingreso del trabajador, pero el tiempo no trabajado producto del atraso, puede ser descontado por el empleador de las remuneraciones del trabajador.

19. ¿Qué se entiende por jornada extraordinaria?

Es toda aquella jornada de trabajo que exceda el máximo semanal legal o el pactado si fuese menor.

20. ¿Cuál es el máximo de horas extraordinarias?

El Código del Trabajo establece un límite diario de 2 horas por día, el que no debe excederse bajo ninguna circunstancia.

21. ¿Cuál es el límite de horas extraordinarias que se pueden trabajar en día sábado cuando se tiene una jornada ordinaria distribuida de lunes a viernes?

Según lo señalado en la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo el máximo de horas en día sábado en caso de la jornada de 45 horas semanales, será de 7,5 horas, en la medida que el total de horas extras que el dependiente labores en la semana no supere las 12 horas.

A partir del 27.04.2024, al ser el máximo semanal de 44 horas el máximo de horas extras el día sábado será de 7 horas 20 minutos.

22. ¿Para determinar el tiempo extraordinario laborado en una semana deben considerarse los minutos que no alcanzan a completar una hora de trabajo?

Sí, toda vez que se considera como extraordinario todo aquello que supere el máximo legal, sin hacer distinción de si son minutos u horas.

23. ¿Cómo se calcula el valor de la hora extraordinaria de un trabajador remunerado con sueldo mensual?

El sueldo se divide por 30 para obtener lo ganado en 1 día, este valor se multiplica por 7 para obtener lo ganado en una semana, luego el resultado se divide por el número de horas que comprende la jornada semanal y el resultado se multiplica por 1 más el porcentaje de recargo. El artículo 32 del código del Trabajo establece un recargo mínimo del 50%.

Si el recargo fuese del 50% y la jornada de 44 horas semanales la formula seria:

Valor hora extraordinaria = $((\text{sueldo} / 30) \times 7) / 44) \times 1.5$

24. ¿Cómo se calculan las horas extras cuando no existe sueldo convenido o éste es inferior al mínimo?

En estos casos las horas extras se calculan considerando el valor del ingreso mínimo como sueldo del trabajador.

25. ¿Cuál es el porcentaje con que se recarga el sueldo para pagar las horas extraordinarias que se realizan en día domingo o festivo o en horario nocturno?

Al igual que las horas extras realizadas en día hábil el mínimo de recargo es el 50% sobre el sueldo convenido, este porcentaje es con prescindencia de si las horas extras son en horario nocturno en domingo o en día festivo.

26. ¿Cómo se calculan los factores de horas extras en el caso de trabajadores con sueldo mensual?

La Dirección del Trabajo mediante Oficio Circular N° 4, de 15.05.87, de la Dirección del Trabajo, ha establecido el siguiente procedimiento para calcular los factores de horas extraordinarias:

1. Se divide el sueldo mensual por 30, para obtener el monto del sueldo diario;
2. Este monto diario se multiplica por 7, para determinar el sueldo convenido para la jornada ordinaria semanal;
3. El producto así obtenido se divide por la cantidad de horas pactadas para la jornada ordinaria semanal; y

4. La cifra resultante, equivalente al valor de la hora ordinaria se incrementa en un 50%.

Si la jornada fuese de 44 horas semanales el recargo fuese el 50%, el factor de horas extras será:

$$\text{Factor hora extraordinaria} = (((1/30) \times 7) / 44) \times 1.5$$

$$\text{Factor hora extraordinaria} = 0.0079545454$$

27. ¿El factor de horas extraordinarias cambia si la jornada de trabajo es inferior a 44 horas semanales?

Si, los factores varían si el número de horas ordinarias de trabajo es menor a 45 horas, a modo de ejemplo y siguiendo la fórmula dada por la Dirección del Trabajo los factores de horas extras a diferentes números de horas semanales serían los siguientes:

JORNADA 42 HORAS SEMANALES:

$$\text{Factor horas extras} = (((1/30) \times 7) / 42) \times 1.5$$

$$\text{Factor horas extras} = 0,0083333333$$

JORNADA 40 HORAS SEMANALES:

$$\text{Factor horas extras} = (((1/30) \times 7) / 40) \times 1.5$$

$$\text{Factor horas extras} = 0,00875$$

JORNADA 33 HORAS SEMANALES:

$$\text{Factor horas extras} = (((1/30) \times 7) / 33) \times 1.5$$

$$\text{Factor horas extras} = 0,010606061$$

JORNADA 38,5 HORAS SEMANALES:

$$\text{Factor horas extras} = (((1/30) \times 7) / 38,5) \times 1.5$$

$$\text{Factor horas extras} = 0,009090909$$

JORNADA 30 HORAS SEMANALES:

$$\text{Factor horas extras} = (((1/30) \times 7) / 30) \times 1.5$$

$$\text{Factor horas extras} = 0,011666667$$

JORNADA 25 HORAS SEMANALES:

$$\text{Factor horas extras} = (((1/30) \times 7) / 25) \times 1.5$$

$$\text{Factor horas extras} = 0,014$$

JORNADA 22,5 HORAS SEMANALES:

$$\text{Factor horas extras} = (((1/30) \times 7) / 22,5) \times 1.5$$

$$\text{Factor horas extras} = 0,015555556$$

JORNADA 20 HORAS SEMANALES:

$$\text{Factor horas extras} = (((1/30) \times 7) / 20) \times 1.5$$

$$\text{Factor horas extras} = 0,0175$$

JORNADA 18 HORAS SEMANALES:

$$\text{Factor horas extras} = (((1/30) \times 7) / 18) \times 1.5$$

$$\text{Factor horas extras} = 0,019444444$$

JORNADA 15 HORAS SEMANALES:

$$\text{Factor horas extras} = (((1/30) \times 7) / 15) \times 1.5$$

$$\text{Factor horas extras} = 0,023333333$$

28. ¿Cuál es el factor de horas extraordinarias para las personas que están afectas a la jornada de 56 horas semanales del artículo 106 del Código del Trabajo?

En el caso de la jornada ordinaria de trabajo del personal embarcado o gente de mar, que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 106 del Código del Trabajo, tienen una jornada de 56 horas semanales, el factor de horas extras se obtendrá de la siguiente forma:

$$\text{Factor horas extras} = (((1/30) \times 7) / 56) \times 1.5$$

$$\text{Factor horas extras} = 0,00625000$$

29. ¿Cuál es el factor de horas extraordinarias para las personas que están afectas a la jornada de 180 horas mensuales contempladas en los artículos 25 y 25 bis del Código del Trabajo?

En el caso de la jornada ordinaria de trabajo de los choferes de carga terrestre interurbana y transporte interurbano de pasajeros de los artículos 25 y 25 bis del Código del Trabajo que tiene una jornada mensual de 180 horas, el factor de horas extras se obtendrá de la siguiente forma:

$$\text{Factor horas extras} = (1/180) \times 1,5$$

$$\text{Factor horas extras} = 0,00833333$$

30. ¿Cuáles son los factores de horas extras para los sueldos por día?**FACTOR HORAS EXTRAORDINARIAS SUELDO DIARIO 6 DÍAS**

$$\left[\frac{1 \times 6}{45} \right] \times 1,5$$

FACTOR = 0, 2

Conforme el artículo 45 del Código del Trabajo se debe sumar al sueldo diario la semana corrida para el cálculo del sobretiempo.

A modo de ejemplo si un trabajador tiene una jornada semanal de 45 horas distribuidas de lunes a sábado con un sueldo base diario de \$13.000.-, por día efectivamente laborado, el cálculo del valor hora de sobretiempo se realizará de la siguiente:

$$\text{Semana corrida} = (13.000 \times 6) / 6 = 13.000$$

La determinación del valor de las horas extras sería:

$$\text{Valor hora extra} = ((\text{Semana Corrida} / 6) + \text{Sueldo}) \times \text{Factor}$$

$$\text{Valor Hora extra} = ((13000 / 6) + 13000) \times 0,2$$

$$\text{Valor Hora extra} = (2166.666 + 13000) \times 0,2$$

$$\text{Valor Hora extra} = 3.033$$

FACTOR HORAS EXTRAORDINARIAS SUELDO DIARIO 5 DÍAS

$$\left[\frac{1 \times 5}{45} \right] \times 1,5$$

$$\text{FACTOR} = 0,166667$$

Conforme el artículo 45 del Código del Trabajo se debe sumar al sueldo diario la semana corrida para el cálculo del sobretiempo.

A modo de ejemplo si un trabajador tiene una jornada semanal de 45 horas distribuidas de lunes a viernes con un sueldo base diario de \$15.000.-, por día efectivamente laborado.

$$\text{Semana corrida} = (15.000 \times 5) / 5 = 15.000$$

La determinación del valor de las horas extras sería:

$$\text{Valor hora extra} = ((\text{Semana Corrida} / 5) + \text{Sueldo}) \times \text{Factor}$$

$$\text{Valor Hora extra} = ((15000 / 5) + 15000) \times 0,2$$

$$\text{Valor Hora extra} = 3.000$$

FACTOR HORAS EXTRAORDINARIAS SUELDO POR HORA

$$\text{FACTOR} = 1.5$$

Conforme el artículo 45 del Código del Trabajo se debe sumar al sueldo diario la semana corrida para el cálculo del sobretiempo.

A modo de ejemplo si un trabajador tiene una jornada semanal de 44 horas distribuidas de lunes a viernes con un sueldo por hora de \$4.500.-.

Semana corrida = $(4500 \times 44) / 5 = 39.600$

Sueldo por hora = 4.500

Semana corrida por hora = $39.600 / 45 = 880$

Valor Hora extra $(4500 + 880) \times 1,5 = 8.0700$

31. ¿Cómo se utiliza el factor de horas extras?

El factor se multiplica por el sueldo del trabajador y nos da en forma inmediata el valor de la hora extra con el 50% de recargo, es así que si un trabajador tuviese un sueldo de \$550.000.- y una jornada semanal de 44 horas, el valor de la hora extraordinaria se obtendría de la siguiente forma:

Valor hora extra: $550.000 \times 0.0079545454$

Valor hora extra: 4.375.-

32. ¿Cuál es la definición de sueldo?

La definición de sueldo la encontramos en el artículo 42 letra A del Código del Trabajo, que señala que Sueldo o sueldo base, 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.

Conforme esta definición la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 3152/063 de 25.07.2008, ha señalado:

“De la definición contenida en la nueva letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, se desprende que una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, en caso de reunir las siguientes condiciones copulativas:

- ✓ *Que se trate de un estipendio fijo;*
- ✓ *Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2° del artículo 10.*
- ✓ *Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato,*
- ✓ *Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.”*

33. ¿Cómo se utilizan los factores de horas extraordinarias si el trabajador además del sueldo base tiene una remuneración que reúna los requisitos para ser calificada como sueldo?

El efecto inmediato de que una remuneración sea considerada como sueldo es que esta debe ser considerada para la determinación del valor de las horas extraordinarias de trabajo, toda vez que el artículo 32 del Código del Trabajo en su inciso tercero establece que las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

Razón por lo cual si un trabajador tiene un sueldo base de 550.000.- y un bono de responsabilidad de 50.000.- las horas extras deberán ser calculadas y pagadas sobre la base de \$600.000.- que es el sueldo del trabajador y no solo sobre el sueldo base que es lo que habitualmente hacen las empresas.

El valor de las horas extras será entonces:

Valor hora extra= $600000 \times 0,0079545454 = 4.773.-$

34. ¿Tiene derecho al pago de horas extraordinarias el trabajador remunerado a trato o por comisiones?

Sí, tiene derecho, en la medida que exista una jornada pactada y se produzcan un exceso de jornada, es decir se exceda de la jornada semanal convenida.

35. ¿Cómo deben calcularse las horas extraordinarias cuando una semana abarca parte de dos meses?

Como se ha señalado anteriormente el concepto de jornada extraordinaria es semanal, por lo que las horas extras realizadas en la semana que abarca dos meses deberán, al final de la respectiva semana, calcularse y cancelarse con las remuneraciones de ese mes.

36. ¿Qué es el pacto de horas extras?

Pacto de horas extraordinarias es el documento en el cual las partes que participan de la relación laboral, fijan las necesidades o situaciones temporales en que el trabajador se compromete a realizar trabajo en horas extraordinarias.

37. ¿Qué se entiende por necesidades o situaciones temporales?

Debe entenderse por situaciones o necesidades temporales de la empresa, todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la empresa y derivado de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado.

38. ¿El trabajador que tiene convenida una jornada bisemanal está afecto a la obligación de suscribir un pacto para trabajar horas extraordinarias?

El hecho de tener una jornada bisemanal, no altera la obligación de suscribir el pacto de horas extras, toda vez que la exigencia contenida en el artículo 32 del Código del Trabajo no hace distingo alguno.

39. ¿Puede el sindicato suscribir el pacto de horas extraordinarias en representación de todos los trabajadores de la empresa afiliados a dicha organización?

La directiva del sindicato sólo puede suscribir este tipo de pactos en representación sólo de los trabajadores que ellos representan y no por el total de trabajadores de la empresa.

40. ¿Debe el trabajador registrar en el sistema de control de asistencia el tiempo destinado a la colación?

El registro del tiempo destinado a colación no es obligatorio de ser registrado, sin embargo, el empleador puede optar por exigir que este período de tiempo sea registrado, a fin de poder controlar su adecuado cumplimiento, esta obligación se puede establecer en el respectivo contrato de trabajo o bien en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

41. ¿Resulta obligatorio para las partes convenir un tiempo para destinarlo al descanso de colación tratándose de trabajos de proceso continuo?

Según lo señalado en el artículo 34 del Código del Trabajo en el caso de estar en presencia de un proceso continuo, no existe obligación de otorgar un tiempo de colación, toda vez que en estos casos el trabajador no goza de este derecho.

42. ¿Cuándo se inicia el descanso de colación?

La Dirección del Trabajo en Ordinario N° 5244/0244, de 03.12.2003, ha señalado que el tiempo destinado a colación previsto en el artículo 34 del Código del Trabajo, debe computarse a partir del momento en que el dependiente abandona su puesto de trabajo con tal objeto.

43. ¿Es obligatorio indicar en el contrato de trabajo o en el reglamento interno las horas en que se inicia y termina el descanso de colación?

La Dirección del Trabajo en Ordinario N° 7667/0317, de 21.11.1995, ha señalado que el empleador no se encuentra obligado a establecer en el contrato de trabajo ni en el Reglamento Interno las horas precisas en que los dependientes podrán hacer uso del derecho a colación, sin perjuicio de lo cual se deberá determinar la duración del descanso dentro de la jornada, la cual no podrá ser inferior a media hora.

44. ¿Tiene derecho al descanso para colación el trabajador que tiene convenida una jornada parcial de trabajo?

El trabajador con jornada parcial, esto es aquellas de 30 horas o menos, tiene derecho al descanso de colación en los términos señalados en el inciso 2° del artículo 40 bis A del Código del Trabajo, que establece que la jornada ordinaria diaria de la jornada parcial debe ser continua pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a ½ hora ni superior a 1 hora para colación. De esta forma, los trabajadores con jornada parcial, deben laborar su jornada diaria en forma continua, vale decir, sin interrupción, excepto para los efectos de colación, la que sólo puede extenderse por el tiempo establecido por el legislador.

45. ¿Debe otorgarse el descanso para colación cuando se tiene convenida una jornada parcial de trabajo en un número reducido de horas?

De conformidad al inciso 2° del artículo 40 bis A del Código del Trabajo, los trabajadores contratados a tiempo parcial gozan del derecho a colación que no puede ser inferior a ½ hora ni superior a 1 hora, sin embargo la Dirección del Trabajo ha establecido en dictamen 0339/0027, de 30.01.2002, que si la jornada ordinaria diaria de tiempo parcial comprende un reducido número de horas, no resulta precedente interrumpir la misma para tales efectos, toda vez que no existiría un desgaste de fuerzas en la primera parte de su jornada, susceptible de reponer.

La existencia del derecho a descanso a colación es una situación que debe ser analizada en cada caso en particular.

46. ¿Cuál es el descanso a que tiene derecho el trabajador después de terminada su jornada diaria de trabajo?

El trabajador tiene derecho a un descanso entre jornadas de trabajo que no puede ser inferior al número de horas de la jornada que acaba de laborar.

47. ¿Cuáles son los días de descanso para los trabajadores?

El artículo 35 del Código del Trabajo establece el régimen general de descanso que afecta a los trabajadores, estableciendo que Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

48. ¿Cómo se computa o debe otorgarse adecuadamente el descanso semanal de los trabajadores?

Las horas de inicio y termino del descanso se encuentran reguladas en el artículo 36 del Código del Trabajo, estableciéndose que el descanso, en empresas exceptuadas o no del descanso dominical, debe comenzar a más tardar a las 21:00 horas del día anterior al de descanso y terminar a las 06:00 horas del día siguiente al de descanso.

En el evento, que exista el sistema de turnos rotativos, se aplica la misma regla, con la salvedad que el descanso puede comenzar a más tardar a las 24:00 horas del día anterior al de descanso.

49. ¿Si el trabajador debe descansar en domingo y festivo puede laborar tales días por necesidades de la empresa?

No, toda vez que la única forma en que este trabajador deba trabajar en día domingo o festivo será ante caso fortuito o fuerza mayor.

50. ¿Cuál es el régimen de descanso de los trabajadores que prestan servicio como nochero, porteros, rondines y similares y cuantas horas ordinarias diarias pueden laborar?

Este tipo de trabajadores se rigen por la norma general sobre jornada de trabajo, es decir, 45 horas semanales distribuidas en 5 ó 6 días, con una jornada ordinaria diaria no superior a 10 horas, un máximo de horas extras de 2 por día para atender situaciones eventuales o transitorias. En cuanto al sistema de descanso este trabajador se puede encontrar en el artículo 38 del Código del Trabajo, es decir, puede distribuirse su jornada de trabajo de manera tal que se incluyan los domingos y festivos dependiendo del tipo de labores que realice para saber si se clasificara en el numerando 2 ó bien el numerando 4, del ya citado artículo 38, situación muy importante de analizar toda vez que de ello dependerá si tiene o no derecho a los dos domingos de descanso en el mes.

51. ¿Cuánto es el tiempo que debe durar el descanso compensatorio cuando se trabaja sólo algunas horas en el día domingo o festivo?

El descanso debe ser un día completo, con prescindencia del número de horas laboradas en el domingo o festivo.

52. ¿Cuáles son las actividades que están exceptuadas del descanso en día domingo y festivos?

Las que se señalan en el artículo 38 del Código del trabajo que son:

1. En las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;
2. En las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen, o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;
3. En las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;
4. En los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;
5. A bordo de naves;
6. En las faenas portuarias;

7. En los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.
8. En calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñan actividades conexas.
- 53. Los trabajadores que se encuentran en las situaciones de los números 2 y 7 del artículo 38, ¿Qué derecho les asiste?**

Estos trabajadores tienen derecho a que su descanso semanal coincida con dos domingos en el mes.

- 54. ¿Qué trabajadores encontrándose en algunas de las situaciones que se establecen en los números 2 y 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, no tienen derecho a descansar 2 domingos al mes?**

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 38 del código del Trabajo no tendrán derecho a los 2 domingos libres al mes:

- ✓ Los trabajadores contratados por 30 días o menos;
- ✓ Aquellos cuya jornada semanal no exceda de 20 horas;
- ✓ Se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

- 55. ¿Qué sucede si el descanso del trabajador no ha coincidido con 2 domingos al mes?**

En este caso el empleador deberá conceder aquellos descansos no otorgados, o sea, operan con efecto retroactivo, sin que sea procedente que se compensen en dinero.

- 56. ¿El trabajador que ha gozado de feriado o licencia médica en un determinado mes tiene derecho a descansar 2 domingos en dicho mes?**

Sí, en la medida que sea posible otorgar los descansos en día domingo éstos deberán ser otorgados; cuando se dice que sea posible, quiere decir que queden el número suficientes de días domingos a otorgar en el mes.

- 57. ¿Se pierden los descansos en día domingo no otorgados por el empleador?**

De acuerdo a lo señalado en Ordinario N° 2602/119 de fecha 23.06.2004 de la Dirección del Trabajo, los días de descanso en domingo no otorgados no se pierden, pudiéndose exigir su otorgamiento en forma retroactiva y, en el caso de terminar el contrato de trabajo, los descansos no otorgados deben ser compensados en dinero.

58. ¿En el caso de labores exceptuadas del descanso en domingos y festivos como se compensan los festivos laborados?

El festivo laborado de conformidad a lo establecido en el artículo 38 puede ser compensado otorgando un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en cada festivo por los trabajadores, respecto de estos descansos se debe tener presente la norma del artículo 36, los descansos pueden ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

Las partes pueden acordar respecto de los festivos laborados una especial forma de distribución o de remuneración, en caso de que el acuerdo sea vía la compensación en dinero, la remuneración no podrá ser inferior a las horas trabajadas en el festivo pagadas al valor de sobretiempo, el recargo que se aplica es el establecido en el artículo 32, esto es 50% de recargo sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

59. ¿En el caso de pactarse la compensación del festivo laborado, como se determina el número de horas a compensar?

La Dirección del Trabajo en Ordinario N° 0635/041 de fecha 06.02.1996, ha señalado que, si se ha convenido remunerar como extraordinario el día festivo laborado, deben computarse para tales efectos las horas trabajadas entre las 00 y las 24 horas de dicho día.

60. ¿Qué ocurre cuando un día festivo coincide con domingo?

La Dirección del Trabajo en Ordinario N° 4890/212 de fecha 13/11/2003, ha señalado que *“La coincidencia de un día domingo con un festivo en el sistema, no otorga derecho a los referidos trabajadores, a impetrar un día adicional de descanso, como tampoco al pago de horas extraordinarias.*

Que atendido que el dependiente en tales casos habrá trabajado efectivamente un solo día, no tiene derecho a exigir un día adicional de descanso.”

61. ¿los trabajadores que prestan servicios en establecimientos comerciales, número 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, tienen más domingos libres en el año?

De acuerdo a lo preceptuado en el artículo 38 bis del Código del Trabajo tiene derecho a 7 días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato de trabajo.

Estos días de descanso deben ser otorgados por cada año de vigencia de la relación laboral, es decir este descanso adicional no está sujeto al concepto de año calendario, sino que a la anualidad que se genera entre la fecha de ingreso del trabajador e igual fecha del año siguiente, siendo dentro de dicho periodo que el empleador debe otorgar estos días de descanso. La Dirección del Trabajo en Ordinario N° 4755/058, de 14.09.2015, ha señalado este derecho rige para todos los trabajadores que laboran en empresas de comercio y de servicios, sea que las labores que ellos realizan se relacionen o no con la atención directa al público, esto porque se debe tener en consideración que la realización de estas labores por parte de los trabajadores que no atienden público constituyen un complemento necesario para el cumplimiento de las actividades de los trabajadores que realizan la atención del público.

Como la ley entro en vigencia el 07/04/2015, para los trabajadores con contrato vigente a la fecha de entrada en vigencia de esta normativa, la anualidad deberá entenderse desde esa ese día a igual día del año 2016, para efecto del correcto otorgamiento de este descanso adicional.

62. ¿para cumplir con la obligación de otorgar estos 7 domingos en cada anualidad, el empleador puede modificar la jornada laboral de los trabajadores?

El otorgamiento de los 7 días adicionales de descanso en cada año de vigencia del contrato, es una obligación que el empleador debe cumplir por lo que al igual que el otorgamiento de los 2 domingos libres en el mes, es él quien al momento de realizar las programaciones de actividades del personal o bien las denominadas programaciones de turno, deberá procurar cumplir con la obligación impuesta por el legislador, no requiriéndose formalidad alguna al respecto, simplemente se debe cumplir con esta obligación, lo que se podrá demostrar con los cuadrantes o roles de turno y el registro control de asistencia, tal como a la fecha se hace con el otorgamiento de a lo menos dos domingos libres en cada mes calendario. De acuerdo a lo establecido en Ordinario N° 2847/041, de 09.06.2015, el empleador no puede unilateralmente modificar los acuerdos existentes entre él y sus trabajadores en cuanto a la programación de turnos de trabajo, por lo que una adecuación de la forma de distribución de la jornada ordinaria de trabajo que permita dar cumplimiento a las normas legales vigentes implicara necesariamente el acuerdo entre las partes contratantes.

63. ¿se pueden cambiar los domingos adicionales por descanso en día sábado?

Si, el artículo 38 bis permite que las partes de la relación laboral acuerden que hasta 3 de estos domingos adicionales de descanso sean reemplazados por descanso en días sábado, siempre que dicho descanso acordado en día sábado se otorgue junto a un domingo también de descanso semanal, por expresa disposición legal solo es válido este tipo de acuerdo si consta por escrito, el acuerdo que nos ocupa puede ser realizado directamente entre los trabajadores y su empleador o bien entre el empleador y la organización sindical que los represente.

64. ¿existen excepciones al otorgamiento de los 7 domingos adicionales?

El artículo 38 bis establece una excepción al otorgamiento de estos 7 días adicionales de descanso en domingo, que, que implica que no gocen de este descanso adicional los trabajadores que:

- ✓ Sean contratados por un plazo de 30 días o menos.
- ✓
- ✓ Tengan una jornada ordinaria de trabajo semanal de 20 horas o menos.
- ✓ Sean contratados exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

65. ¿Los trabajadores que prestan servicios en establecimientos comerciales, número 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, que otros derechos tiene en relación a las labores realizadas en día Domingo?

Estos trabajadores tienen derecho a que las horas ordinarias de trabajo que realicen en día domingo sean pagadas con un recargo del 30% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo

y que dicho recargo se sume al valor hora para efecto de pagar las horas extras que se realicen en día domingo.

66. ¿Cómo se calcula el recargo del 30% y el valor de las horas extras que se trabajen en día domingo en el caso de los trabajadores que prestan servicios en establecimientos comerciales, número 7 del artículo 38 del Código del Trabajo?

Respecto del valor hora, si una persona tiene un sueldo de \$550.000, y una jornada de 44 horas semanales el valor hora sería:

$$\text{Valor hora} = ((550000 / 30) \times 7 / 44)$$

$$\text{Valor hora} = 2.916.666$$

Luego el recargo del 30% sería:

$$\text{Valor recargo} = 2.916,666 \times 30\% = 875$$

Si la jornada ordinaria de trabajo fuese en día domingo de 7:20 horas diarias, 44 horas distribuidas en 6 días, y la persona trabajo esas 7:20 horas el domingo, el recargo del 30%, calculado de la siguiente forma:

En decimales 7:20 es 7,33333

$$\text{Recargo día domingo trabajado: } (7,3333 \times 875) = \$6.417.-$$

Dado que la norma que nos ocupa, artículo 38 inciso segundo del Código del Trabajo, como la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo hacen alusión al concepto de sueldo, se hace necesario tener presente que no solo el sueldo base se debe considerar para efecto de determinar el valor del recargo de las horas trabajadas en día domingo, sino que además deben ser consideradas en el cálculo otras remuneraciones que reúnan las características de sueldo, en los términos ya antes mencionados.

Si un trabajador tiene una jornada semanal de 44 horas distribuidas incluyendo domingos y festivos, con un sueldo un sueldo base de \$550.000.- y un bono de asistencia de \$30.000.-, para efecto de determinar el valor de hora para el cálculo del recargo de las horas trabajadas en domingo el sueldo convenido sería de \$580.000.-, dándonos por lo tanto el valor hora ordinaria de trabajo y el valor del recargo en día domingo los siguientes valores:

$$\text{Valor hora} = ((580000 / 30) 7 / 44)$$

$$\text{Valor hora} = 3.075,7575$$

Luego el recargo del 30% sería:

$$\text{Valor recargo} = 3.075,7575 \times 30\% = 922,7272$$

67. ¿Cómo se calcula el valor de las horas extras que se realicen en día domingo en el caso de los trabajadores que prestan servicios en establecimientos comerciales, número 7 del artículo 38 del Código del Trabajo?

Para determinar el valor de las horas extras en día domingo, el cálculo debiese hacerse de la siguiente forma:

Si una persona tiene un sueldo de \$550.000, y una jornada de 44 horas semanales el valor hora seria:

$$\text{Valor hora} = ((550000 / 30) \times 7 / 44)$$

$$\text{Valor hora} = 2.916.666$$

Luego el recargo del 30% seria:

$$\text{Valor recargo} = 2.916,666 \times 30\% = 875$$

$$\text{Valor hora extra día domingo} = (2.916,666 + 875) \times 1.5$$

$$\text{Valor hora extra día domingo} = 5.688.-$$

68. ¿los trabajadores a tiempo parcial que prestan servicios en establecimientos comerciales, número 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, tiene derecho al recargo en día domingo y el pago de horas extras con recargo por día domingo?

Si, el artículo 38 establece que estos derechos son para los trabajadores de establecimientos de comercio, cualquiera sea la duración de su jornada.

En el caso de los trabajadores a tiempo parcial el cálculo sería el siguiente:

Jornada parcial de 20 horas semanales distribuidas sábado y domingo 10 horas diarias

$$\text{SUELDO BASE} \quad 200.000$$

$$\text{Valor hora} = ((200.000 / 30) \times 7 / 20)$$

$$\text{Valor hora} = \quad 2.333,333$$

Luego el recargo del 30% seria:

$$\text{Valor recargo} = 2.333,333 \times 30\%$$

$$\text{Valor recargo:} \quad 700$$

$$\text{Valor horas extras domingo} = (2.333,333 + 700) \times 1.5 = 4.550$$

69. ¿En qué circunstancias al nochero, portero, rondín o similares se le aplica el artículo 38 N° 4?

En este caso si la labor del nochero es sólo de mera vigilancia, se le aplica el artículo 38 N° 4, ahora bien, si realiza otra labor adicional a aquella queda automáticamente afecto al artículo 38 N° 2, con los respectivos domingos libres en el mes.

70. ¿El trabajador que ha gozado de feriado o licencia médica en un determinado mes tiene derecho descansar en dos domingos en el mes?

Sí, en la medida que sea posible otorgar los descansos en día domingo estos deberán ser otorgados; cuando se dice que sea posible, quiere decir que queden el número suficientes de días domingos a otorgar en el mes.

71. ¿Se pierden los descansos en día domingo no otorgados por el empleador?

De acuerdo a la jurisprudencia administrativa los días de descanso en domingo no otorgados no se pierden, pudiéndose exigir su otorgamiento en forma retroactiva y, en el caso de terminar el contrato de trabajo, los descansos no otorgados deben ser compensados en dinero.

X. EL REGISTRO CONTROL DE ASISTENCIA

1. ¿Qué es el registro control de asistencia?

El registro control de asistencia, es un mecanismo de control que por mandato legal todo empleador que tenga trabajadores afectos a algún tipo de jornada de trabajo, sea a tiempo parcial, jornada de horas semanales, jornadas bisemanales o jornadas excepcionales de trabajo y distribución de descanso, debe implementar con el fin de que los trabajadores registren la jornada de trabajo realizada y se puedan determinar las posibles horas extraordinarias

2. ¿Es obligatorio para el empleador implementar registro de asistencia?

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 33 del código del Trabajo se ha impuesto al empleador la obligación de implementar, para efectos de controlar la asistencia del trabajador y determinar el posible sobretiempo de sus trabajadores, un registro control de asistencia, el cual puede ser un libro de asistencia o bien un reloj control, la elección del dispositivo de asistencia a utilizar corresponde únicamente al empleador.

3. ¿Existen registros de asistencias especiales para determinadas actividades?

La Dirección del Trabajo en uso de la facultad que le concede el artículo 33 en su inciso segundo y mediante resolución fundada ha establecido registros especiales de asistencia, pudiendo citarse entre otras las siguientes resoluciones:

- ✓ Resolución N° 1213 de 8 de octubre del año 2009, sistema obligatorio para control de asistencia, de horas de trabajo y descanso, para los chóferes de vehículos de carga terrestre interurbana.
- ✓ Resolución N° 196 de 26 de enero de 1990, fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para los trabajadores embarcados.
- ✓ Resolución N° 300 de 05 de febrero de 1990, fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia y determinación de horas de trabajo para los trabajadores que laboran en empresas de servicios de promoción, demostración y reposición de productos o mercaderías.
- ✓ Resolución N° 195 de 26 de enero de 1990, fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema opcional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para los trabajadores que prestan servicios en faenas de construcción e ingeniería.
- ✓ Resolución N° 1763 de 26 de diciembre de 2005, registro asistencia Choferes y Auxiliares Transporte Interurbano de pasajeros, fija texto refundido de resoluciones N° 1.081 y N° 1.082 exentas, ambas de 2005.

4. ¿Cuántos tipos de registros de asistencia existen?

El artículo 33 del Código del Trabajo, establece 2 registros de asistencia, a saber, el libro de asistencia y el reloj control con tarjetas de registro, siendo cualquiera de estos el que el empleador puede habilitar, salvo las situaciones especiales en que se aplique algún sistema especial autorizado por la dirección del Trabajo.

5. ¿Cuántos tipos de registros de asistencia puede implementar el empleador?

El empleador puede optar por cualquiera de los mecanismos de control de asistencia que establece el artículo 33 del código del Trabajo, pero en la misma instalación, faena o sucursal que el empleador tenga solo podrá operar un tipo de registro de asistencia y no coexistir ambos, es así por ejemplo que si la empresa es una empresa productiva no podría tener libro de asistencia para el personal administrativo y reloj control para el personal de producción, toda vez que todo el personal presta servicios en el mismo establecimiento, sin embargo si podría tener reloj control en la casa matriz y libro de asistencia en cada una de sus sucursales o faenas que tengan en otras direcciones.

El empleador puede implementar el número de registros de asistencia que estime conveniente para dar cumplimiento a la obligación de controlar la asistencia de sus trabajadores, pudiendo así a vía de ejemplo implementar 2 o más reloj control para que el personal de las diferentes áreas de trabajo registre su asistencia.

6. ¿Cómo se debe llevar el registro de asistencia?

La Dirección del Trabajo, ha sostenido reiteradamente, que la forma en la cual se debe llevar este registro es la establecida en el artículo 20 del Reglamento 969 de 1933, por lo que para considerar que el registro control de asistencia está siendo correctamente llevado este debe cumplir con:

- ✓ Que el registro este al día en horas y firmas
- ✓ Que las horas de entrada y salida sean marcadas por el propio trabajador
- ✓ Que dichas horas de entrada y salida sean las efectivas
- ✓ Que se encuentre sumado semanalmente, y
- ✓ Que el trabajador firme en señal de aceptación dicha sumatoria

7. ¿Quién es el responsable de que el registro de asistencia se lleve correctamente?

Es el empleador el responsable de la implementación del registro control de asistencia, como así también de que este sea correctamente llevado, la forma en cual el empleador establece las obligaciones y prohibiciones que estarán afectos los trabajadores en relación con el registro de asistencia y la determinación del sobretiempo, es una materia propia del reglamento interno de orden higiene y seguridad.

8. ¿A qué sanciones se expone el empleador al no implementar registro de asistencia o no llevarlo correctamente?

El empleador que no implementa el registro control de asistencia o bien este no se encuentra correctamente llevado, se expone a que, en un procedimiento de fiscalización de parte de la Dirección del Trabajo, se aplique una multa que está en rangos según el número de trabajadores que tenga la empresa, siendo estos tramos de multas los siguientes:

- ✓ Para la micro empresa, esto es de 1 a 9 trabajadores, de 1 a 5 unidades tributarias mensuales.
- ✓ Para la pequeña empresa, esto es de 10 a 49 trabajadores de 1 a 10 unidades tributarias mensuales.
- ✓ Tratándose de medianas empresas, esto es 50 a 199 trabajadores la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales.
- ✓ Tratándose de grandes empresas, esto es de 200 o más trabajadores la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales.

9. ¿El tiempo destinado a colación debe ser registrado en el sistema de asistencia que el empleador tenga implementado?

No es obligatorio que se registre por parte de los trabajadores, en el mecanismo de control de asistencia que el empleador implemente las horas precisas en que se inicia y termina el descanso para colación.

La decisión de que, si el tiempo destinado a colación sea o no registrado en el control de asistencia, debe tomarla el empleador en uso de sus facultades de administración y dirección, materializando esta decisión en el reglamento interno de orden higiene y seguridad que tenga implementado.

10. ¿Dónde debe estar ubicado el registro de control de asistencia?

El registro de asistencia debe mantenerse siempre en el lugar de prestación de servicio de los trabajadores, debemos tener presente que lo determinante para establecer la ubicación del registro de asistencia es establecer el momento en que se inicia la jornada de trabajo, es decir, la jornada activa, por lo que es dable concluir que dicho objetivo podrá cumplirse únicamente en cuanto el sistema de registro utilizado se ubique en el lugar específico de prestación de los servicios, por lo que resulta legalmente procedente que el empleador ubique el registro de asistencia en el lugar específico de prestación de los servicios, sin que sea obligatorio ni necesario ubicarlo en el acceso de la empresa, así se ha pronunciado la Dirección del Trabajo mediante Ordinario N° 2309/080 de 20.04.1992.

11. ¿Puede el empleador o la persona que éste designe registrar en el sistema de control de asistencia la hora de llegada y de salida de los trabajadores?

El empleador es quien administrara el sistema de control de asistencia y es responsable sobre su uso, pero corresponde a cada trabajador, en forma personal, registrar diariamente su asistencia y horas de entrada y salida en la respectiva tarjeta de reloj control, por lo que no resulta procedente que sea la persona a cargo de la puerta de control del establecimiento quien timbre las tarjetas de asistencia de los trabajadores, hecho que puede ser denunciado a la Inspección del Trabajo respectiva.

12. ¿Puede establecerse un sistema computacional de control de asistencia?

Sí, aun cuando los mecanismos de registro que contempla el Código del Trabajo para determinar la asistencia y las horas de trabajo son un libro de asistencia o un reloj con tarjetas de registro, la Dirección del Trabajo ha homologado a las alternativas señaladas una serie de mecanismos tecnológicos que han permitido modernizar la normativa laboral sobre la materia.

Los sistemas computacionales de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo deben cumplir con una serie de características que la misma Dirección del Trabajo ha detallado en Dictamen N° 2927/058, de 28.12.2021.

XI. EL FERIADO LEGAL Y PERMISOS

1. ¿Cómo debe solicitar el feriado anual el trabajador?

El trabajador debe solicitarlo por escrito, con un mes de anticipación, a lo menos para que el empleador determine la fecha en que lo concederá, y de lo cual éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud.

2. ¿para tener derecho a feriado (vacaciones) los requisitos que debe cumplir el trabajador son?

El único requisito, para que nazca el derecho a feriado que ha establecido el legislador es que la relación laboral entre el empleador y el trabajador se encuentre vigente, este derecho los tendrán todos los trabajadores que cumplan con el requisito de antigüedad en el empleo, esto es 1 año de servicio, independiente del tipo de contrato que tengan, es decir los trabajadores contratados a plazo fijo y los por obra o faena también gozaran del feriado si es que completan el año de servicio previsto en la norma legal.

3. ¿Qué características tiene el feriado?

El feriado presenta las siguientes características:

- ✓ Debe ser remunerado.
- ✓ Es continuo.
- ✓ Es irrenunciable.
- ✓ Se computa en días hábiles.
- ✓ No es compensable en dinero.

4. ¿Corresponde que el empleador haga un programa de vacaciones de sus trabajadores, donde se imponga las fechas de uso?

No, toda vez que el titular del derecho es el trabajador, por lo cual es el quien decide la fecha en la cual hará uso de su feriado, debiendo si solicitarlo con la anticipación debida.

5. ¿Qué causas permiten que el empleador deniegue la solicitud de feriado de un trabajador?

El empleador podrá denegar el feriado a algunos trabajadores a fin de poder mantener en servicio, a lo menos, las cuatro quintas partes del personal de cada departamento o sección de un negocio que tenga más de cinco empleados; si tuviere menos de este número, se distribuirá de manera que, a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado.

6. ¿Puede otorgarse el feriado antes de que el trabajador cumpla un año de servicios en la empresa?

Si bien el derecho a feriado nace cuando el trabajador cumple un año de servicio, no existe inconveniente alguno en que el trabajador haga uso de este beneficio antes de enterar un año de servicio en la empresa, en la medida que exista acuerdo entre las partes y que este acuerdo no implique una trasgresión a las normas sobre cómputo y fraccionamiento del feriado establecidas en el Código del Trabajo.

7. ¿Cómo se computa el feriado de los trabajadores a tiempo parcial?

Los trabajadores a tiempo parcial gozan de los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, por lo que en materia de feriado legal se rigen por las mismas normas que los trabajadores a tiempo completo, por lo que tendrán derecho a 15 o 20 días hábiles de vacaciones, dependiendo del lugar del territorio nacional que presten servicios, su feriado se contara en días hábiles de lunes a viernes igual que cualquier trabajador.

8. ¿Puede otorgarse el feriado en el período comprendido entre la fecha que se notificó al trabajador el término de su contrato y la fecha en que cesa la relación laboral?

Si, toda vez que nada impide que un trabajador que esté haciendo uso de su feriado sea notificado de la terminación de su contrato de trabajo por aplicación de una de las causales del artículo 161, cumpliendo el aviso en los días de feriado, lo que no procede es que el empleador obligue al empleado a hacer uso de su feriado durante el aviso previo, toda vez que es el trabajador el titular del derecho y debiera ser él quien lo solicite.

9. ¿Qué ocurre cuándo se está gozando de feriado anual y sobreviene una licencia médica?

Durante el periodo que dure la licencia médica el feriado se interrumpe, debiendo las partes, de común acuerdo, fijar la forma en la cual el trabajador hará uso de los días de feriado que le queden pendientes, pudiendo ser en forma continua a la licencia médica o bien en una oportunidad distinta.

10. ¿Puede el empleador disponer el fraccionamiento del feriado anual?

No, el feriado se fracciona de común acuerdo, pero solo en la parte que supera de 10 días.

11. ¿Cómo deben contabilizarse los días de feriado?

En días hábiles, contados de lunes a viernes.

12. ¿Se puede compensar en dinero el feriado?

Por regla general no, pero al concluir la relación laboral debe ser indemnizado el feriado legal y proporcional que el trabajador tenga pendiente.

13. ¿Cuándo deben reincorporarse a su trabajo los dependientes que hacen uso de su feriado?

El feriado se cuenta en días hábiles de lunes a viernes, por lo que terminado o concluido el periodo de vacaciones el dependiente debe incorporarse a sus labores inmediatamente, siendo muy importante al momento de analizar la fecha de reintegro del trabajador la distribución de la jornada

ordinaria de trabajo que tenga pactada el trabajador en su contrato de trabajo, es así que si la jornada ordinaria de trabajo del dependiente está distribuida de lunes a viernes y el feriado concluye en día viernes, recién se volverá a trabajar el dependiente el día lunes siguiente, toda vez que tendría derecho a utilizar sus descansos que corresponden al día sábado y domingo. Por el contrario, si el trabajador tiene distribuida su jornada de trabajo de lunes a sábado y su feriado concluye el día viernes deberá reincorporarse a su trabajo el día sábado, que es un día laboral para él.

En el caso de los trabajadores que tiene distribuida su jornada ordinaria de trabajo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 esto es exceptuados del descanso en domingos y festivos, deberán reincorporarse a sus labores una vez concluido su feriado con prescindencia de si es sábado domingo o festivo, en la medida que ese día de acuerdo a la programación de turnos de la empresa le corresponda prestar servicios.

14. ¿Qué es el feriado progresivo y quienes tienen derecho?

El feriado progresivo constituye un beneficio que tiene por objeto aumentar el feriado básico en razón de la antigüedad o los años de servicios del trabajador. Tienen derecho a él todos los trabajadores que, regidos por el Código del Trabajo, enteren 10 años de servicios, aumentando el feriado en 1 día por cada 3 nuevos años servidos.

15. ¿Es posible compensar el feriado progresivo?

Este tipo de feriado es posible compensarlo en dinero, caso en el cual lo mínimo a percibir será lo que le correspondería de remuneración íntegra cuando hiciera uso del feriado el trabajador, es decir calculada la remuneración según artículo 71 del Código del Trabajo.

16. ¿Cuál es la formalidad que debe tener el acuerdo cuando se compensa en dinero el feriado progresivo?

Teniendo presente que la normativa que regula el feriado progresivo, solo señala que el feriado adicional, es decir, el exceso al feriado básico, es susceptible de negociarse, sin señalar formalidad alguna, basta que se haya producido el acuerdo entre las partes y el empleador haya pagado la remuneración pertinente para tenerse por perfeccionado el acuerdo y estimarse que el trabajador ejerció el derecho que le concede la ley.

Pese a lo señalado anteriormente, nuestra recomendación es que el acuerdo conste por escrito para determinar de esta manera la fecha de este, el monto que se pagara y cuándo ocurrirá dicho pago, además debemos tener presente la dirección del Trabajo en sus pronunciamientos nos indica que al compensarse en dinero el feriado progresivo, el número de días hábiles que se compensaran, se deben contar en el calendario tal como se hace cuando se calcula la indemnización por feriado legal y proporcional, por lo que tener de forma clara fijada la fecha del acuerdo permitirá hacer correctamente el computo de los días hábiles para incorporar los días inhábiles en caso de que corresponda.

17. ¿Los contratos de plazo fijo que no superan un año se consideran para los efectos del feriado progresivo?

Toda prestación de servicio efectuada por un trabajador a su actual empleador, cualquiera haya sido la duración, puede servir para constituir la base de 10 años señalada en el artículo 68 del Código del Trabajo para tener derecho a un día adicional de feriado después de haber efectuado tres nuevos años a su empleador, por lo que el tiempo trabajado mediante contratos de plazo fijo, deben ser considerados para determinar el número de años que puede hacer valer.

Lo mismo ocurre con los contratos por obra o faena determinada.

18. ¿Puede considerarse para los efectos del feriado progresivo el tiempo laborado en un país extranjero?

La Dirección del Trabajo ha señalado en sus pronunciamientos que resulta procedente computar para efectos de lo dispuesto en el artículo 68 del Código del Trabajo, sobre feriado progresivo, el tiempo trabajado en un país extranjero, sin perjuicio que para hacer valer el beneficio deban seguirse los procedimientos y mecanismos vigentes en el país para acreditar satisfactoriamente tales años de trabajo.

19. ¿El trabajador que tiene pactado un feriado básico superior a 15 días hábiles tiene derecho al feriado progresivo?

Sí, en estos casos el trabajador conserva su derecho a feriado progresivo.

20. ¿El feriado puede acumularse?

El derecho a feriado nace para el trabajador al momento de cumplir un año de servicio para el empleador, siendo en esa oportunidad que el trabajador tiene el derecho a solicitar su otorgamiento, el artículo 70 del Código, permite la acumulación del feriado a que tiene derecho el trabajador en la medida que dicha acumulación sea de mutuo acuerdo ente el trabajador y el empleador. Al igual que el fraccionamiento del feriado, su acumulación, requiere el acuerdo entre empleador y trabajador, no resultando jurídicamente que sea impuesta unilateralmente por una de las partes.

21. ¿Cuántos periodos de feriado pueden acumularse?

El artículo 70 del Código del Trabajo establece un límite a la acumulación del feriado, al establecerse que solo se pueden acumular hasta 2 periodos de feriado, por lo que es improcedente acumular 3 ó más periodos consecutivos de feriado, por lo cual, el empleador, cuando haya dos periodos acumulados, deberá conceder, a lo menos, uno de ellos, antes que el dependiente complete el tiempo que le da derecho a otro período.

22. ¿Qué ocurre cuando un trabajador acumula más de 2 periodos de feriado?

El hecho de que un trabajador acumule más de 2 periodos de feriado, no implica que los periodos que excedan de 2 se pierdan o prescriba el derecho por el solo transcurso del tiempo, por lo que el trabajador tiene derecho a impetrar el feriado por los periodos que excedan de 2 periodos

acumulados, así lo ha establecido la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 078, de 12.01.1982, ha señalado *"El trabajador que ha acumulado más de dos períodos de feriado consecutivos, goza por dicho concepto de la totalidad de los días comprendidos en la acumulación de más de dos feriados sólo constituye una infracción a la ley laboral y sancionable, tal infracción no puede traer como consecuencia la privación del derecho"*.

Solo al concluir la relación laboral, en el caso que existan más de 2 periodos acumulados de feriado el empleador podría alegar prescripción del derecho ante el tribunal laboral respectivo, en base al artículo 510 del Código del Trabajo

23. ¿Cómo se acreditan los años trabajados para los efectos del feriado progresivo?

La forma de acreditar los años servidos para los efectos del feriado progresivo, debe efectuarse a través de alguno de los medios de prueba que se señalan en el artículo 10 del Decreto Reglamentario N° 586, publicado en el Diario Oficial de 19.04.65, cuyas normas han de estimarse vigentes, en conformidad a lo previsto en el artículo 3° transitorio de la Ley N° 18.620, en todo lo que resulte compatible con las disposiciones del Código del Trabajo.

De esta manera y conforme a lo previsto en el citado artículo 10 del Decreto reglamentario N° 586, deben tenerse como mecanismos adecuados para acreditar los años trabajados para distintos empleadores, entre otros, los siguientes:

- a) Certificación otorgada por las Inspecciones del Trabajo, de acuerdo a los antecedentes de que dispongan estos servicios;
- b) Mediante cualquier instrumento público en el cual conste la prestación de servicios de modo fidedigno, como sentencias judiciales, convenios o fallos arbitrales, escrituras públicas, o certificados otorgados por las respectivas instituciones de previsión a que el interesado pertenezca o haya pertenecido, y
- c) Como último medio y a falta de cualquier otro anterior, se pueden acreditar los años a través de informaciones para perpetua memoria, en conformidad a lo preceptuado en los artículos 909 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, debidamente aprobado por el Tribunal competente.

24. ¿Tiene derecho al feriado proporcional el trabajador cuyo contrato no superó los 30 días?

De acuerdo a lo dispuesto en los incisos 4° y 5° del artículo 44 del Código del Trabajo, este trabajador no tiene el derecho a percibir indemnización por feriado proporcional.

25. ¿La gratificación pagada mensualmente debe incluirse en el cálculo del feriado proporcional?

No, toda vez que el artículo 71 del Código, nos indica que el feriado debe calcularse sobre el sueldo convenido más el promedio de los tres últimos meses de los estipendios variables, en el caso de

trabajadores sujetos a este tipo de remuneraciones, como serían tratos comisiones o bonos de producción, excluyéndose la gratificación.

26. ¿Los períodos de licencia médica deben considerarse para el cálculo del feriado proporcional?

Sí, toda vez que durante la licencia médica la relación laboral ha continuado vigente, único requisito exigido para tener derecho al feriado.

27. ¿Cómo se calcula el feriado proporcional?

Deberá primeramente dividirse el número de días de feriado a que el trabajador tendría derecho, incluidos los días de feriado progresivo, si los hubiere, por el número de meses que comprende el año.

El producto de dicha operación será el número de días hábiles de feriado que al trabajador deben compensarse por cada mes trabajado.

El resultado anterior deberá multiplicarse por el número de meses, y fracción de meses de servicio que el dependiente hubiere acumulado entre la fecha de su contratación y la de término de sus funciones, o entre la fecha que haya enterado su última anualidad y la de terminación del contrato, según corresponda.

La cifra resultante de tal operación será el número total de días hábiles de feriado que al trabajador deben compensarse por concepto de feriado, y

El total de días y fracciones de días así determinado deberá calcularse a partir del día siguiente a la fecha de terminación del contrato y, deberá comprender, además de los días hábiles, los domingos, festivos y, en su caso, los hábiles que corresponda por aplicación del artículo 67 del Código del Trabajo.

El producto de la operación precedente será el número total de días que, en definitiva, el empleador deberá compensar al trabajador por concepto de feriado a causa de la terminación del contrato de trabajo.

28. ¿Qué es el feriado colectivo?

Se entiende por feriado colectivo aquel que se concede a todos los trabajadores de una empresa o establecimiento o de una sección de ellos.

El empleador está facultado para determinar unilateralmente el otorgamiento del feriado colectivo, que debe conceder a todos los trabajadores de la empresa o sección, entendiéndose que lo anticipa a aquellos que aún no cumplen con el período para hacer uso del beneficio.

El empleador puede determinar unilateralmente la oportunidad en que los trabajadores deben hacer uso del feriado en forma colectiva.

Hay feriado colectivo si el empleador ejerce la facultad, en los términos del artículo 76 del Código del Trabajo, y otorga el feriado, en la oportunidad que unilateralmente señale, a todos los trabajadores de la empresa o sección, incluso a aquellos que no cumplieron con el período exigido para hacer uso del beneficio.

29. ¿En qué situación queda el trabajador a quien se le ha dado el preaviso de término de contrato si el empleador dispone el feriado colectivo?

El otorgamiento del beneficio del feriado colectivo, suspende el plazo de preaviso de término de contrato por la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades la empresa, establecimiento o servicio.

30. ¿En qué situación queda el feriado del trabajador que está haciendo uso de licencia médica cuando el empleador ha determinado el inicio del feriado colectivo?

Se entiende que el trabajador sigue haciendo uso de su licencia médica, conservando su derecho a feriado.

31. ¿Puede el empleador determinar el feriado colectivo en más de una oportunidad en el año?

No, solo procede la determinación del feriado colectivo una vez en cada año.

32. ¿Cuáles son las formalidades y requisitos que deben existir para que se pueda convenir un permiso pagado recuperado con jornada de trabajo?

Existen 2 situaciones en las que el permiso se compensa con jornada, esto de acuerdo al inciso final del artículo 32 del Código del Trabajo, que establece como formalidades, que el permiso sea solicitado por escrito por el trabajador y autorizado por el empleador, correspondiendo la compensación solo en el transcurso de la respectiva semana.

Cuando en virtud de artículo 35 bis del citado Código, que establece: "Las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. Este pacto debe constar por escrito. En las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical, en ningún caso podrá acordarse que la compensación se realice en día domingo.

33. ¿Puede convenirse un permiso sin goce de remuneraciones?

Sí, debiendo tener presente que para ello debe existir acuerdo entre las partes y dejar constancia escrita de este acuerdo.

34. ¿El trabajador tiene derecho a que el empleador le conceda permiso pagado ante la muerte de un familiar?

El actual artículo 66 del Código del Trabajo dispone lo siguientes permiso en caso de fallecimiento de un familiar del trabajador:

- ✓ Muerte de hijo, 10 días corridos, adicional al feriado anual, independiente del tiempo servido.
- ✓ Muerte del cónyuge o conviviente civil, 7 días corridos, adicional al feriado anual, independiente del tiempo servido.
- ✓ Muerte de hijo en gestación, 7 días hábiles.
- ✓ Muerte de padre o madre del trabajador 4 días hábiles.
- ✓ Muerte de hermano /a del trabajador 4 días hábiles.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. En caso de defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte con el respectivo certificado de defunción fetal.

Los días hábiles de permiso de acuerdo a lo señalado por la Dirección del Trabajo se cuentan solo de lunes a viernes.

35. ¿El trabajador goza de fuero laboral en caso de muerte de un familiar?

Existe fuero laboral para los trabajadores que sufren la pérdida de un hijo, de su cónyuge o conviviente civil, beneficio que se extiende por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Al tenor de lo previsto por el artículo 174 del Código del Trabajo, la señalada prerrogativa implica que durante dicho lapso el empleador no podrá poner término a sus contratos de trabajo sin la autorización previa del juez competente, el que sólo podrá concederla si se invocan las causales de término de contrato establecidas en los N°s 4 o 5 del artículo 159, vale decir, vencimiento del plazo convenido o conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, respectivamente, como también, cualquiera de aquellas que prevé el artículo 160 de este Código.

Tratándose de trabajadores afectos a contratos de plazo fijo o por obra o servicio determinado, cuya duración fuere inferior a un mes, la prerrogativa de fuero laboral sólo los amparará durante la vigencia del respectivo contrato, circunstancia ésta que determina que no será necesario solicitar su desafuero, al término de ellos.

36. ¿El empleador se encuentra obligado a conceder permiso al trabajador para efectuar diligencias particulares?

No, este tipo de permiso necesariamente debe ser de común acuerdo entre empleador y trabajador.

37. ¿Cuántos días de permiso con goce de remuneraciones tiene un trabajador en caso de nacimiento de hijo?

Según lo dispuesto en el artículo 195 del Código del Trabajo, el padre tiene derecho a un permiso pagado de 5 días, el que puede utilizar a su elección desde el momento del parto en días continuos, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorga al padre que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva.

38. ¿Cuántos días de permiso con goce de remuneraciones tiene un trabajador en caso de muerte de un hijo o cónyuge?

Según lo dispuesto en el artículo 66 del Código del Trabajo, tendremos:

- ✓ Muerte de hijo, 10 días corridos, adicional al feriado anual, independiente del tiempo servido.
- ✓ Muerte del cónyuge o conviviente civil, 7 días corridos, adicional al feriado anual, independiente del tiempo servido.

39. ¿Desde cuándo se hace efectivo el permiso indicado en la respuesta precedente?

Este permiso deberá hacerse efectivo a partir del día del respectivo fallecimiento. En estos casos el trabajador gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes.

Los días de permiso no pueden ser compensados en dinero.

40. ¿Cuántos días de permiso con goce de remuneraciones tiene un trabajador en caso de muerte de un hijo en gestación?

Según lo dispuesto en el artículo 66 del Código Laboral el trabajador en el caso de muerte de un hijo en período de gestación todo trabajador tendrá derecho a 7 días hábiles de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso deberá hacerse efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal. Los días de permiso no pueden ser compensados en dinero.

41. ¿Deben indemnizarse los días de permiso por nacimiento de un hijo que no alcanza a utilizar el trabajador por expirar su contrato de plazo fijo durante el período de permiso?

No, El trabajador sujeto a un contrato de plazo fijo, cuya vigencia se extingue durante el período que comprende el beneficio, no tiene derecho a que se le compensen los días que se encontraban pendientes por tal concepto, a la fecha de término de su relación laboral por tal causa.

42. ¿Puede el trabajador que ha sido padre hacer uso del permiso por nacimiento de un hijo en una oportunidad distinta a la señalada en la ley cuando se encuentra haciendo uso de una licencia médica superior a un mes?

No, el inciso 2º del artículo 195 del Código del Trabajo se establece en forma precisa, tanto el período dentro del cual debe hacerse uso del permiso por nacimiento de hijo, como la forma de hacerlo efectivo. Así, respecto del período u oportunidad en que corresponde ejercerlo, la ley señala expresamente que éste deberá materializarse dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento del hijo, sin establecer al respecto excepciones de ninguna naturaleza. De esta manera, por imperativo legal, el permiso en cuestión debe utilizarse necesariamente dentro del señalado período, por lo que si el trabajador beneficiario, desde la fecha de nacimiento y durante todo el período mensual que lo precede, no se encuentra prestando servicios a causa de una licencia médica, no tiene derecho a impetrar, con posterioridad, el aludido beneficio, puesto que, como ya se dijera, el mismo debe necesariamente hacerse efectivo dentro del primer mes de nacimiento del hijo.

43. ¿A cuántos días de permiso pagado tiene derecho el trabajador que ha sido padre en caso de nacimiento múltiple?

Dirección del Trabajo ha establecido en dictamen 3827/103 de 02.09.2005, que el permiso de que se trata no se aumenta en caso de nacimientos o partos múltiples, lo que implica que el padre sólo tendrá derecho a cinco días por tal causa, cualquiera que sea el número de hijos que nazcan producto del embarazo.

44. ¿En el caso de muerte de cónyuge o hijo, cuantos días de fuero tiene el trabajador (a)?

En el caso de los trabajadores que sufren la muerte del o la cónyuge o la muerte de hijo se ha establecido que estos gozaran de fuero laboral por el periodo de un mes.

Mes para efectos laborales debe entenderse como un periodo continuo de tiempo que va de una fecha a igual fecha del mes siguiente, es así que, si el fallecimiento se produce el 10 de diciembre, el trabajador o trabajadora gozara de fuero hasta el 10 de enero.

En el caso de trabajadores que tengan contratos de trabajo cuya duración sea de plazo fijo o por obra o servicio determinado, que tengan una duración inferior a un mes, la prerrogativa de fuero laboral sólo los amparará durante la vigencia del respectivo contrato, circunstancia ésta que determina que no será necesario solicitar su desafuero, para poner término a la relación laboral si es que el vencimiento del plazo o la conclusión del trabajo que dio origen al contrato se produce durante el periodo de fuero laboral. Es necesario destacar que, si el contrato de plazo fijo o el por obra o faena tiene una duración igual o superior a un mes, para poder poner término a la relación laboral se requerirá la autorización del juez competente, si es que la conclusión del trabajo o el vencimiento del plazo se produce dentro del periodo de fuero laboral establecido en el artículo 66 del Código del Trabajo.

45. ¿En el caso de muerte de cónyuge o hijo, si el trabajador está de vacaciones que ocurre con el feriado del trabajador?

En caso de que el fallecimiento del hijo o cónyuge del trabajador (a) se produjere durante el periodo de feriado (vacaciones), la ocurrencia del hecho que da origen al permiso produce el efecto de suspender o interrumpir las vacaciones del trabajador por el periodo que este permiso dure, es decir por los 7 días corridos, por lo cual deberá analizarse el número de días hábiles que el trabajador no utilizara de vacaciones producto de esta interrupción de su feriado, estos días que queden pendientes podrán utilizarse a continuación de la fecha en que terminaba el feriado o bien se podrá acordar entre la empresa y el trabajador (a) que estos días de feriado pendiente sean utilizados en otra oportunidad.

46. ¿Existen permisos para la realización de exámenes médicos?

Si, estos se encuentran establecidos en el artículo 66 bis del Código del trabajo.

Los trabajadores y las trabajadoras, cuyos contratos de trabajo sean de duración superiores a 30 días, tendrán derecho a que una vez al año, se les conceda un permiso de medio día para efectuarse exámenes de próstata y mamografías, respectivamente. También se pueden incluir otras prestaciones de medicina preventiva como son por ejemplo la realización del papanicolau.

Se establece una situación especial de los contratos de plazo fijo y los por obra o faena, la cual es que recién podrán utilizar este permiso los trabajadores o trabajadoras cuando tengan una antigüedad en el empleo de 30 días, son beneficiarios de estos permisos

47. ¿Qué formalidades deben cumplirse para utilizar los permisos para la realización de exámenes médicos?

Este permiso deberá solicitarlo el trabajador (a) con una semana de anticipación a su empleador, por semana debe entenderse un periodo de 7 días, por lo que el permiso debiese solicitarse con a lo menos 7 días de anticipación a la fecha en la cual el trabajador (a) deba realizarse los exámenes, este permiso comprenderá además el tiempo de traslado hacia y desde la institución médica, considerándose por supuesto las condiciones particulares de cada caso. Con todo, se deberán presentar con posterioridad al empleador, los comprobantes de haberse efectuado dichos exámenes en la fecha estipulada.

Si bien la normativa legal no establece formalidad alguna para la realizar la solicitud del permiso, la Dirección del Trabajo opina que estos permisos debiesen ser solicitados por escrito.

48. ¿El permiso para la realización de exámenes médicos es con goce de remuneración?

El tiempo que abarque el permiso que nos ocupa se considerará trabajado para todos los efectos legales, por lo que será con goce de remuneración.

49. ¿Existe permiso para vacunarse?

Si, este se encuentra regulado en el artículo 66 ter, que nos indica que todo trabajador pueda vacunarse de acuerdo a los programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, cuyo objetivo sea el control y prevención de enfermedades transmisibles, permiso que presenta las siguientes características:

- ✓ El permiso tiene una duración de ½ día.
- ✓ El trabajador o trabajadora debe encontrarse dentro de la población objetivo de la o las campañas de inmunización.
- ✓ El trabajador para hacer uso del permiso debe avisar a su empleador con al menos 2 días de anticipación.
- ✓ Se establece que le son aplicables a este permiso las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo 66 bis, lo que implica:
- ✓ El permiso se complementa o amplía el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.
- ✓ Los trabajadores deben presentar con posterioridad a la realización de la vacunación los comprobantes que acrediten dicha situación.
- ✓ El tiempo utilizado por el trabajador es considerado como trabajado para todos los efectos legales, es decir es un permiso con derecho a remuneración.
- ✓ El permiso no es compensable en dinero durante la vigencia de la relación laboral, como así tampoco cuando ella concluya, cualquiera sea la causal de termino.

En caso de que el trabajador este afecto a un instrumento colectivo, en el cual se contemple un permiso similar, se entiende cumplida la obligación legal por parte del empleador.

50. ¿La Ley 16.744 de Accidentes Del Trabajo Y Enfermedades Profesionales, contempla algún permiso especial para los trabajadores?

La Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales establece en su artículo 71 un permiso especial para los trabajadores que deban asistir a exámenes de control a los cuales sean citados por el organismo administrador al cual se encuentre afiliada la empresa.

El empleador se encuentra obligado a otorgar el permiso necesario para la asistencia del trabajador a estos exámenes, el tiempo utilizado por el trabajador para estos exámenes se entiende trabajado para todos los efectos legales, por lo que será un permiso con goce de remuneración.

51. ¿Los trabajadores (as) que contraen matrimonio o celebran o acuerdo de unión civil tienen derecho a permiso por dicha circunstancia?

Cuando un trabajador o trabajadora contrae matrimonio o celebra o acuerdo de unión civil, tiene derecho a 5 días hábiles de permiso, este derecho se encuentra regulado en el artículo 207 Bis del Código del Trabajo.

52. ¿Cómo deben utilizarse los días de permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil?

Los días de permiso por expresa disposición legal deben ser utilizados en forma continua, pudiendo utilizarse ya sea desde el día del matrimonio o acuerdo de unión civil, o bien en los días inmediatamente anteriores o posteriores al matrimonio o acuerdo de unión civil.

53. ¿Qué formalidades deben cumplirse en la utilización de los días de permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil?

El trabajador o trabajadora que utilizara el permiso por matrimonio o acuerdo de unión civil debe comunicar a su empleador con 30 días de anticipación a la fecha de realización del matrimonio dicha circunstancia.

Con el fin de acreditar que efectivamente contrajo matrimonio o acuerdo de unión civil, el trabajador debe presentar dentro de los 30 días siguientes a la celebración del matrimonio el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Respecto del cómputo de los 30 días que se dan de plazo para la solicitud del permiso y para acreditar que estos días se cuentan de corrido, es decir en su cómputo deben usarse tanto los días hábiles como inhábiles.

54. ¿El permiso por matrimonio se otorga para el matrimonio civil o para el religioso?

El artículo 207 bs del código del Trabajo no hace distinción alguna respecto del tipo de matrimonio que da derecho a este permiso, por lo que el trabajador o trabajadora que lo solicite podrá hacerlo para cualquiera de las dos ceremonias, así lo ha establecido la Dirección del Trabajo que en Ordinario 3342/048, de 01.09.2014 ha señalado:

Cabe puntualizar que la nueva normativa, no distingue si la ceremonia de matrimonio a la que se refiere el permiso es la celebrada ante el Oficial de Registro Civil, contemplada en el artículo 17 de la ley N° 19947, publicada en el diario oficial del 17 de mayo de 2004, o el matrimonio celebrado ante entidades religiosas de derecho público regulado en el artículo 20, del mismo cuerpo legal.

Al respecto, cabe señalar que, de cumplirse el requisito de inscripción ante el Oficial de Registro Civil del matrimonio celebrado ante entidades religiosas de derecho público, en el plazo de ocho días desde la ceremonia y al tenor de lo establecido en el artículo 20 de la Ley de Matrimonio Civil, éste produce los mismos efectos que el matrimonio civil, entregándose en el acto de inscripción, el certificado respectivo a los contrayentes.

De este modo aplicando el aforismo jurídico que señala que “donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir”, posible es sostener, que el nuevo permiso beneficia a las trabajadoras y a los trabajadores que opten por contraer matrimonio civil, así como ante entidades religiosas de derecho público debidamente inscrito y que cumpla con las formalidades legales establecidas al efecto.

55. ¿En el caso de Acuerdo de Unión Civil procede el otorgamiento del permiso por matrimonio?

Si, el artículo 207 bis del Código del Trabajo que consagra el permiso por matrimonio, contempla este permiso para quienes celebren el Acuerdo de Unión Civil.

56. ¿Cómo se calcula la remuneración íntegra de los trabajadores cuando hacen uso de su feriado y de los permisos con goce de remuneración establecidos en el Código del Trabajo?

Los permisos con goce de remuneración o pagados que establece el Código del Trabajo, no tienen establecido como deben ser remunerados los trabajadores durante dichos periodos, a diferencia del feriado o vacaciones del personal el cual tiene una regulación expresa en el artículo 71 del código del Trabajo, la Dirección del Trabajo ha establecido que la norma que se aplica para el feriado debe ser utilizada para el cálculo de la remuneración de los días de permiso por parte de los trabajadores.

57. ¿Corresponde hacer uso de feriado anual si existe un contrato por obra o faena?

Los trabajadores sujetos a un contrato por obra o faena que ha durado más de un año gozan del derecho a feriado en idénticos términos que los trabajadores con contrato de plazo fijo o de duración indefinida.

El artículo 67 del Código del Trabajo establece respecto de los trabajadores contratados por obra o faena establece que presten servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos por obra o faena determinada y que sobrepasen el año, tienen derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 67, inciso 2, del Código del Trabajo, los trabajadores que presten servicios continuos al mismo empleador en virtud de dos o más contratos por obra o faena determinada y que sobrepasen el año, tienen derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra.

Conforme a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, de la norma anterior se concluye que el legislador ha consagrado el derecho a hacer uso de un feriado legal de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra, no sólo a los trabajadores sujetos a un contrato por obra o faena que ha durado más de un año, sino también a los trabajadores que hubieren prestado servicios continuos a un mismo empleador en virtud de dos o más contratos por obra o faena que, en conjunto, excedan de un año.

58. ¿Cuál es el feriado anual de los trabajadores que prestan servicios y residen en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región del General Carlos Ibáñez del Campo y en la Provincia de Palena?

Los trabajadores que residen y prestan servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tienen derecho a un feriado anual de veinte días hábiles.

De acuerdo a lo establecido en el inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo, norma introducida por la ley N° 20.058, de 26.09.05, los trabajadores que prestan servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tienen derecho a un feriado anual de veinte días hábiles. Ahora, la Dirección del Trabajo ha señalado mediante dictamen 4349/073 de 06.10.10 que, a los trabajadores que laboran y residen en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, les asiste el derecho a impetrar el feriado anual de veinte días hábiles contemplado en el inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo. En consecuencia, tienen derecho al feriado anual de veinte días hábiles contemplado en el inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo los trabajadores que, residiendo en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena desempeñan sus labores en dichas localidades.

59. ¿Tienen algún permiso especial los voluntarios del cuerpo de Bomberos?

Si, el artículo 66 ter del Código del Trabajo establece un permiso especial que tendrán los voluntarios de cuerpos de bomberos que tengan un empleador para concurrir a emergencias que se produzcan dentro de su jornada laboral, este permiso es con derecho a remuneraciones, por lo cual el empleador debe además de conceder el permiso que nos ocupa pagar al trabajador el tiempo que dicho permiso abarque sus remuneraciones como si las horas ocupadas hubieren sido efectivamente trabajadas.

Las salidas del lugar del trabajo durante la jornada laboral de los voluntarios del cuerpo de bomberos para concurrir a las emergencias que puedan producirse, según se establece en el mencionado artículo 66 ter, no pueden ser invocadas por el empleador como abandono de trabajo para efectos de la aplicación de una causal de caducidad del contrato.

Si el empleador tiene dudas de la veracidad de las emergencias que den derecho al permiso que nos ocupa, el empleador puede solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia que ameritó la salida durante la jornada laboral del trabajador.

60. ¿Cuál es la duración de los permisos para los voluntarios del cuerpo de bomberos?

Según lo sostenido por la Dirección del Trabajo en ordinario 2888/026 de 26.10.2020, no existe límite a la cantidad de tiempo que deba ser destinado por los voluntarios del Cuerpo de Bomberos a la atención de una emergencia, por lo que el permiso cubrirá la emergencia a la que deba concurrir el trabajador.

61. ¿Qué debe entenderse por emergencia para efectos de los permisos para los voluntarios del cuerpo de bomberos?

La Dirección del Trabajo en ordinario 2888/026 de 26.10.2020 nos indica que El concepto de emergencia que contiene el artículo 66 ter del Código del Trabajo, no está limitado solamente a incendios o accidentes, sino que también incluye a todos los siniestros en que sea necesaria la actuación de los voluntarios del Cuerpo de Bomberos, ya sea que tengan su origen en el ser humano

o en un fenómeno de la naturaleza, y por tanto, el deber de acudir a un llamado de emergencia, abarca a todo el siniestro que deba atender Bomberos de Chile, incluyendo eventuales acuartelamientos de la dotación para afrontar una emergencia sanitaria.

62. ¿Existe algún permiso para los trabajadores que sean padres de menores de edad con trastorno del espectro autista (TEA)?

Si, el cual se encuentra regulado en el artículo 66 quinquies del Código del Trabajo, norma que establece un permiso especial para los trabajadores, que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista (TEA), el cual consiste en que ellos estarán facultados para acudir a emergencias que afecten la integridad del menor en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.

63. ¿Qué debe entenderse por personas con TEA?

Según lo señalado por la Dirección del Trabajo, debe entenderse por personas con TEA a aquellas que presentan una diferencia o diversidad en el neurodesarrollo típico, que se manifiesta en dificultades significativas en la iniciación, reciprocidad y mantención de la interacción y comunicación social al interactuar con los diferentes entornos, así como también en conductas o intereses restrictivos o repetitivos, el trastorno del espectro autista corresponde a una condición del neurodesarrollo, por lo que deberá contar con un diagnóstico.

64. ¿En qué situaciones procede este permiso?

La Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos nos indica que este permiso resulta aplicable en todas aquellas situaciones que impliquen la ocurrencia de un suceso intempestivo e importante que amenace la integridad física o síquica de un menor de edad diagnosticado con TEA en el establecimiento educacional donde curse sus estudios de educación de párvulos o de enseñanza básica o media, habilitando al trabajador, para abandonar sus labores en las circunstancias descritas, rescatando la prevalencia de la integridad física y síquica, de los niños, niñas y adolescentes, por sobre las obligaciones contractuales del dependiente que se encuentre a su cuidado, asistiéndole en todo momento la facultad de recurrir a los Tribunales de Justicia.

65. ¿Cuál es la duración de este permiso?

El tiempo que dispondrá el trabajador o trabajadora para ausentarse de sus labores será el que medie entre el aviso o comunicación de la emergencia que afecta al menor y en que este salga del estado en que se encontraba quedando a salvo su integridad, lo anterior dado que la norma no establece un mínimo o un máximo de tiempo para que el trabajador asista a atender la emergencia que afecta al menor.

66. ¿Este permiso es con goce de remuneración?

Se establece en el precepto legal, que el tiempo que los trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales y que el empleador no

podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en la letra a) del número 4 del artículo 160 del Código del Trabajo.

67. ¿Existe alguna formalidad que deba cumplir el trabajador para hacer uso de este permiso?

La norma establece una formalidad que debe cumplir el trabajador, cual es que se deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo a la que corresponde el domicilio donde el progenitor o quien tenga al menor bajo su cuidado, preste sus Servicios, en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo se encuentra disponible el formato de la declaración para ser presentada en la Inspección del Trabajo respectiva.

XII. LAS REMUNERACIONES DEL PERSONAL

1. ¿Cómo se define Remuneraciones?

El artículo 41 del Código del Trabajo, en su inciso primero define la remuneración señalando que: "Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo".

2. ¿Qué elementos se desprenden de esta definición?

Se desprende de esta definición que tienen el carácter de remuneración todos los estipendios que reúnan los siguientes elementos:

- a. Contraprestación del empleador al trabajador.
- b. Que tenga como causa el contrato de trabajo.
- c. Que se paguen en dinero o en especies avaluables en dinero (naturaleza pecuniaria).

3. ¿Qué significa que este estipendio constituya una contraprestación del empleador al trabajador?

Significa que la causa inmediata de su pago es la ejecución de parte del trabajador del trabajo convenido.

4. ¿Qué significa que el estipendio tenga su causa en el contrato de trabajo?

Significa que para que el estipendio sea considerado remuneración es necesario que tengan su causa en el contrato de trabajo, sin que puedan considerarse como parte de las mismas los estipendios percibidos por el trabajador por un motivo distinto a la relación laboral.

5. ¿Qué significa que se pague en dinero o en especie avaluable en dinero?

La Regla general es que la remuneración sea pagada en dinero, lo cual es ratificado por el artículo 54 del Código del Trabajo, sin embargo, de un modo accesorio y complementario se permite que la misma esté integrada por asignaciones entregadas en especies avaluables en dinero.

6. ¿Todas las contraprestaciones que recibe el trabajador forman parte de su remuneración?

La Regla general es que todas las prestaciones que el trabajador percibe por su trabajo forman parte de su remuneración, sin embargo, hay pagos que excepcionalmente no tienen ese carácter.

7. ¿Qué beneficios y prestaciones no constituyen remuneración?

El Código del Trabajo en el artículo 41 se encarga de establecer los estipendios que no revisten el carácter de remuneración, siendo estos:

- ✓ Asignación de movilización o locomoción
- ✓ Asignación de Colación.
- ✓ Asignación por pérdida de caja.
- ✓ Asignación por desgaste de herramientas.
- ✓ Prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley.
- ✓ Los Viáticos.
- ✓ Indemnización por años de servicios y las demás indemnizaciones que procedan al término del contrato.
- ✓ Devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

8. ¿Cuál es el carácter de la asignación de movilización o locomoción?

Esta asignación no constituye remuneración, y tiene por objeto compensar los gastos en que incurra el trabajador con motivo de su traslado desde su domicilio a su lugar de trabajo y viceversa. Su monto debe ser razonable y prudente de acuerdo al gasto real en que incurra el trabajador, guardando este monto directa relación con los días efectivamente laborados por el trabajador y el costo de los pasajes en locomoción colectiva que deba el utilizar.

9. ¿A cuánto asciende el monto por esta asignación de movilización?

El monto que se pague por concepto de asignación de movilización o locomoción está limitado al valor que en el mercado alcance el transporte utilizado y en atención a la jerarquía del cargo del dependiente, como también al nivel de remuneraciones del que percibe dicha prestación.

10. ¿Qué carácter tienen la asignación por pérdida de caja?

Esta asignación no constituye remuneración, y tienen un carácter meramente indemnizatorio, cuyo objeto es compensar los faltantes o los extravíos de poca monta que tengan los cajeros y en general los dependientes que en razón de sus funciones deban manipular dinero en forma habitual.

11. ¿Cuál es el carácter de la asignación por desgaste de herramientas?

Este estipendio tiene un carácter netamente compensatorio y obedece a aquel gasto en que incurre el trabajador al prestar servicios con su propia indumentaria, por lo cual no constituye remuneración.

12. ¿Cuál es el carácter de la asignación de colación?

Tiene un carácter compensatorio, y tiene por objeto compensar los gastos de alimentación en que deba incurrir el dependiente durante las horas de trabajo para así reponer las energías gastadas durante la jornada de trabajo.

13. ¿Puede ser que esta asignación llegue a constituir remuneración?

Sí, cuando lo pagado por este concepto sea desproporcionado, no guardando relación con los fines para los cuales fue establecida.

14. ¿Cuál es el tratamiento del cheque restaurant?

La finalidad de este vale es la misma que la de la asignación de colación con la única diferencia que en este caso se le otorga al trabajador un vale para que lo canjee por alimento, en cambio a través de la asignación se le otorga una cantidad de dinero.

15. ¿Cuál es el tratamiento de los viáticos?

Constituyen sumas de dinero que la empresa paga a sus trabajadores para que solventen gastos de traslado, alojamiento y alimentación en que deba incurrir con motivo del cumplimiento de sus obligaciones, siempre que para el cumplimiento de las mismas sea necesario que se ausenten de su lugar de residencia habitual.

16. ¿Cuál es la finalidad de los viáticos?

La finalidad es compensatoria, por lo tanto, no puede exceder de la suma razonable que sea necesaria para que el trabajador haga frente los gastos de alimentación, alojamiento y movilización que le impone el traslado de su residencia habitual.

17. ¿Los viáticos deben rendirse por los trabajadores?

En Dictamen N° 1.946, de 1995, la Superintendencia de Seguridad Social, ha señalado respecto de los viáticos que es la cantidad de dinero que el empleador paga a sus trabajadores destinada a

compensar los gastos de alimentación y alojamiento cuando por razones de trabajo deben ausentarse de su residencia habitual. Deben ser de un monto razonable y sujeta a rendición de cuentas y a la debida comprobación del Organismo Previsional correspondiente.

18. ¿Qué carácter tienen las indemnizaciones?

Las indemnizaciones tampoco constituyen remuneración y su carácter tal cual su nombre lo señala es indemnizatorio, es decir no corresponden a una contraprestación en dinero por los servicios en los términos que señala el artículo 41 del Código del Trabajo.

19. ¿Se encuentran definiciones de remuneraciones en el Código del trabajo?

Si el artículo 42 del Código del trabajo realiza una enumeración de algunas remuneraciones siendo estas: sueldo, sobresueldo, comisión, la participación y la gratificación.

20. ¿Es esta enumeración taxativa?

No, la enumeración es ejemplar, contemplándose la posibilidad que existan otras remuneraciones.

21. ¿Qué es el sueldo?

La definición establecida en el código del Trabajo señala que El sueldo, o sueldo base, 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,

22. ¿Qué requisitos debe cumplir una remuneración para ser considerada como sueldo?

Para que una remuneración sea considerada como sueldo debe reunir los siguientes requisitos copulativos:

- a) Que se trate de un estipendio fijo.
- b) Que se pague en dinero.
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.
- d) Que responda a una prestación de servicios durante su jornada ordinaria.

23. ¿Qué es el sobresueldo?

Es la remuneración que perciben los dependientes en pago de las horas extraordinarias de trabajo, las cuales de conformidad a lo establecido en el artículo 30 del Código son aquellas que exceden del máximo legal de 45 hora semanales o de la jornada pactada contractualmente si ésta fuere menor.

24. ¿Qué es la comisión?

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.

25. ¿Qué es la Participación

Es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de una o más secciones de la misma.

26. ¿Qué es la gratificación?

Corresponde a una parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

27. ¿Se puede pactar un sueldo inferior al ingreso mínimo mensual?

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 42 y 44 del Código del Trabajo, el sueldo no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual, pudiendo convenirse un sueldo inferior al ingreso mínimo solo en el caso de jornadas parciales de trabajo.

28. ¿Qué estipendios se pueden considerar para enterar el valor del sueldo mínimo mensual?

La Dirección del Trabajo ha señalado en el Dictamen N° 3152/063, de fecha 25.07.2008, ha señalado que el concepto de sueldo base establecido por el legislador constituye un piso remuneracional para el trabajador por el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, sea ésta la máxima legal o una inferior, estipendio éste que, como ya se ha expresado, no puede ser inferior al monto de un ingreso mínimo mensual o a la proporción de éste, tratándose de jornadas parciales de trabajo.

De la definición contenida en la nueva letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, se desprende que una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, en caso de reunir las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que se trate de un estipendio fijo;
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2° del artículo 10.
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato,
- d) Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

De esta suerte, es posible afirmar que todos los estipendios que reúnan las condiciones antes anotadas, que sean percibidos por la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo y en virtud de normas convencionales, sean éstas, individuales o colectivas, pueden ser calificados como sueldo o sueldo base, circunstancia que, a la vez, permite sostener que todos ellos pueden ser considerados para enterar el monto mínimo fijado por tal concepto, vale decir, una suma no inferior al ingreso mínimo mensual.

29. ¿Puede el empleador condicionar el pago de la comisión al pago del precio de la venta por el cliente?

No, pues con este hecho estaría haciendo participe del riesgo propio del negocio al trabajador.

30. ¿Cómo se calcula la remuneración diaria para los efectos de descontar ausencias cuando el mes tiene menos o más de 30 días?

Para los efectos de calcular la remuneración diaria de los trabajadores que tienen pactada una remuneración mensual fija, el referido período mensual debe ser considerado sobre una base de treinta días siendo indiferente para estos efectos que el mes de que se trate tenga veintiocho o treinta y un días.

Cuando el mes trae menos de 30 días para efectos del descuento de las inasistencias igual se calcula por treinta días, lo mismo ocurre cuando el mes trae 31 días.

31. ¿Puede el empleador descontar de las remuneraciones del trabajador montos por sobre la asignación de pérdida de caja, en el evento de que la pérdida sea mayor que la referida asignación?

No, sólo puede descontar hasta el monto de dicha asignación, el saldo si la pérdida fue mayor, se podrá descontar en el período siguiente.

32. ¿Los minutos u horas de atraso en que incurra un trabajador al iniciar su jornada pueden ser descontados de sus remuneraciones?

El empleador puede descontar las inasistencias del trabajador, sea que sean minutos horas o días, toda vez que el derecho al pago de la remuneración convenida nace con la efectiva prestación de los servicios de parte del trabajador.

Para la realización de los descuentos por atrasos e inasistencias se requiere siempre que el registro control de asistencia este bien llevado.

33. ¿Cómo se determina el valor de la hora para efectos de descuentos de atrasos?

- a) Se divide el sueldo mensual por 30 para determinar la remuneración diaria.
- b) Esta remuneración por día se multiplica por 28 para obtener lo ganado en las últimas cuatro semanas.
- c) El producto de la multiplicación anterior se divide por 176, si la jornada semanal es de 44 horas semanales, o por el número que resulta de multiplicar el número de horas de trabajo convenido semanalmente por 4.

Para un sueldo de \$600.000.- tendríamos:

Valor día= 600.000 / 30 = 20.000

Valor hora= ((6000.000 / 30) x 28)/176 = 3.181,8181

Valor minuto= 3.181,8181 / 60 = 53,03

34. ¿Sobre qué monto de la remuneración se calcula el límite del 15% para los efectos de los descuentos convenidos con el empleador?

Si, los descuentos convenidos con el empleador, se practican sobre la remuneración, sin que se haya efectuado el descuento previsional ni los impuestos.

35. ¿Si el trabajador firma el comprobante de pago de remuneraciones puede posteriormente reclamar a la Inspección del Trabajo el hecho de que ha sido remunerado por una cantidad menor a la que le corresponde?

Sí, toda vez que el comprobante de pago sólo acredita que el trabajador ha recibido la suma señalada en el, y no que esté de acuerdo con su determinación o cálculo.

36. ¿Cuándo es obligatorio para el empleador llevar un libro de remuneraciones?

Es obligatorio para el empleador llevar libro de remuneraciones, siempre que tenga contratado 5 o más trabajadores, esto es independiente del tipo de contrato que tenga el personal.

37. ¿Cuál es el monto que se puede pagar como asignación por desgaste de herramienta?

Esta debe ser de un monto razonable, el cual no podrá exceder del valor que corresponda por cada mes de depreciación de la herramienta utilizada.

38. ¿Cuáles son las regalías que se pueden convenir con los trabajadores agrícolas?

Entre las regalías que se puede convenir están la de cerco, la ración de tierra, casa habitación, leche, leña, semillas, ganado, los talajes.

39. ¿Corresponde disminuir las remuneraciones cuando la reajustabilidad pactada en base al I.P.C. resulta negativa?

Resulta improcedente rebajar el monto nominal de los sueldos y beneficios expresados en dinero pactados en contrato individual o en un instrumento colectivo, cuando la variación del I.P.C. del periodo comprendido en ella ha resultado negativa.

40. ¿Cuál es el procedimiento para calcular el reajuste del IPC para las remuneraciones adeudadas por el empleador?

Se ocupa el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice.

41. ¿Cómo se calcula el interés con que deben pagarse las remuneraciones adeudadas por el empleador?

Las sumas previamente reajustadas devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación hasta la fecha de pago.

42. ¿Puede el empleador pagar las remuneraciones a sus trabajadores mediante el sistema de cajeros automáticos de Redbanc u otro similar?

Sí, toda vez que de común acuerdo entre las partes se pueden pactar formas distintas de pago de remuneración a las que contempla el Código del Trabajo, siempre que los dependientes a los que se les paga por esta vía, puedan disponer oportunamente del monto depositado.

43. ¿A quién se le paga las remuneraciones adeudadas a un trabajador que fallece?

Las remuneraciones que se adeudan deben ser pagadas a la persona que se hizo cargo de los funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos, el saldo y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán, en orden de precedencia, al cónyuge o conviviente civil, a los hijos o a los padres del fallecido, unos a falta de los otros, bastando acreditar el estado civil respectivo. Esto opera sólo tratándose de sumas no superiores a 5 unidades tributarias anuales.

44. ¿El trabajador afectado por una enfermedad profesional que debe ser cambiado de faena puede ver disminuida sus remuneraciones por tal cambio?

No, el empleador no puede alterar las remuneraciones del trabajador, toda vez que una disminución de ellas importaría un menoscabo económico para el trabajador.

45. ¿Qué debe entenderse por mes para los efectos de la periodicidad de pago de las remuneraciones?

Es aquella unidad de tiempo que dura un período continuo que se cuenta desde un día señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente, sin que sea necesario que se extienda del día primero al 28, 29, 30 ó 31. La expresión "mes" no tiene por qué coincidir, necesariamente con el mes calendario, siendo posible considerar como tal, a vía de ejemplo, el período que va del día 20 de enero al 20 de febrero, o del 15 de enero al 15 de febrero.

46. ¿Qué es la semana corrida?

De acuerdo a lo señalado en el Ordinario N° 264/006, de 18.01.2012 de la Dirección del Trabajo, la semana corrida es una remuneración especial impuesta por el legislador que tiene por objeto remunerar los días de descanso semanal a que tienen derecho los trabajadores, es decir, aquellos en que estos se encuentran liberados de prestar los servicios convenidos, a diferencia de lo que sucede con el sueldo y los emolumentos variables propiamente tales, que constituyen estipendios que remuneran la prestación de los servicios por la permanencia del dependiente en la empresa o en relación a su productividad, respectivamente.

47. ¿Qué trabajadores tiene derecho a semana corrida?

Los trabajadores que tiene derecho a percibir semana corrida, son aquellos remunerados exclusivamente por día, como ocurre en los casos de trabajadores remunerados con sueldo diario y sueldos por hora, también tienen derecho a semana corrida aquellos trabajadores remunerados con sueldo mensual más estipendios variables como tratos comisiones o primas, pero en este caso la semana corrida se calcula solamente sobre la base de las remuneraciones variables sin considerar el sueldo base.

48. ¿Qué remuneraciones se incluyen para calcular la semana corrida?

Dada la definición de semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo, las remuneraciones que dan derecho a los trabajadores a percibir semana corrida son las que cumplan los requisitos establecidos en el Ordinario N° 3262/066 del 05.08.2008, de la Dirección Del Trabajo, que señala:

“Para determinar la base de cálculo del beneficio de semana corrida regulado en el artículo 45 del Código del Trabajo, deberán considerarse los estipendios fijos o variables que reúnan los requisitos analizados en el cuerpo del presente este informe”.

Cabe señalar que de acuerdo al artículo 45, el primer requisito que debe reunir un determinado estipendio para integrar dicha base de cálculo, es que la misma revista el carácter de remuneración.

1.- REMUNERACIONES DE CARÁCTER FIJO:

Conforme a la reiterada jurisprudencia de este Servicio, se considera remuneración fija tanto aquella cuyo monto se encuentra preestablecido en el contrato de trabajo, como aquella en que éste puede ser determinado de acuerdo a las bases numéricas consignadas en el mismo instrumento.

Una remuneración de tal naturaleza deberá considerarse para determinar la base de cálculo de la semana corrida cuando reúna los siguientes requisitos:

1.1 QUE SEA DEVENGADA DIARIAMENTE

La jurisprudencia administrativa de este Servicio ha precisado que debe entenderse que cumple tal condición aquella que el trabajador incorpora a su patrimonio día a día, en función del trabajo diario, esto es, la remuneración que tiene derecho a percibir por cada día laborado, sin perjuicio de que su pago se realice en forma mensual.

No deben incluirse en la base de cálculo de la semana corrida aquellos estipendios que, no obstante ser de carácter fijo, no se devengan diariamente, sino en forma mensual, como ocurre, con el sueldo o sueldo base previsto en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo.

1.2 QUE SEA PRINCIPAL Y ORDINARIA

La doctrina de este Servicio ha precisado, en forma reiterada y uniforme lo que debe entenderse por remuneraciones principales y ordinarias, señalando que pueden ser calificadas como tales aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración.

Sólo corresponde incluir en la base de cálculo del beneficio de que se trata las remuneraciones fijas que revistan el carácter de principales y ordinarias, no procediendo considerar para tales efectos aquellas que la Ley expresamente excluye, esto es, las de carácter accesorio, las que de acuerdo a la jurisprudencia administrativa de este Servicio son aquellas incapaces de subsistir por sí mismas, que van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella y que son anexas o secundarias. Tampoco procede incluir las remuneraciones de carácter extraordinario, definidas por este Servicio como aquellas excepcionales o infrecuentes.

De acuerdo a los señalados requisitos, corresponderá considerar el sueldo base diario en la base de cálculo de la semana corrida, por ser éste un estipendio que se devenga en forma diaria y constituir una remuneración principal, toda vez que subsiste por sí mismo, en forma independiente de toda otra remuneración.

En la misma situación se encontraría un BONO FIJO POR TURNO NOCTURNO, en la medida que el trabajo nocturno se realice en forma permanente, sea porque se labore siempre en dicho horario o bien, a través de turnos nocturnos rotativos preestablecidos.

Por el contrario, no procedería considerar para determinar la aludida base de cálculo, un bono de antigüedad de carácter mensual pactado como un porcentaje del sueldo base, atendido que no cumple ninguno de los requisitos precedentemente analizados, toda vez que no se devenga diariamente y no es un estipendio principal, sino accesorio. Tampoco procedería considerar para los señalados efectos, los aguinaldos de navidad y fiestas patrias, puesto que dichos emolumentos son excepcionales e infrecuentes.

2.- REMUNERACIONES VARIABLES.

La doctrina uniforme y reiterada de este Servicio ha establecido que debe entenderse por remuneración variable todo estipendio que, de acuerdo al contrato de trabajo y respondiendo al concepto de remuneración, implique la posibilidad de que el resultado mensual total sea desigual de un mes a otro.

La doctrina precitada encuentra su fundamento en la disposición contenida en el artículo 71 inciso 2º, del Código del Trabajo, el cual establece:

“Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes”.

Lo que caracteriza a una remuneración variable es que su pago queda subordinado al acaecimiento de determinados supuestos condicionantes que pueden ocurrir o no, o cuya magnitud es

imprevisible, lo que en definitiva implica que el monto mensual total no sea constante entre un mes y otro.

Las remuneraciones variables que procede considerar para determinar la base de cálculo de la semana corrida, deberán reunir los siguientes requisitos:

2.1. QUE SEA DEVENGADA DIARIAMENTE:

Deberá estimarse que una remuneración se devenga diariamente si el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día, esto es, aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado.

No deberán considerarse para establecer la base de cálculo del beneficio en comento, aquellas remuneraciones que aun cuando revisten la condición de variables, no se devengan diariamente en los términos antes expresados, como ocurriría, si ésta se determina mensualmente sobre la base de los montos generados por el rendimiento colectivo de todos los trabajadores, como sucedería por ejemplo, en el caso de una remuneración pactada mensualmente en base a un porcentaje o comisión calculada sobre la totalidad de los ingresos brutos de una empresa o establecimiento de ésta.

La jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s 8695/445, de 16.12.86, 6124/139, de 24.08.90, y 2372/111, de 12.04.95 ha resuelto que no tienen derecho al beneficio de semana corrida, por no cumplirse el requisito en análisis, aquellos trabajadores que tienen pactadas comisiones mensuales en base a un porcentaje de la venta neta efectuada por el establecimiento en un determinado mes, las cuales se reparten proporcionalmente entre todos los vendedores.

2.2. QUE SEA PRINCIPAL Y ORDINARIA:

La doctrina de este Servicio ha precisado, en forma reiterada y uniforme lo que debe entenderse por remuneraciones principales y ordinarias, señalando que pueden ser calificadas como tales aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración.

49. ¿El trabajador remunerado exclusivamente por hora tiene derecho a la semana corrida?

Sí, según la reiterada jurisprudencia administrativa los trabajadores remunerados por hora tienen el derecho al pago de semana corrida.

50. ¿El trabajador que tiene distribuida su jornada semanal en menos de cinco días tiene derecho a la semana corrida?

No, los trabajadores contratados para prestar servicios en una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana no tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Solo tendrán derecho al pago de semana corrida los trabajadores que tengan distribuida su jornada ordinaria de trabajo en 5 o 6 días.

51. ¿si el término de la relación laboral se produce el ultimo de trabajo de un dependiente que tiene derecho a semana corrida, tendrá derecho el trabajador a que se le pague semana corrida?

No procede el pago de semana corrida por los días de descanso en favor de los trabajadores, en el evento que el contrato de trabajo concluya antes de la llegada de tales días de descanso.

52. ¿Cómo se calcula la semana corrida?

De acuerdo a lo preceptuado en el artículo 45 del Código del Trabajo el procedimiento de cálculo de la semana corrida debe realizarse semana a semana, para ello se divide la remuneración devengada diariamente en la respectiva semana por el número de días que legalmente le correspondía prestar servicios al trabajador en esa semana, y el resultado se multiplica por los domingos y festivos que el trabajador haya tenido de descanso.

53. ¿las inasistencias hacen perder el derecho a semana corrida?

Conforme a lo dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo, las inasistencias del trabajador a su trabajo no implican que este pierda el derecho a percibir la denominada semana corrida.

Para el correcto cálculo de la semana corrida, siempre deberá analizarse el motivo de la ausencia del trabajador, esto porque si estamos en presencia de días de inasistencia justificada, como son permisos, licencias médicas, citaciones judiciales, descansos semanales u otras circunstancias, el número de días en los cuales el trabajador debió legalmente prestar servicios se ve disminuido, variando la forma de cálculo del promedio a que alude el citado artículo 45, por el contrario si estamos en presencia de días de inasistencias injustificadas, el número de días en los cuales debía legalmente prestar servicio el trabajador se mantiene.

54. ¿Además del procedimiento semanal de cálculo de la semana corrida, existe otro procedimiento de cálculo?

La Dirección del Trabajo estableció que para determinadas situaciones se podía utilizar un procedimiento de cálculo mensual de la semana corrida, el cual se encuentra en el Ordinario N° 0110/001, de 08.01.2009.

55. ¿Cómo es el procedimiento mensual de cálculo de la semana corrida?

La Dirección del Trabajo estableció que el procedimiento de cálculo sería el siguiente:

- a) Deben sumarse todas las remuneraciones variables, de carácter diario devengadas por el trabajador en el mes correspondiente y,
- b) El resultado de dicha suma debe dividirse por el número de días que el trabajador legalmente debió laborar en dicho periodo mensual.

A vía de ejemplo, si el trabajador estuviere afecto a una jornada distribuida en cinco días, de lunes a viernes, y en el respectivo periodo mensual no hubieren incidido festivos, y hubiere laborado todos los días que le correspondía de acuerdo a la jornada convenida, el promedio correspondiente

deberá obtenerse sumando todas las remuneraciones variables diarias devengadas en el período mensual y dividir el resultado de dicha suma por 20, 21, 22 o 23, según el caso, los cuales corresponden al número de días que laboró en el respectivo mes. El valor resultante será el que corresponda pagar por los días domingo comprendidos en dicho lapso.

El mismo procedimiento resulta aplicable a un trabajador cuya jornada se distribuye en seis días, de lunes a sábado, que laboró en las mismas condiciones señaladas en el ejemplo anterior, con la salvedad que en este caso la división del resultado de la suma a que allí se alude deberá efectuarse por 24, 25, 26 o 27, según corresponda.

56. ¿Cómo se calcula la semana corrida de acuerdo al procedimiento mensual?

A modo de ejemplo si un trabajador con jornada de 44 horas semanales distribuidas de lunes a sábado, devengo una remuneración variable en el mes de mayo de 2024 de \$350.000.-, en ese periodo registro 1 día de ausencia injustificada y 3 días de licencia médica, el cálculo de la semana corrida se realizaría de la siguiente forma:

Días en los que legalmente debía prestar servicios el trabajador en mayo de 2024 son 25 días, sin embargo, a estos días se le debe descontar 3 días de ausencias debidamente justificadas, por lo que nos da que en el mes debió trabajar solo 22 días.

Días de ausencia 4, siendo estas 1 día de ausencia injustificada 3 días de licencia médica.

Remuneración variable: \$350.000.-

Semana corrida = $(350.000 / 22) = 15.909.-$

En este caso se pagará por concepto de semana corrida \$15.909.- por cada domingo y festivo, que en el mes de mayo de 2024 son 4 domingos y 2 festivos, siendo la suma a pagar de:

Semana corrida mayo de 2024 = $(15.909 \times 6) = 95.454.-$

57. ¿Cómo se calcula la semana corrida de acuerdo al procedimiento semanal?

A modo de ejemplo si un trabajador con jornada de 44 horas semanales distribuidas de lunes a sábado, devengo una remuneración variable en la semana de \$50.000.-, en la semana registro 2 días de insistencia, un día de inasistencia justificado con licencia médica y el otro día sin justificación, el cálculo de la semana corrida se realizaría de la siguiente forma:

Días en los que legalmente debía prestar servicios el trabajador eran 6, sin embargo, a estos días se le debe descontar 1 día de ausencia debidamente justificada, por lo que nos da que en esa semana debió trabajar solo 5.

Días de ausencia 2.

Remuneración variable: \$50.000.-

Semana corrida = $(50.000 / 5) = 10.000.-$

En este caso solo se pagará por concepto de semana corrida \$10.000.-, por el día domingo que es de descanso para el trabajador.

58. ¿El comprobante de la liquidación de remuneraciones debe ser firmado por el trabajador?

El legislador no ha exigido que el trabajador deba firmar las liquidaciones de remuneraciones, sin perjuicio de que el empleador, conforme a la facultad de dirigir, organizar y administrar la empresa que le confiere el poder de mando y dirección, y con el fin de acreditar fehacientemente el pago de las remuneraciones de sus trabajadores, adopte medidas tendientes a hacer constar tal circunstancia.

De conformidad con lo establecido en el artículo 54 del Código del Trabajo, el empleador, junto con el pago de las remuneraciones, debe entregar a cada trabajador un comprobante indicando el monto pagado, las forma como se determinó y los descuentos efectuados. De esta forma, el legislador no ha exigido que el trabajador deba firmar el comprobante señalado.

59. ¿Puede el empleador entregar al trabajador su comprobante de pago de remuneraciones por Internet?

Si, toda vez que no existe inconveniente legal para que el empleador entregue a los dependientes el comprobante de pago de remuneraciones por Internet, teniéndose presente que la impresión del documento para obtenerlo físicamente no necesariamente implicará que el trabajador esté de acuerdo con la cantidad percibida y que ella es la que corresponde de acuerdo al trabajo realizado. En efecto, si el trabajador ha recibido una cantidad inferior a la que le corresponde conforme a la remuneración pactada en el contrato, tiene derecho a denunciar a la Inspección del Trabajo respectiva el no pago íntegro de sus remuneraciones, derecho que no puede verse coartado por la circunstancia de haber imprimido el comprobante de pago de remuneraciones, aun cuando éste tenga impresa una leyenda que diga, por ejemplo, que el trabajador recibe conforme el dinero y no tiene ningún reclamo posterior que hacer.

60. ¿Si el trabajador firma el comprobante de pago de remuneraciones puede posteriormente reclamar a la Inspección del Trabajo el hecho de que ha sido remunerado por una cantidad menor a la que le corresponde?

El empleador puede requerir del trabajador, aun cuando no es obligatorio, que firme el comprobante como prueba de que percibe la cantidad indicada en el documento, pero tal firma no necesariamente implica que el trabajador está de acuerdo con dicha cantidad percibida y que ella es la que corresponde de acuerdo al trabajo realizado. En efecto, si el trabajador ha recibido una cantidad inferior a la que le corresponde conforme a la remuneración pactada en el contrato, tiene derecho a denunciar a la Inspección del Trabajo respectiva el no pago íntegro de sus remuneraciones, derecho que no puede verse coartado por la circunstancia de haber firmado el comprobante de pago de remuneraciones, aun cuando dicho comprobante tenga impresa la leyenda que el trabajador recibe conforme el dinero y no tiene ningún reclamo posterior que hacer.

61. ¿Cómo se calcula la remuneración diaria para los efectos de descontar ausencias cuando el mes tiene menos o más de 30 días?

La Dirección del Trabajo ha señalado que cuando el trabajador ha pactado una remuneración mensual, para determinar el descuento por un día no laborado debe dividirse tal remuneración por 30. Lo anterior, toda vez que cuando la remuneración es convenida mensualmente implica que el

empleador está remunerando los días laborados y todos aquellos del mes en que no se presta servicio, razón por la cual la división se efectúa por 30, cualquiera sea la cantidad de días que contemple un determinado mes, es decir se divide por 30 independiente que el mes tenga 28, 29, 30 o 31 días.

62. ¿Los minutos u horas de atraso en que incurra un trabajador al iniciar su jornada pueden ser descontados de su remuneración?

La circunstancia de llegar atrasado no necesariamente implica que las remuneraciones del dependiente sufrirán descuento, toda vez que para que sea procedente efectuar los señalados descuentos, la semana debe terminar y sólo en dicho momento el empleador podrá saber si el dependiente ha cumplido con su jornada laboral pactada en el contrato. En efecto, el empleador al término de cada semana debe sumar las horas trabajadas consignadas en el registro de asistencia y anotar tal sumatoria en él y el trabajador firmar en señal de aceptación. De esta manera, si la sumatoria de la semana da una cantidad de horas trabajadas inferior a la convenida en el contrato el empleador se encontrará facultado para descontar de la remuneración del mes el tiempo no laborado, esto es, las horas que faltaron para completar la jornada ordinaria convenida.

63. ¿Puede el empleador descontar de las remuneraciones del trabajador montos por sobre la asignación de pérdida de caja, en el evento de que la pérdida que faculta tal descuento sea mayor que la referida asignación?

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 58 del Código del Trabajo, el empleador sólo puede deducir de las remuneraciones de los trabajadores las sumas o porcentajes determinados destinados a efectuar pago de cualquier naturaleza que hayan sido autorizados por escrito por el trabajador, descuentos estos últimos que no pueden exceder del 15% de la remuneración total del dependiente.

Por otra parte, cabe consignar que la asignación por pérdida de caja es aquella suma de dinero que se paga a los trabajadores que cumplen funciones de cajeros o que, con motivo de sus cargos, custodian dineros o valores, a fin de ponerlos a cubierto de las pérdidas eventuales a que pueden verse expuestos. El empleador sólo podrá descontar de la señalada asignación montos por pérdidas de dinero o valores hasta la concurrencia del monto de la asignación por pérdida de caja que ambas partes acordaron en el contrato, sin que sea procedente descontar de las remuneraciones del dependiente sumas adicionales en compensación de tales pérdidas, salvo que el trabajador, en cada caso, autorice por escrito el descuento y siempre sujeto al límite establecido en el señalado inciso 3° del artículo 58, esto es, a un máximo del 15% de la remuneración mensual.

64. ¿Puede el empleador descontar de las remuneraciones del trabajador que efectuó la venta el valor de los cheques no pagados por el cliente que resulten protestados por el sistema bancario?

No resulta jurídicamente procedente la conducta del empleador de descontar de las comisiones devengadas por el trabajador, la suma que corresponda de cuentas pagadas con cheque por los clientes que resulten protestados por el sistema bancario. De esta forma, la venta de productos de la empresa que se pagan con cheques que resulten incobrables para el empleador, constituye un riesgo que siempre debe asumir el empleador, sin que sea procedente traspasarlo al trabajador.

El empleador no podría deducir, retener o compensar suma alguna al trabajador por el no pago de efectos de comercio que el mismo empleador haya autorizado recibir como medio de pago por los bienes y servicios que proporciona su establecimiento a terceros.

65. ¿Sobre qué monto de la remuneración del trabajador se calcula el descuento por atraso o inasistencias cuando el dependiente está remunerado a trato u otra remuneración variable?

El empleador sólo puede descontar de las remuneraciones el tiempo no laborado por el dependiente si éste tiene un sueldo fijo pactado en el contrato, y si su remuneración fuera mixta, esto es, sueldo más remuneración variable, el descuento procedería sólo del sueldo convenido, no siendo jurídicamente procedente descuento por tal materia si el trabajador percibiera exclusivamente remuneraciones variables como es el trato o la comisión.

66. ¿Sobre qué monto de la remuneración del trabajador se calcula el límite del 15% para los efectos de los descuentos convenidos con el empleador?

Para los efectos del cálculo del 15% a que se refiere el inciso 3° del artículo 58 del Código del Trabajo, debe considerarse el monto bruto total de las remuneraciones a que tenga derecho el trabajador, esto es, sin previa deducción de los descuentos obligatorios establecidos en el inciso 1° del mismo texto.

67. ¿Corresponde disminuir las remuneraciones cuando la reajustabilidad pactada resulta negativa?

Si dentro del período pactado para un reajuste de remuneraciones y beneficios, uno o más meses el I.P.C. resultara negativo, debe procederse a efectuar la sumatoria de los índices del período, restándose aquellos negativos, y el resultado que arroje tal operatoria será el porcentaje en que deberán reajustarse las remuneraciones. En el caso de que el resultado final diera un valor negativo, no corresponde efectuar disminución de las remuneraciones de los trabajadores y no habría reajustabilidad.

68. ¿El teléfono celular que la empresa proporciona al trabajador debe ser considerado como remuneración en especie?

La regalía de teléfono celular que proporciona la empresa al trabajador no se encuentra dentro de las excepciones contempladas en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo, en el que se señalan qué estipendios no constituyen remuneración, por lo que debe concluirse que dicho beneficio constituiría remuneración en especie y, por ende, queda afecto a cotizaciones previsionales.

No obstante, lo anterior, si la entrega de tal beneficio es en virtud de la prestación de servicios, esto es, es necesario para desarrollar las funciones, caso en que se podría estimar como una herramienta de trabajo y, en consecuencia, no debería estar afecto a cotizaciones previsionales.

Por el contrario, si el uso del teléfono celular es personalísimo, es decir, no está relacionado con la prestación de servicios y sólo lo usa el trabajador en su beneficio personal, debe ser considerado una regalía y por consiguiente afecto a cotizaciones previsionales.

69. ¿La casa-habitación que se le proporciona a un trabajador debe ser considerada remuneración?

El beneficio de casa-habitación que percibe el trabajador, reúne -inequívocamente- todos los caracteres propios de remuneración, toda vez que es una contraprestación en especie posible de avaluar en dinero y que se percibe por causa del contrato de trabajo, y además, no se encuentra dentro de las exclusiones que contempla el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo.

70. ¿La indemnización por años de servicio pactada en un contrato colectivo queda sujeta al límite de las 5 UTA en caso de fallecimiento del trabajador?

El artículo 60 del Código del Trabajo establece que, en caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta la concurrencia del costo de los mismos, el saldo, si los hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán al cónyuge o conviviente civil, a los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimos o naturales del fallecido, uno a falta de otros, en el orden en que se han indicado, debiendo para ello acreditarse el estado civil respectivo.

El procedimiento excepcional de pago antes señalado sólo opera tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales.

De lo señalado precedentemente se desprende que la norma legal sólo regula el pago de las remuneraciones y demás prestaciones que se encontraren pendientes a la fecha del fallecimiento del trabajador, no incluyéndose entre éstas la indemnización por años de servicio, toda vez que este beneficio no constituye remuneración y tampoco puede ser considerado una prestación pendiente al momento del deceso del dependiente, ya que se devenga precisamente una vez ocurrido el fallecimiento del mismo y siempre que tal beneficio se haya convenido previamente por las partes, toda vez que la ley no establece su procedencia en caso de muerte del trabajador.

De esta forma, la indemnización por años de servicio pactada en un contrato colectivo debe ser pagada en la forma convenida por las partes, cualquiera sea su monto.

71. ¿Cuándo es obligatorio para el empleador llevar un libro de remuneraciones?

De conformidad con lo establecido en el artículo 62 del Código del Trabajo el empleador se encuentra obligado a llevar un libro de remuneraciones cuando cuenta con cinco o más trabajadores.

Finalmente cabe señalar que en este registro deben ser considerados todos los trabajadores de la empresa que prestan servicios con el vínculo de subordinación y dependencia y debe contener las cantidades brutas que el empleador pague a los dependientes.

72. ¿Cuál es el valor del ingreso mínimo mensual?

De enero a junio de 2024 es de \$460.000.-

A contar del 01 de julio de 2024 \$500.000 para trabajadores mayores de 18 años y de hasta 65 años.

73. ¿Los trabajadores que están exceptuados del cumplimiento de la jornada de trabajo tienen derecho a percibir el ingreso mínimo mensual?

La obligación de pagar un sueldo base equivalente a un ingreso mínimo mensual solo opera respecto de las relaciones laborales en que se exija el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, sea ésta total o parcial. Sin embargo, el hecho de que estos trabajadores no tengan derecho a un sueldo, no los priva de su derecho al ingreso mínimo legal, por lo cual, la remuneración total percibida no puede ser inferior al ingreso mínimo legal.

74. ¿Puede convenirse un sueldo equivalente al valor del ingreso mínimo mensual proporcionalmente calculado en relación con la jornada de trabajo?

De conformidad con lo previsto en el inciso 3° del artículo 44 del Código del Trabajo, el monto mensual del sueldo no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convienen jornadas parciales de trabajo, el sueldo no puede ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculado en relación con la jornada ordinaria de trabajo. De esta forma, resulta procedente pactar un sueldo equivalente al ingreso mínimo mensual proporcional a la jornada ordinaria de trabajo.

Es importante señalar que, de acuerdo a lo resuelto por la Corte Suprema, el sueldo mínimo solo se puede proporcionar a la jornada semanal convenida solo en el caso de los contratos de trabajo a tiempo parcial, que son los que tiene una jornada ordinaria de trabajo de 30 horas o menos a la semana, pudiendo citarse el siguiente fallo:

CAUSA ROL N° 1.957-2.015.-, de 10.11.2015, Recurso de Unificación de Jurisprudencia

9°.- Que fluye de lo razonado que una jornada de treinta y seis horas semanales goza de la naturaleza de una ordinaria, para todos los efectos legales, lo que se desprende de los preceptos relacionados, por cuanto a partir de la vigencia de la Ley 19.759 -que la estableció en forma expresa- la única jornada parcial admitida por el legislador es aquella cuyo máximo es de treinta horas semanales y no otra. En este mismo sentido, cuando en el inciso tercero del artículo 44 del Código del Trabajo se autoriza pagar un sueldo proporcional, dicha excepción está referida excepcionalmente a la situación allí descrita, es decir, a los contratos con jornada parcial, entendida ésta como la definida en su artículo 40 bis.

75. ¿El número de horas convenidas de jornada ordinaria semanal afecta la determinación del valor hora, minuto y el valor de horas extras?

Dependiendo del número de horas semanales de jornada ordinaria de trabajo, el valor de la hora ordinaria de trabajo, el valor de los minutos y el valor de las horas extras, varían, ya que para hacer esos cálculos se utilizan las siguientes formulas:

Para una jornada semanal de 44 horas, que es el máximo legal a partir del 27.04.2024.

Valor día: (sueldo / 30)

Valor hora: (((sueldo / 30) X 7) / 44)

Valor minuto: (((sueldo/ 30) X 7) / 44) / 60

Valor horas extras = $((\text{sueldo} / 30) \times 4) / 45) \times 1.5$

Si un trabajador tiene un sueldo de \$600.000.- y la jornada semanal de 44 horas, los valores serán:

Si un trabajador tiene un sueldo de \$600.000.- y la jornada semanal de 44 horas, los valores serán:

Valor día: $(600.000 / 30) = \$20.000.-$

Valor hora: $((600.000 / 30) \times 7) / 44) = \$3.181,8181$

Valor minuto: $((600.000 / 30) \times 7) / 44) / 60 = \53.03

Valor horas extras = $((600.000 / 30) \times 7) / 44) \times 1.5 = \$4.772,72$

Si utilizamos el sueldo mínimo que entra en vigencia el 01.07.2025, el cual será de \$500.000.- tendremos que, de acuerdo al número de horas semanales convenidas, los valores serían los siguientes:

SUELDO MENSUAL	JORNADA ORDINARIA SEMANAL	VALOR DÍA	VALOR HORA	VALOR MINUTO	VALOR HORA EXTRA 50% RECARGO
500.000	44	16.666,667	2.651,515	44,192	3.977,273
500.000	43	16.666,667	2.713,178	45,220	4.069,767
500.000	42	16.666,667	2.777,778	46,296	4.166,667
500.000	41	16.666,667	2.845,528	47,425	4.268,293
500.000	40	16.666,667	2.916,667	48,611	4.375,000
500.000	39	16.666,667	2.991,453	49,858	4.487,179
500.000	38	16.666,667	3.070,175	51,170	4.605,263
500.000	37	16.666,667	3.153,153	52,553	4.729,730
500.000	36	16.666,667	3.240,741	54,012	4.861,111
500.000	35	16.666,667	3.333,333	55,556	5.000,000
500.000	34	16.666,667	3.431,373	57,190	5.147,059
500.000	33	16.666,667	3.535,354	58,923	5.303,030
500.000	32	16.666,667	3.645,833	60,764	5.468,750
500.000	31	16.666,667	3.763,441	62,724	5.645,161

Es importante recordar que, de acuerdo a lo resuelto por la Corte Suprema, el sueldo mínimo solo se puede proporcionar a la jornada semanal convenida solo en el caso de los contratos de trabajo a tiempo parcial, que son los que tiene una jornada ordinaria de trabajo de 30 horas o menos a la semana.

XIII. LA GRATIFICACIÓN

1. ¿Qué es la gratificación?

Es un tipo de remuneración que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

2. ¿Qué es la participación?

Es un tipo de remuneración que consiste en la proporción de las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.

3. ¿Qué diferencia la participación de la gratificación?

Estos dos tipos de remuneraciones presentan las siguientes diferencias:

- a. La gratificación tiene un origen legal, ya que es el legislador el que ha impuesto al empleador la obligación de pagar este beneficio cuando concurren ciertos requisitos.

La participación tiene un origen contractual, pues el empleador está obligado a pagarla en la medida que se haya pactado.

- b. La gratificación se calcula sobre un porcentaje determinado de las utilidades y la convencional no puede ser inferior a éste.

La participación se puede calcular sobre las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.

4. ¿Qué clasificación admite la gratificación?

- a. En relación a su origen, se clasifica en:

- i. Legal.
- ii. Convencional.

La convencional se subclasifica en:

- i. Garantizada.
- ii. No garantizada.
- b. En relación al tiempo trabajado se clasifica en:
 - i. Íntegra o completa.
 - ii. Proporcional.

5. ¿Qué es la gratificación legal?

Es la que se encuentra regulada en el Capítulo V del Código del Trabajo, artículos 47 a 52.

6. ¿En qué casos se aplican las normas contenidas en los artículos 46 a 52 del Código del Trabajo?

La gratificación legal opera:

- a. En el evento que las partes no hayan pactado algún tipo de gratificación.
- b. En los casos que las partes hayan pactado gratificación y ésta es inferior a la legal.

7. ¿Qué características presenta la gratificación legal?

- a) Es un beneficio de carácter anual.
- b) Es un beneficio sujeto a una condición suspensiva.

La gratificación regulada por el Código del Trabajo siempre es no garantizada, es decir, es condicional.

Es menester para que sea procedente su pago, que se obtengan utilidades en el ejercicio comercial.

8. ¿Qué significa que sea un beneficio anual?

La gratificación se concibe como un beneficio de carácter anual, como participación eventual o garantizada en las utilidades que pueda obtener la empresa en el respectivo ejercicio comercial.

9. ¿Cuál es la condición suspensiva a que está sujeta la gratificación?

La gratificación es un beneficio sujeto a la eventualidad que la empresa obtenga utilidades en el ejercicio comercial respectivo.

10. ¿Qué es la gratificación íntegra?

Es aquella a que tiene derecho el dependiente, que, al momento de cerrarse el respectivo ejercicio, ha completado un año de servicios en la empresa.

11. ¿En qué consiste la gratificación proporcional?

La gratificación proporcional consiste, en el derecho a recibir proporcionalmente este beneficio, es la que se paga a los trabajadores que no alcanzan a completar un año de servicio, se calcula en proporción a los meses trabajados.

12. ¿Cuál es la gratificación convencional?

Es aquella acordada en los contratos individuales o en instrumentos colectivos de trabajo.

13. ¿Cuál es el monto y forma de pago de la gratificación convencional?

El monto, la forma de pago y todas las condiciones de la gratificación convencional son las que hayan acordado las partes en el contrato de trabajo.

14. ¿Qué limitaciones tienen las partes al pactar la gratificación convencional?

No puede ser inferior a la gratificación legal, en virtud del carácter irrenunciable de los derechos laborales.

15. ¿Qué sucede si la gratificación convencional es de un monto inferior a la legal?

En los casos que se convenga una gratificación convencional y, ésta es fuere inferior a la legal, el empleador deberá pagar al trabajador la diferencia resultante.

16. ¿Qué es la gratificación convencional garantizada?

Es aquella que se exige aún cuando la empresa no haya obtenido utilidades líquidas, o sea, el empleador se encuentra obligado a pagarla con prescindencia de si obtuvo utilidades.

17. ¿Es posible presumir la gratificación garantizada?

No. Este tipo de gratificación siempre será un acuerdo expreso entre trabajador y empleador en el cual se acuerda pagar una gratificación garantizada.

18. ¿Cuál es la gratificación convencional no garantiza?

Es la que está sujeta a la eventualidad de que la empresa obtenga utilidades líquidas en el respectivo ejercicio comercial.

19. ¿Qué requisitos deben concurrir para que sea exigible la gratificación legal?

De acuerdo al artículo 47 del Código del Trabajo es necesario la concurrencia de los requisitos que a continuación se indican:

- a. Que se trate de establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros, o cooperativas.
- b. Que las empresas o establecimientos indicados, con excepción de las cooperativas, persigan fines de lucro.
- c. Que se encuentren obligados a llevar libros de contabilidad, y
- d. Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en su giro.

20. ¿Qué significa la expresión "cualesquiera otros que persigan fines de lucro" que utiliza el artículo 47?

Significa que se encuentran obligados a gratificar a sus trabajadores todas las personas naturales o jurídicas que persiguiendo fines de lucro y que llevando libros de contabilidad obtengan utilidades líquidas en su ejercicio comercial.

21. ¿Cuándo una empresa o establecimiento persigue fines de lucro?

Una empresa persigue fines de lucro cuando los beneficios pecuniarios que de ella provienen, se reparten entre sus asociados y pasan a aumentar los bienes del patrimonio individual de cada socio.

22. ¿Cuándo una institución no persigue fines de lucro?

Cuando las ganancias que ella obtenga no se incorporan al patrimonio de sus asociados, destinándose, por el contrario, al otorgamiento de beneficios de carácter colectivo. En otras palabras, las ganancias o utilidades no son repartidas entre los asociados.

23. Las Congregaciones Religiosas que administran establecimientos educacionales subvencionados y particulares. ¿Están obligadas a pagar gratificación?

Estas instituciones no se encuentran obligadas a pagar gratificación ya que no persiguen fines de lucro.

24. ¿Qué sistema de contabilidad debe llevar la empresa o establecimiento para que concurra este requisito?

La ley al señalar como requisito la obligación de llevar libros de contabilidad, no ha efectuado ninguna distinción en relación con el sistema de contabilidad utilizado por la empresa, por lo tanto, basta que el empleador se encuentre obligado a llevar libros de contabilidad para que concurra este requisito.

25. ¿Cómo se procede en las empresas que tienen varias faenas y llevan contabilidad centralizada, para distribuir las utilidades?

En estos casos la utilidad líquida que sirve de base para el pago de la gratificación legal debe distribuirse entre todos los trabajadores de la empresa.

26. ¿Cómo se calcula la utilidad líquida de una empresa que cuenta con varios establecimientos y lleva contabilidad separada?

Tratándose de una empresa con dos o más establecimientos, deberá procederse al pago de la gratificación considerando independientemente cada uno de los establecimientos, atendiéndose al resultado del respectivo balance.

27. ¿Opera la misma regla cuando el contribuyente presenta una sola declaración de renta?

La obligación de los contribuyentes de presentar una sola Declaración de Renta Anual por las diversas actividades que pueda desarrollar, es una obligación accesorio de naturaleza tributaria que dice relación con la administración del impuesto y que no tiene relevancia para otros efectos, en consecuencia, no opera la misma regla.

28. ¿Quién puede solicitar al Servicio de Impuestos Internos la certificación de las utilidades líquidas de la empresa?

Los empleadores, los sindicatos de trabajadores y delegados del personal, pueden solicitar al Servicio de Impuestos Internos la certificación de utilidades líquidas obtenidas por la empresa, a objeto de determinar el pago de las gratificaciones correspondientes. También pueden solicitar la aludida certificación los Sindicatos Interempresas, Federaciones y Confederaciones, pero solamente respecto de las empresas a que se encuentren vinculados sus asociados.

29. ¿En qué momento queda determinada la existencia o inexistencia del derecho a gratificación legal en favor de los trabajadores?

Queda establecida al momento del cierre del ejercicio comercial anual, lo que ocurre, generalmente, al 31 de diciembre de cada año.

30. Por tratarse de un beneficio anual, ¿Qué incidencia tiene en la forma de pago?

Al ser un beneficio anual el empleador se encuentra obligado a pagarla, a más tardar, en el mes de Abril del año siguiente del ejercicio comercial, sin perjuicio de conceder anticipos mensuales, bimensuales, trimestrales, etc.

31. ¿Cómo se paga la gratificación?

En el evento que se haya convenido una gratificación, sea en el contrato individual o en un instrumento colectivo, se debe pagar en los términos, fechas y condiciones indicadas en el respectivo instrumento.

32. ¿Qué sucede si las partes no han pactado nada?

Si no se hubiere estipulado nada respecto a la gratificación, entran a regir las disposiciones legales contenidas en los artículos 47 y siguientes del Código del Trabajo.

33. ¿Qué sistemas de pago contempla la ley?

Existen dos sistemas:

- a. El del prorrateo del 30 % de la utilidad líquida, regulado en el artículo 47 del Código del Trabajo.
- b. El de abono del 25% sobre las remuneraciones devengadas por el trabajador, regulado en el artículo 50.

34. ¿Quién elige el sistema de pago?

La elección de cualquiera de los sistemas de pago indicados en el número precedente corresponde al empleador.

35. Al adoptar un sistema, ¿Se obliga el empleador a continuar al año siguiente con el mismo?

El hecho de elegir uno de los sistemas señalados, no obliga al empleador a continuar el próximo año con el mismo.

36. Adoptado un sistema de pago, ¿Debe ser el mismo para todos los trabajadores de la empresa?

El empleador puede aplicar indistintamente cualquiera de los sistemas a cada uno de los trabajadores de la empresa.

37. ¿Qué sucede si el empleador convencionalmente se ha obligado a pagar la gratificación a través de uno de los sistemas de pago?

En este caso, deberá pagar la gratificación de acuerdo al sistema pactado con los trabajadores, sin que sea procedente que pueda optar por uno u otro.

38. ¿Cuál es el plazo que tiene el empleador para ejercer su opción?

La jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha señalado que el plazo que tiene el empleador para optar al sistema de pago de la gratificación se cuenta desde la presentación de la liquidación ante el Servicio de Impuestos Internos y hasta el momento en que efectivamente se verifique el pago del aludido beneficio. El empleador puede ejercer la facultad de opción, aún en el evento que el pago del beneficio no se efectúe en la oportunidad legal correspondiente.

39. ¿Cuál es el criterio de los Tribunales de Justicia?

Los Tribunales de Justicia, en algunos fallos, han sostenido que, si el empleador no ejerce el derecho de opción en la oportunidad legal correspondiente, lo pierde. Debiendo, en tales casos gratificar conforme al artículo 47 del Código del Trabajo.

40. ¿En qué consiste el sistema de prorrateo que regula el artículo 47?

Consiste en que el empleador debe pagar de gratificación, a lo menos, el 30% de las utilidades líquidas que obtenga en el respectivo ejercicio comercial.

41. ¿Cómo se calcula lo que corresponde al trabajador?

Se determina en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo periodo anual, incluidos los que no tengan derecho.

42. ¿Qué significa la expresión "devengado por cada trabajador"?

Significa que para calcular la gratificación deben considerarse todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales avaluables en dinero que percibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo en el respectivo período anual, tales como, sueldo, sobresueldo, comisión, bonos, incentivos, etc.

43. En el caso de optar por el artículo 47 ¿Existe algún límite para el monto que reciba cada trabajador?

Los montos que arroje este sistema de pago no se encuentran sujetos a límite alguno.

44. Si el empleador opta por este sistema de pago, ¿Puede efectuar anticipos mensuales?

No existe inconveniente para que el empleador otorgue anticipos mensualmente o en los periodos que determine.

La sola circunstancia que el empleador efectúe anticipos no significa, necesariamente, que ha optado por el sistema del artículo 50.

45. Los anticipos que por causa de gratificaciones se otorguen a los trabajadores, ¿Están sujetos a alguna condición?

Los anticipos que se otorguen a los trabajadores se encuentran afectados por la condición que la empresa obtenga utilidades en el ejercicio, y su radicación definitiva en el patrimonio del dependiente ocurre con ocasión del balance anual de las operaciones de la empresa, para el caso cierto de la ganancia, y con la obligación de restitución si no se produjeren o fueren de un monto inferior al anticipo.

46. ¿En qué consiste el sistema del 25% de las remuneraciones mensuales del artículo 50?

El sistema que regula el artículo 50 del Código del Trabajo consiste en que el empleador se exime de la obligación de pagar gratificación en proporción a las utilidades de la empresa en el respectivo ejercicio comercial, en la medida que pague al trabajador el 25% de lo devengado en el mismo período por concepto de remuneraciones.

En otros términos, el empleador deberá pagar al trabajador el 25% de todas las remuneraciones que éste haya devengado durante el año. (01 de enero al 31 de diciembre).

47. ¿Qué remuneraciones deben considerarse para el pago de la gratificación de acuerdo al artículo 50?

Deben considerarse para el pago de la gratificación todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero percibidas por el trabajador como retribución de los servicios prestados para el empleador, por ejemplo, sueldo, sobresueldo, comisión, participación, bonos, etc. En definitiva, se deben considerar todos los emolumentos que revistan el carácter de remuneración y que su pago sea mensual.

48. ¿Se pierde la opción del artículo 50 si no se abona mensualmente el 25%?

El empleador no pierde la opción del artículo 50 del Código del Trabajo si no abonare mes a mes el 25% de las remuneraciones devengadas en el respectivo período.

49. ¿Puede pagarse el 25% de una sola vez?

Si, toda vez que no existe inconveniente jurídico para que el empleador, optando por el sistema del artículo 50, pague el 25% de las remuneraciones devengadas por el trabajador, en una sola oportunidad. Tampoco existe inconveniente para que efectúe uno, dos o más anticipos o abonos durante el año.

50. La sola circunstancia de otorgar anticipos, ¿Significa que se ha optado por el sistema del artículo 50?

El solo hecho que el empleador otorgue anticipos o abonos a cuenta de gratificación no significa, necesariamente, que ha optado por el sistema del artículo 50, conservando la facultad de optar por el sistema del prorrateo del artículo 47.

51. ¿Existe algún tope respecto al monto que deba pagarse?

Si el empleador opta por pagar a sus trabajadores las gratificaciones legales en los términos del artículo 50, el tope máximo de la gratificación que corresponde a cada trabajador no podrá exceder de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales.

52. Para determinar el tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, ¿Qué ingreso mínimo debe considerarse?

Para estos efectos se debe considerar el Ingreso Mínimo vigente al 31 de diciembre del respectivo año, toda vez que esa es la fecha en que, por cerrarse el ejercicio comercial, oportunidad en que se confeccione el balance correspondiente, se determinan la existencia de utilidades.

53. ¿Cómo se aplica el tope de los 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales cuando el trabajador labora menos de un año?

En el evento que el trabajador no hubiere laborado el ejercicio comercial completo, el tope de 4,75 Ingresos Mínimos a que alude el artículo 50 del Código del Trabajo debe aplicarse en proporción al tiempo trabajado y de acuerdo a lo percibido.

54. ¿Se aplica la misma regla cuando el trabajador ha estado acogido a licencia médica?

En los casos que el dependiente ha estado sujeto a licencia médica por algunos meses durante el año, el tope de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales, no se aplica en forma proporcional al tiempo laborado.

55. ¿Qué sucede si se ha acordado el pago de la gratificación conforme al sistema del artículo 50 y no se han obtenido utilidades?

En el evento que el empleador no obtenga utilidades en el ejercicio comercial respectivo, se encuentra exonerado de la obligación de pagar dicho beneficio, aún cuando hubiere acordado con sus trabajadores el sistema del artículo 50.

56. ¿El sistema de pago del artículo 50, también se encuentra sujeto a la condición que se obtengan utilidades?

La disposición legal contenida en el artículo 50 que señala la forma en que el empleador puede cumplir con su obligación de pagar gratificación, parte siempre del supuesto que existan utilidades suficientes. Por lo tanto, si no se han obtenido utilidades en el ejercicio comercial, no existe ninguna obligación de pago.

57. ¿Debe considerarse, para el pago de las gratificaciones, el factor de actualización que fija el Servicio de Impuestos Internos?

No, el factor de actualización que fija el Servicio de Impuestos Internos para la declaración del Impuesto a la Renta, no debe considerarse, dado que no existe norma legal alguna que así lo disponga y por lo tanto, no es aplicable al pago de las gratificaciones.

58. Los anticipos por concepto de gratificaciones, ¿Se reajustan?

Los anticipos, que el empleador otorgue a título de la gratificación, al momento de efectuarse la liquidación definitiva, deben incrementarse en la variación que hubiere experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre el mes que antecede a aquel en que se efectuó el anticipo y el mes anterior a aquel en que se concluyó el pago de dicho beneficio.

59. ¿Se aplica, además el interés que contempla el artículo 63 del Código del Trabajo, a los anticipos?

No es procedente aplicar interés alguno sobre las sumas anticipadas por concepto de gratificación.

60. ¿Son impositibles las gratificaciones?

Las sumas que se paguen a título de gratificaciones, cualquiera que fuere su naturaleza, siguen la misma suerte que las remuneraciones, es decir, están afectas por las mismas cotizaciones que aquéllas.

61. ¿En qué plazo deben pagarse?

Considerando que las imposiciones deben pagarse dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel dentro del cual las remuneraciones se pagaron o debieron pagarse, no cabe sino concluir que las imposiciones que se paguen sobre las gratificaciones, deben declararse y pagarse dentro de los diez primeros días del mes de mayo, ya que la obligación de pagarlas se entiende cumplida dentro del mes de Abril anterior para efectos del vencimiento del plazo para presentar el balance correspondiente ante el Servicio de Impuestos Internos.

62. ¿Cómo se determina la parte de gratificaciones afectas a imposiciones e impuestos?

Para determinar la parte de dichos beneficios que se encuentra afecta a imposiciones e impuestos en relación con el límite máximo de impositibilidad mensual, se distribuirá su monto en proporción a los meses que corresponda y a los cuocientes se sumarán las respectivas remuneraciones mensuales. Las imposiciones e impuestos se deducirán de la parte de tales beneficios que, sumadas a las respectivas remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de impositibilidad.

63. Las gratificaciones, ¿Se encuentran afectas al tope imponible?

Las sumas pagadas a título de gratificación están afectas a las mismas imposiciones que las otras remuneraciones mensuales y a la fijación del tope de impositibilidad de ellas, ascendente a 60 Unidades de Fomento del último día del mes anterior.

64. Los anticipos que se otorguen a cuenta de la gratificación, ¿Están afectos a imposiciones?

Todo pago de anticipo de gratificación trae consigo la obligación de enterar las correspondientes imposiciones en la oportunidad legal, por tratarse de un haber que constituye remuneración.

65. Las cotizaciones por concepto de gratificación, ¿Se deben declarar en la misma planilla de remuneraciones mensuales?

Los empleadores que paguen gratificaciones mensuales, podrán efectuar las cotizaciones correspondientes en la misma planilla de pago o declaración de cotizaciones por remuneraciones devengadas en el mismo mes que se paga la gratificación. Para estos efectos, la gratificación se sumará a la remuneración imponible.

66. ¿Pueden pagarse las cotizaciones en planillas distintas?

Sólo existe la obligación de confeccionar planillas distintas, cuando se paguen o declaren cotizaciones por gratificaciones correspondientes a un periodo superior a un mes.

67. ¿Es procedente enterar el Ingreso Mínimo Mensual con la gratificación?

No resulta jurídicamente procedente enterar el Ingreso Mínimo Mensual con la gratificación legal o convencional, sea que esta última revista o no el carácter de garantizada, pagada mes a mes.

68. ¿Tienen derecho a gratificación los trabajadores cuyos contratos duran 30 días o menos?

Los trabajadores cuyos contratos tengan una duración de 30 días o menos o de prórroga de éstos, que sumadas al periodo inicial, no excedan de 60 días, no tienen derecho a gratificación, ya que en la remuneración convenida se entienden incluidos los derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

69. ¿Procede considerar la gratificación para el cálculo del sobresueldo?

No resulta jurídicamente considerar la gratificación para el cálculo del sobresueldo, ni aún en el caso de una gratificación convencional de monto equivalente o superior a la legal, que se pague mes a mes, por no tener esta el carácter de sueldo.

70. ¿Debe incluirse la gratificación en el concepto de última remuneración para calcular la indemnización por años de servicios?

El artículo 172 del Código del Trabajo, al señalar los estipendios, que deben excluirse del concepto de última remuneración mensual para los efectos del pago de las indemnizaciones, menciona los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad.

71. ¿Cuál es el criterio de la Dirección del Trabajo en esta materia?

La Dirección del Trabajo ha expresado que procede incluir dentro del concepto de última remuneración mensual una gratificación convencional garantizada de monto equivalente o superior a la legal, que se pague mes a mes.

Además, ha dictaminado que la gratificación legal pagada mes a mes a los trabajadores, debe incluirse en la base de cálculo para el pago de la indemnización por años de servicios.

72. ¿Afecta el derecho a gratificación los períodos en que el trabajador no desarrolla trabajo efectivo?

Los períodos durante los cuales el trabajador, por cualquier circunstancia, incluida la huelga, no ha desarrollado un trabajo efectivo, no afectan su derecho a la gratificación, bastando, por tanto, para impetrarla, con que durante los mismos se haya mantenido la vigencia de la respectiva relación laboral.

73. ¿Cómo se calcula la gratificación legal, cuando ha incidido una huelga en el ejercicio comercial respectivo?

Para los efectos del cálculo de la gratificación legal de los trabajadores que no laboraron el año completo por haber hecho efectiva la huelga, deberá atenderse exclusivamente al monto de las remuneraciones mensuales devengadas por éstos en el referido período anual y no al tiempo efectivo de prestación de servicios durante el señalado periodo.

74. ¿Cómo se calcula la gratificación de los trabajadores acogidos a licencia médica?

La gratificación legal, es decir la que se determina en forma anual, que debe pagarse a trabajadores sujetos a licencia médica, por enfermedad común o por cualquier otra causa, debe calcularse tomando también en consideración el subsidio a que ha tenido derecho.

75. Los anticipos mensuales a título de gratificación, ¿Privan a ésta de su carácter anual?

Las sumas anticipadas mensualmente, por concepto de gratificación legal, constituyen sólo una modalidad de pago del referido beneficio, conservando el mismo el carácter de anual y eventual.

76. El trabajador acogido a licencia médica ¿tiene derecho a gratificación cuando es pagada mes a mes?

No procede impetrar del empleador el pago de la gratificación pagada mes a mes, cuando esta última está comprendida en el cálculo del subsidio, en el caso de trabajadores sujetos a licencia médica.

77. ¿La gratificación se incluye en la base de cálculo de los subsidios por incapacidad laboral?

En los casos que la gratificación sea pagada en forma mensual, ésta debe incorporarse en la base de cálculo de los subsidios por incapacidad laboral, por lo cual, el empleador al informar las remuneraciones del trabajador, en el formulario de licencia médica, deberá indicar este tipo de remuneración.

Lo anterior, no procede en los casos que la gratificación sea pagada con una periodicidad superior a un mes.

78. ¿La gratificación pagada mensualmente en base al 25% de la remuneración mensual se puede pagar proporcionalmente a los días laborados por un trabajador?

El tope de gratificación mensual, no procede que se reduzca proporcionalmente a los días trabajados, sin embargo la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 4930/60, de 19.12.2013, ha señalado que *“Conforme a lo expuesto es dable concluir que el trabajador que hace uso de licencia médica durante algunos días del mes y cuyo subsidio por incapacidad temporal ha sido determinado en base a una remuneración imponible que incluye el beneficio de gratificación legal pagado en forma mensual, sólo tiene derecho a exigir de su empleador el pago del mismo en proporción a los días efectivamente trabajados en la respectiva mensualidad”*.

79. ¿Cuáles son los topes de gratificación del artículo 50 del Código del Trabajo para el año 2024?

Este año 2024 tendremos 2 topes de gratificación, toda vez que hay 2 valores de IMM, a saber:

De enero a junio de 2024, el IMM es de \$460.000.-, de ello tenemos que:

Monto del tope anual (4.75 IMM): \$2.185.000.-

Monto del tope mensual (4,75 / 12): \$182.084.-

De julio a diciembre de 2024, el IMM será de \$500.000.-, de ello tenemos que:

Monto del tope anual (4.75 IMM):\$2.375.000.-

Monto del tope mensual (4,75 / 12): \$197.917.-

Es de suma importancia para los empleadores que pagan gratificación de manera mensual en base al 25% de las remuneraciones con tope en la doceava parte de 4.75 IMM, tener presente los valores mensuales que deben utilizar como tope, como así también recordar que el valor que se utiliza para la determinación de los 4.75 IMM que servirán para determinar si lo pagado mensualmente cubre el derecho a gratificación, es el vigente el vigente al mes de diciembre de cada año.

80. ¿Cómo se determina el tope anual y mensual de gratificación del artículo 50 del Código del Trabajo en el caso de jornadas parciales de trabajo?

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 40 bis B del Código del Trabajo, el tope del artículo 50 se puede proporcionar a la jornada convenida, siendo el cálculo de dicha proporción el siguiente:

TOPE PROPORCIONAL JORNADA 30 HORAS SEMANALES
TOPE ANUAL EN IMM, $(4,75/45) \times 30 = 3,166666667$

TOPE PROPORCIONAL JORNADA 25 HORAS SEMANALES
 TOPE ANUAL EN IMM, $(4,75/45) \times 25 =$ 2,63888889

TOPE PROPORCIONAL JORNADA 20 HORAS SEMANALES
 TOPE ANUAL EN IMM, $(4,75/45) \times 20 =$ 2,11111111

81. ¿Cuál es el procedimiento para determinar la gratificación legal que debe percibir un trabajador cuando se paga el 25% de lo devengado en el ejercicio comercial respectivo por concepto de remuneraciones?

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 del Código del Trabajo, el empleador que pague a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, se exime de la obligación de pagar la gratificación que se establece en el artículo 47 del referido Código, esto es, gratificar en proporción no inferior al 30% de las utilidades líquidas.

Es del caso señalar que cuando el empleador opta por esta modalidad la gratificación que pague al dependiente no puede exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

El ingreso mínimo a considerar es el vigente al 31 de diciembre del año al que corresponde el ejercicio comercial de que se trate.

Para los efectos de determinar el monto de la gratificación, que en este caso no dice relación con las utilidades de la empresa, el empleador debe sumar las remuneraciones mensuales ganadas del dependiente en el año de que se trate al hacer esta sumatoria las remuneraciones deben ser reajustadas por IPC y calcular el 25% de ellas.

El resultado debe compararse con el valor que represente los 4,75 ingresos mínimos mensuales, y si este último es mayor que el 25% obtenido deberá pagarse al trabajador lo que represente dicho porcentaje. Por el contrario, si el porcentaje de las remuneraciones representa una cantidad mayor al límite fijado por la ley el empleador se encontrará facultado para pagar este tope.

82. ¿Cuándo procede que la gratificación legal se pague mensualmente?

La ley establece que la gratificación es un beneficio anual, debiendo pagarse al trabajador en el mes de abril de cada año, si es que la empresa obtuvo utilidades.

En todo caso, nada impide que el empleador y el trabajador acuerden pagar anticipadamente una suma determinada con cargo a la futura gratificación legal. En caso que el trabajador reciba anticipadamente el pago de una suma a cuenta de la gratificación, el empleador deberá efectuar una liquidación en el mes de abril de cada año para determinar si lo pagado cubre totalmente o no lo que le correspondería percibir al trabajador.

Cuando se otorgan anticipos de gratificación se debe actualizar su monto según la variación del IPC en el período respectivo.

83. ¿Debe considerarse la fracción de meses cuando la gratificación se paga en proporción a los meses trabajados?

Los trabajadores que no alcanzan a completar un año de trabajo tienen derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados.

Al respecto la doctrina de la Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa que, la expresión “*meses*” corresponde a un número de días consecutivos, desde uno determinado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente. De esta forma, no debe necesariamente considerarse el mes como mes calendario, resultando factible que para un trabajador el mes corra de 15 a 15, o de 20 a 20, etc.

Por otra parte, la doctrina de la Dirección del Trabajo ha señalado que no debe considerarse los días que no alcancen a completar un mes.

84. ¿Puede el empleador dejar de pagar la gratificación mensual convenida si estima que por el año en curso no existirán utilidades líquidas a repartir?

Si el empleador y el trabajador han convenido en el contrato de trabajo el pago de anticipos de la gratificación legal, la circunstancia de que el empleador estime que por el año comercial en cuestión la empresa obtendrá pérdida y que, por tanto, no se generará el derecho para que el trabajador perciba el referido beneficio, no faculta al empleador para dejar de cumplir con el pago de las sumas convenidas como anticipos de gratificación.

XIV. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

1. ¿A quiénes se les aplican las normas sobre de protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar?

Las normas de protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar contenidas en el Código del Trabajo (artículos 194 a 208) tienen una amplia aplicación, por cuanto no sólo quedan afectos a ellas las relaciones labores de trabajadores del sector privado regidos por el Código del Trabajo, sino que también se ha dispuesto que quedan sujetos a estas normas las personas que prestan servicios en la administración pública, semifiscal, municipal y todas aquellas empresas o instituciones que enumera el artículo 194.

Resultan beneficiados por estas disposiciones todos los trabajadores y trabajadoras que dependen de cualquier empleador, comprendiendo los o las que trabajen en su domicilio y, en general, todos aquellos acogidos a algún sistema previsional.

2. ¿Puede el empleador condicionar la contratación de una trabajadora a la ausencia o existencia de embarazo?

El artículo 194 del Código del Trabajo, prohíbe expresamente a los empleadores el discriminar en la contratación o conservación del empleo a las mujeres por estar o no embarazadas, como así mismo

no resulta procedente que el empleador exija que la trabajadora presente algún tipo de certificado o se someta exámenes que permita verificar si se encuentra o no embarazada.

3. ¿Quiénes gozan de fuero maternal?

Gozan de fuero las siguientes personas:

- ✓ La trabajadora embarazada
- ✓ La trabajadora puérpera hasta un año de terminado el descanso de maternidad
- ✓ el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis, en este caso el fuero será por un tiempo equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo, este fuero no puede exceder de 3 meses.
- ✓ Las mujeres u hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620, en este caso el fuero se contara desde la fecha en que el juez, mediante resolución confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.
- ✓ De conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 195 del código del Trabajo, en caso que madre muriera en el parto o durante el período de permiso de post natal, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201.

4. ¿Por cuánto tiempo se extiende el fuero maternal?

El fuero se extiende durante todo el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, el descanso que servirá para determinar la duración del fuero maternal es el descanso de post natal, expresamente, se establece que en la determinación de la duración del fuero laboral no debe considerarse el permiso de postnatal parental establecido en el artículo 197 bis.

En el evento que exista descanso post-natal superior a las 12 semanas, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 196, el año se cuenta desde la expiración del descanso puerperal.

5. ¿Goza de fuero maternal la trabajadora que ingresa embarazada a una empresa suscribiendo por primera vez un contrato de trabajo?

La trabajadora en estado de gravidez o aquella que es madre de un recién nacido o que se encuentra en el período puerperal o dentro del año siguiente a la expiración de dicho período, y que ingresa a una empresa suscribiendo por primera vez un contrato de trabajo, adquiere el derecho a gozar de fuero maternal y, por ende, el empleador no podrá poner término a dicho contrato durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, según sea la situación en que se encuentre la respectiva trabajadora, salvo autorización judicial previa otorgada conforme a lo prevenido en el señalado artículo 174 del Código del Trabajo.

6. ¿Gozan de fuero maternal las trabajadoras de casa particular?

A partir del 09.11.98, fecha de publicación de la ley 19.591, las trabajadoras de casa particular gozan del fuero maternal establecido en el artículo 201 del código del Trabajo.

7. ¿Se extingue el fuero maternal de la trabajadora que por cualquier circunstancia ve interrumpido su estado de embarazo o su hijo nace muerto?

Sí, ante estas circunstancias la trabajadora pierde el derecho a fuero maternal.

8. ¿Goza de fuero la trabajadora, sujeta a contrato de plazo fijo, que al momento de vencer el plazo se encuentra embarazada?

Sí, goza de fuero como toda trabajadora.

9. ¿Cuál es el período de duración del fuero maternal de las trabajadoras con contrato de plazo fijo?

Al igual que cualquier trabajadora, este fuero se extenderá durante todo el embarazo hasta un año de terminado el descanso de postnatal.

10. ¿Cuál es la situación de la mujer, afecta a un contrato por obra o faena, si se encuentra embarazada al concluir la faena que dio origen al contrato de trabajo?

Esta trabajadora también goza de fuero hasta un año después de terminado el posnatal.

11. ¿Qué debe hacer el empleador para terminar un contrato de trabajo a plazo fijo o por obra o faena de una trabajadora afecta a fuero maternal?

Para proceder a terminar el contrato de trabajo requiere, previamente, que el juez autorice la terminación del contrato de trabajo.

La solicitud de desafuero no puede ser deducida por cualquier causal de término de contrato, sino que procede únicamente por las que se indican a continuación:

- ✓ Artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
- ✓ Artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- ✓ Cualquiera de las causales de caducidad del contrato establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, tales como:

No procede solicitar autorización judicial para despedir a un trabajador aforado invocando la causal, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

12. ¿En qué casos se produce la pérdida del fuero maternal?

El fuero que nos ocupa, se puede perder por diferentes motivos, dependiendo del origen del derecho, pudiendo darse las siguientes circunstancias:

- ✓ Este derecho se perderá en caso de interrupción del embarazo, cuando le menor nace muerto o bien ante la muerte el menor.
- ✓ Cuando muere la madre en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, el fuero establecido en el artículo 201 le corresponderá al padre del menor o quien le fuere otorgada la custodia del menor, sin embargo, si el padre o la persona que tiene la custodia del menor es privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero.
- ✓ Al igual que el numeral anterior, en el caso de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620, cesará el derecho el fuero desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

13. Si la trabajadora que goza de fuero maternal es despedida, sin autorización judicial previa, ¿En qué plazo debe reclamar?

En estos casos la trabajadora amparada por fuero maternal deberá reclamar la nulidad del despido y la reincorporación a su trabajo en un plazo de 60 días hábiles contados desde que ocurrió el despido.

14. ¿El empleado debe reincorporar a la trabajadora que ha sido desvinculado en ignorancia de gozar de fuero?

Cuando el empleador por ignorancia del estado de embarazo o, de la circunstancia de haber recibido el cuidado personal o la tuición del menor, en el proceso de adopción, le ponga término al contrato de trabajo sin contar con la autorización judicial que exige el artículo 174, tal medida quedará sin efecto y la trabajadora o trabajador volverá a su trabajo, debiendo pagarse la remuneración correspondiente al período que ha permanecido separada, salvo que durante el periodo en que la trabajadora o el trabajador haya sido separado de funciones haya tenido derecho a subsidios de maternidad.

15. ¿La trabajadora que renuncia a su trabajo, ignorando su estado de embarazo, puede exigir ser reincorporada a su trabajo?

La renuncia voluntario y el mutuo acuerdo no son considerados como un despido hecho por el empleador, es por ello que ante la renuncia voluntaria, en la medida que esta cumpla con las formalidades establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo, esto es que conste por escrito y que haya sido firmada por el trabajador o trabajadora ante ministro de fe, el contrato de trabajo se entenderá terminado, no siendo procedente que se ordene la reincorporación al trabajo si a la fecha de dicha renuncia se ignoraba por ejemplo el estado de embarazo, este criterio lo encontramos en

los ordinarios N° 2027/0132, de 07.05.1998; N° 0032/0002, de 06.01.2000. y N° 0908, de fecha 20.02.2015, de la Dirección del Trabajo.

16. ¿Las mujeres contratadas por las empresas de servicios transitorios (EST) para prestar servicios en las empresas usuarias con las cuales tenga contrato su empleador, gozan de fuero maternal?

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 183 AE del Código del Trabajo, que constituye una norma de excepción a la normativa que regula el fuero maternal, se establece que las trabajadoras puestas a disposición gozan de fuero, pero éste se extenderá mientras se encuentre vigente el contrato, por lo cual prevalecerá el contrato sobre el fuero, sin necesidad de solicitar autorización al Tribunal para proceder a su terminación.

17. ¿Qué ocurre con el fuero maternal en caso de quiebra de una empresa?

Con la entrada en vigencia de Ley 20.720 sobre reorganización y liquidación de activos de empresas, se incorporó al Código del Trabajo, la causal de término de relación laboral del Artículo 163 bis, la cual se configura por haber sido sometido el empleador a un procedimiento concursal de liquidación de sus bienes, mediante resolución judicial, siendo la fecha de término de contrato la de la dictación de la correspondiente resolución judicial de liquidación de los bienes del empleador, de acuerdo al número 4 del mencionado artículo, se podrá poner término a la relación laboral de los trabajadores amparados por fuero laboral sin que se requiera la autorización del juez competente, es decir no se requiere el desafuero de los trabajadores.

En el caso de los o las trabajadoras amparadas por fuero de índole maternal, se aplicarán las siguientes reglas especiales:

- ✓ Se debe pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual por cada mes que falte hasta terminar el periodo de fuero de la trabajadora (recordemos que el fuero dura todo el embarazo hasta 1 año de terminado el descanso de post natal).
- ✓ Si el término de contrato se produce durante el descanso de maternidad, esto es pre natal, post natal o post natal parental, no se considerarán para el cálculo de esta indemnización las semanas durante las cuales el trabajador tenga derecho a los subsidios derivados de los descansos de maternidad.
- ✓ Lo señalado en los puntos anteriores también se aplicará para el derecho a fuero de los trabajadores que han adoptado un hijo o tiene la tuición o cuidado personal de un menor en los términos de los artículos 200 y 201 del código del trabajo.
- ✓ La indemnización de los meses que resten de fuero es compatible con la indemnización por años de servicio que deba pagarse en conformidad al número 3 del artículo 163 bis e incompatible con la indemnización sustitutiva del aviso previo regulada en el número 2 del artículo 163 bis, es decir esta última indemnización el o la trabajadora no tendrán derecho a percibirla.

18. ¿La trabajadora despedida debe restituir al empleador las indemnizaciones percibidas cuando es reincorporada a sus funciones por gozar de fuero maternal?

Sí, la trabajadora debe al momento de la reincorporación restituir los montos pagados por concepto de indemnizaciones por el empleador, si esto no es posible en forma inmediata se podrá acordar su restitución vía descuento de las remuneraciones de acuerdo al inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo, cuyo monto no puede exceder de un 15% de la remuneración total. Si la trabajadora se negare a restituir estos valores el empleador deberá iniciar una demanda civil a fin de obtener su restitución.

19. ¿Cuáles son las labores prohibidas ara las mujeres embarazadas?

En el artículo 202 del código del trabajo se ha establecido labores, que están prohibidas de realizar por mujeres embarazadas, siendo estas las que:

- ✓ Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- ✓ Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- ✓ Se ejecute en horario nocturno;
- ✓ Se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- ✓ La autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

20. ¿Qué se entiende por horario nocturno para determinar si la jornada laboral que realiza una dependiente embarazada es o no perjudicial para su salud?

Se entiende por trabajo nocturno para los efectos de la aplicación de la letra c) del artículo 202 del Código del Trabajo el que se ejecuta entre las 21:00 horas y las 08:00 horas.

21. ¿Qué se entiende por labores que Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos?

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 211 L del Código del Trabajo y el D.S. N° 63, de 12.09.2005, las trabajadoras embarazadas no podrán realizar labores que la obliguen a efectuar un esfuerzo físico, entendiéndose por tal las exigencias biomecánica o bioenergética que impone el manejo o manipulación manual de carga, esto es, de cualquier objeto cuyo peso supere los 3 kilogramos. Este criterio lo encontramos en el Ordinario N°: 0520/006, de 30.01.2006 de la Dirección del Trabajo.

22. ¿Qué debe hacer el empleador cuando la trabajadora esta ocupa en labores calificadas como perjudiciales?

El inciso primero del artículo 202 del Código del Trabajo, establece que si durante el período de embarazo, la trabajadora está ocupada en trabajos considerados como perjudiciales, debe ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial, este cambio

puede hacerse en base a las labores y funciones de la trabajadora o el lugar de trabajo de la trabajadora. Cuando se realiza el traslado de la trabajadora debe siempre analizarse, además de que no realice labores calificadas como perjudiciales, el tipo de remuneraciones que la trabajadora percibe, ya que por expresa disposición no debe existir una disminución de las remuneraciones de la trabajadora, es así que por ejemplo si la trabajadora realizaba turnos nocturnos y percibe por dicho trabajo en horario nocturno una remuneración adicional, como por ejemplo bono de turno de noche, esta remuneración especial tendrá que seguirse pagando a la trabajadora aun cuando ya no realice trabajo en horario nocturno.

23. ¿Cuándo la trabajadora deba ser cambiada de funciones por estar embarazada el empleador debe mantenerle sus remuneraciones?

El cambio de funciones realizado para proteger la salud de la trabajadora, no puede significar un menoscabo de las remuneraciones.

24. ¿Cuál es la duración del prenatal?

De acuerdo al artículo 195 del Código del Trabajo, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal de 6 semanas antes del parto.

25. ¿Qué duración tiene el postnatal?

La mujer trabajadora goza de un descanso de postnatal de 12 semanas después del parto.

En caso que el parto se produzca antes de la 33 semana de gestación, o si el niño al nacer pesa menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de 18 semanas.

En caso de partos de 2 o más niños, el descanso postnatal se incrementará en 7 días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

Si se dan simultáneamente las circunstancias establecidas anteriormente la duración del descanso será el de mayor extensión.

26. ¿Cuál es la duración del prenatal suplementario?

Si durante el embarazo se produce enfermedad como consecuencia de éste, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada por el profesional o servicio de salud que tenga a su cargo la atención médica de la madre.

27. ¿Por cuánto se prorroga el prenatal?

En el caso que el parto se produjera después de las 6 semanas siguientes a la fecha que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el parto y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal.

28. ¿Por cuánto tiempo puede prolongarse el descanso postnatal?

Si como consecuencia del alumbramiento se produjera enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiera regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el plazo que fije el profesional o servicio de salud que atienda a la madre, según artículo 196 inciso tercero del Código del Trabajo.

29. ¿En qué consiste el descanso postnatal parental?

El postnatal parental consiste en descanso adicional que la ley otorga a las trabajadoras y que es adicional al postnatal, pudiendo ser:

- a) Postnatal parental completo de 12 semanas.
- b) Postnatal parental parcial de 18 semanas.

30. ¿En qué consiste el postnatal parental en media jornada?

Consiste en que la trabajadora podrá reintegrarse al trabajo, pero sólo en media jornada. Para hacer uso de esta modalidad deberá comunicarlo mediante carta certificada al empleador, con copia a la inspección con 30 días de anticipación al término del postnatal. Si no lo hace, se entiende que hará uso de postnatal completo de 12 semanas.

31. ¿Por cuánto tiempo se aumenta el descanso de post natal por partos múltiples?

En caso de parto múltiple, aumenta el número de días en siete días corridos por cada niño nacido vivo, a partir del segundo. Vale decir, el post natal tendrá una duración de 91 días en el caso mellizos; una duración de 98 días en caso de trillizos, y así sucesivamente.

32. ¿En qué casos el post natal de la trabajadora se extiende más allá de las 12 semanas?

Trabajadora tiene derecho a un descanso de maternidad de 12 semanas después del parto (post-natal), por semana debemos entender un periodo de 7 días, por lo que la duración de este descanso será de 84 días, respecto de la duración de este descanso siempre se debe tener en consideración o complementarse con lo dispuesto en el artículo 196 en cuanto a:

- ✓ El descanso post-natal prolongado, que se otorga a la trabajadora que sufra una enfermedad como consecuencia del alumbramiento que impida el regreso de la trabajadora a su empleo, la duración de este descanso será establecida por el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.
- ✓ En caso que el parto se produzca antes de la 33 semana de gestación, o si el niño al nacer pesa menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de 18 semanas.
- ✓ En caso de partos de 2 o más niños, el descanso postnatal se incrementará en 7 días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

- ✓ Si se dan simultáneamente las circunstancias establecidas en los puntos anteriores, la duración del descanso será el de mayor extensión.

33. ¿Tienen derecho a descanso post natal los padres adoptivos menores de seis meses?

Los padres tendrán derecho a permiso y subsidio de doce semanas, según artículo 200 del Código del Trabajo.

34. ¿tiene derecho la trabajadora al descanso de post natal en caso de que el hijo nazca muerto o fallezca?

Para que una trabajadora tenga derecho a la utilización del descanso de post natal, el único requisito que establece nuestra legislación es que exista parto, con prescindencia de si el menor nace muerto o muere al nacer u durante el descanso de post natal, así lo han establecido la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social.

Ordinario N° 2974/085, de 25.07.2003, Dirección del Trabajo:

"El descanso postnatal que contempla el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo, procede por el sólo hecho de la ocurrencia del parto y con prescindencia de la circunstancia de que la madre trabajadora sufra la pérdida del hijo recién nacido o que este nazca muerto."

Ordinario N° 14.466, de 12.05.2000, Superintendencia de Seguridad Social:

"Existiendo parto, aún cuando este sea prematuro, procede que se otorgue descanso postnatal a la trabajadora. En cambio, si se trata de un aborto o interrupción del embarazo no hay derecho a ese beneficio, sin perjuicio de que a la trabajadora se le otorgue una licencia médica común por el tiempo que necesite para su recuperación."

Ordinario N° 3143, de 27.05.1985 Dirección del Trabajo:

"La mujer que interrumpe su estado de embarazo por un aborto, ya sea espontáneo o provocado, no tiene derecho a gozar del descanso de post-natal y del fuero maternal previstos, respectivamente, en los artículos 95 y 100 del D.L. 2.200."

La dependiente que sufre la pérdida de su hijo recién nacido o cuyo hijo nace muerto, tiene derecho a gozar del descanso post-natal, pero carece del beneficio de fuero maternal contemplado en el artículo 100 del D.L. 2.200".

35. ¿En qué plazo se extinguen las acciones y derechos relativos a la protección de la maternidad?

Las acciones y derechos que se contienen en el título de la protección a la maternidad se extinguirán en el término de 60 días contados desde la fecha de expiración del período durante el cual la mujer goza del fuero maternal.

36. ¿En qué empresas existe obligación de otorgar el beneficio de sala cuna?

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del trabajo, todo empleador que ocupe 20 o más mujeres tiene la obligación de proporcionar sala cuna a las trabajadoras que tengan hijos menores de 2 años, esta obligación se genera con prescindencia del lugar físico donde presten los servicios las trabajadoras, por lo que si la empresa tuviese 2 o más establecimientos o sucursales aunque estén ubicadas en diferentes regiones del país, nacerá el derecho a sala cuna simplemente cuando en la empresa laboren 20 o más mujeres independiente de que estén en instalaciones distintas.

37. ¿Al hacer el cómputo de las 20 mujeres en una empresa, se debe hacer algún tipo de distinción en cuanto al tipo de contrato de ellas o de su edad o estado civil?

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del trabajo, para el cómputo de las mujeres en la empresa o entidad empleadora, se deben tomar en consideración a todas las trabajadoras independiente de su edad, estado civil o tipo de contrato que tengan, por lo que en su cómputo se considerarían las trabajadoras con contrato de plazo fijo, indefinido, los por obra o faena y los de aprendizaje.

38. ¿Además de las madres de hijos menores de 2 años que otras personas gozan del derecho a sala cuna?

El derecho a sala cuna es para las mujeres trabajadoras que tengan hijos menos de 2 años, conforme lo establece el artículo 203 en su inciso primero, dándose por supuesto la situación que la entidad empleadora tenga 20 o más mujeres contratadas.

En el caso de los hombres tendrán derecho a sala cuna en la medida que se den las siguientes circunstancias:

- ✓ Se le conceda el cuidado personal de un menor de 2 años vía sentencia judicial.
- ✓ Si la madre fallece y siempre que al trabajador no se le haya privado del cuidado del menor vía sentencia judicial.

En ambos casos el empleador debe estar afecto a la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna.

Gozan de este derecho también el trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, esto guarda directa relación con lo dispuesto en el artículo 200 del Código del Trabajo antes visto, en estos casos el empleador debe estar afecto a la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna para que nazca el derecho para el trabajador o trabajadora.

39. ¿Tienen derecho a sala cuna trabajadoras transitorias contratadas a través de una empresa de servicios transitorio (EST)?

Las trabajadoras transitorias como cualquier otra trabajadora gozan del derecho a sala cuna, por lo que si la EST tiene contratadas 20 o más mujeres tendrán la obligación de proporcionarle sala cuna., así lo ha sostenido la Dirección del trabajo que en Ordinario N° 4051/063, de 13.09.2010, a señalado:

“Las trabajadoras contratadas para servicios transitorios gozan plenamente del derecho a sala cuna, siendo la Empresa de Servicios Transitorios la obligada a brindar ese derecho, en la medida que se verifiquen los requisitos dispuestos en el artículo 203 del Código del Trabajo.”

40. ¿La trabajadora tiene derecho a utilizar la sala cuna cuando se encuentra gozando de feriado o licencia médica?

El beneficio de sala cuna es para que la trabajadora deje a su hijo cuando se encuentra trabajando, por lo que el no hacerlo en el caso que no esté prestando servicios por hacer uso de su feriado (vacaciones) no tendría el derecho a exigir se le otorgue sala cuna.

En el caso de las licencias médicas, el actual criterio sostenido por la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 4951/078 de fecha 10.12.2014, es que en el caso de que la trabajadora este impedida de cuidar adecuadamente a su hijo menor de 2 años, por estar por ejemplo con licencia médica, igual gozara del beneficio de sala cuna, estando obligado el empleador a proveer dicho beneficio, en el caso que las partes hubieren acordado la compensación en dinero de la sala cuna ante la posibilidad del ejercicio de dicho derecho por la trabajadora, el empleador deberá seguir pagando el monto acordado toda vez que esa se considera la modalidad de otorgamiento de este beneficio.

41. ¿Puede convenirse el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna cuando por circunstancias muy especiales no sea posible proporcionar el beneficio o cuando la sala cuna no se utilice por las condiciones de salud del menor?

Sí, de acuerdo a lo señalado por la jurisprudencia administrativa en situaciones excepcionales, cuando otorgar el beneficio de la sala cuna resulte imposible, se puede acodar el pago a la trabajadora de una suma de dinero que compense el gasto en que incurra la trabajadora para dejar su hijo al cuidado de una persona en su propio hogar.

42. Se encuentra el empleador en la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna los días sábado, domingo o festivos o en horario nocturno, ¿si la trabajadora por contrato debe laborar en tales días?

Sí, toda vez que la ley lo obliga a proporcionar el beneficio durante los periodos en que la trabajadora debe prestar servicios. El artículo 203 inciso primero del Código del Trabajo señala expresamente “...en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo”

43. ¿Puede la Dirección del Trabajo eximir a un empleador de su obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna?

No, la Dirección del Trabajo se encuentra impedida de eximir a un empleador del cumplimiento de esta obligación. El artículo 203 del Código del Trabajo es una norma imperativa.

44. ¿El beneficio de sala cuna se termina cuando la empresa disminuye a menos de 20 las trabajadoras contratadas?

De acuerdo los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo, al producirse la reducción en el número de trabajadoras, se generan 2 situaciones, a saber:

- 1) En el caso de las trabajadoras que estaban gozando del derecho a sala cuna, ellas conservaran este derecho hasta que el menor cumpla 2 años.
- 2) En el caso de las trabajadoras que no estaban gozando del derecho a sala cuna a la fecha en que se reduce el número de trabajadoras, ellas no tendrán este derecho hasta que la empresa vuelva a tener contratadas 20 o más mujeres.

45. ¿Puede el padre disponer del beneficio de sala cuna de su empresa si su cónyuge fallece?

El trabajador cuyo cónyuge ha fallecido se encuentra facultado para requerir el beneficio de sala cuna de que dispone la empresa para la cual presta servicios, para la atención del menor nacido, toda vez que corresponde al padre velar por la crianza y el cuidado personal del menor.

46. ¿Es obligación del empleador pagar la sala cuna que utiliza la trabajadora y que no corresponde a la que él designó?

El empleador en este caso no se encuentra obligado al pago de esta sala cuna, toda vez que el cumple con la obligación legal al momento de designar la sala cuna con la cual se ha establecido el convenio. Junto con la facultad de designar la (s) sala (s) cuna (s) que cuente con la autorización del Ministerio de Educación, según artículo 203 inciso sexto del Código del Trabajo.

47. ¿El empleador debe pagar los pasajes para el traslado del menor a sala cuna?

Si el menor asiste a la sala cuna proporcionada por el empleador a la trabajadora o trabajador, se encuentra obligado al pago de pasajes correspondiente al traslado desde la casa a la sala cuna y de la sala cuna a la casa.

El legislador nos dice pago de pasajes, por lo que debemos entender que este derecho guarda directa relación con la utilización de un medio de transporte público, por lo que el monto que se pague debe guardar directa relación con el gasto real o efectivo que la trabajadora o trabajador incurra por concepto de pasajes utilizados para trasladar el menor a la sala cuna, es por ello que no correspondería por ejemplo que el empleador con la trabajadora acordasen una suma mensual para que se contrate un furgón escolar que traslade al menor o que la empresa pague una suma de dinero correspondiente al gasto de combustible en que incurra la trabajadora que traslada al menor en su vehículo particular.

48. ¿El empleador debe pagar los gastos de traslado a la madre trabajadora para dar alimento a su hijo si no está obligado a proporcionar sala cuna?

No, el empleador no está obligado a pagar los gastos de traslado para dar alimentación, sólo debe otorgar una hora de permiso.

49. ¿El tiempo de permiso para alimentar a los hijos en sala cuna aumenta si se tiene más de un hijo en el establecimiento?

La hora de permiso es por hijo, si la trabajadora tiene en la sala cuna más de un hijo menor de dos años, tendrá derecho a 1 hora de permiso por cada uno de los hijos, según artículo 206 inciso primero.

50. ¿Cómo se otorga el permiso para dar alimento al hijo en sala cuna cuando la trabajadora tiene una jornada parcial de trabajo?

La ley no hace distinción sobre el tipo de jornada de la trabajadora para efectos del permiso, por lo que ella igual goza de 1 hora al día.

51. ¿Puede traspasar la madre el permiso posnatal parental al padre, requisitos?

A partir de la séptima semana del permiso posnatal parental, la madre podrá traspasar al padre una o dos semanas de dicho permiso. Para ello deben concurrir los siguientes requisitos:

- a. Que se trate de un padre trabajador afecto al sistema previsional
- b. Que la madre lo manifieste en términos formales y explícitos conforme a lo indicado en el numeral 3.3 de la Circular N° 2777 de 18 de octubre de 2011.
- c. Que el padre haga uso del permiso bajo la misma modalidad elegida por la madre.

52. ¿Cuáles son los requisitos que deben cumplir los padres para el traspaso del permiso posnatal parental al padre?

Debe realizarse por envío de carta certificada con 10 días de anticipación cumpliendo los siguientes requisitos copulativos, del formulario anexo N° 3 de la circular 2777 de 18 de octubre de 2011, siendo estos:

- a. La manifestación de voluntad de la madre, con su firma, indicando el número de semanas que se traspasan y en el período a que ellas corresponden.
- b. La identificación tanto de la madre como del padre, a través de sus nombres completos y números de Cédulas de identidad.
- c. Nombre y RUT del empleador del padre.
- d. Nombre de la entidad pagadora de subsidio de la madre.
- e. Número de folio de la licencia posnatal de la madre.
- f. Adjuntar fotocopia al aviso de Cédula de identidad de la madre y el padre.

53. ¿Puede disponer la trabajadora del permiso de una hora al día para alimentar al hijo si éste permanece en su hogar o en otro sitio?

Si, a partir de 12 de febrero de 2007 todas las madres tienen derecho a una hora de permiso para dar alimento a sus hijos tenga o no la empresa la obligación de proporcionar sala cuna o bien si el menor permanece en el hogar u otro sitio.

54. ¿Hasta cuándo el empleador debe otorgar el permiso de alimentación?

El permiso se debe otorgar hasta que el menor cumple los dos años de edad.

55. ¿En qué oportunidad se debe otorgar este permiso de una hora de alimentación?

Con acuerdo de ambas partes: Se puede ejercer de las siguientes formas:

- c) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo
- d) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada en dos porciones.
- e) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora el inicio o término de la jornada de trabajo.

56. ¿Se considera jornada de trabajo el permiso de una hora de alimentación?

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

57. ¿Cuáles son las instituciones encargadas de fiscalizar la protección a la maternidad?

Las instituciones encargadas por velar el cumplimiento del título II del Código del Trabajo son, la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Educación, sin perjuicio de realizar denuncia por cualquier persona o institución.

58. ¿Cuáles son las multas aplicables a la transgresión de las normas relacionadas con la protección a la maternidad?

El artículo 208 del Código del Trabajo, señala que se sancionarán con multas de 14 a 70 unidades Tributarias mensuales, multa que se duplicará en caso de reincidencia.

De conformidad al artículo 506 del Código del Trabajo, esta multa se podrá duplicar y triplicar, según corresponda, de acuerdo a la calificación de la empresa, es así que tendremos:

Para las medianas empresas, esto es de 50 a 199 trabajadores, el rango será de 14 a 140 UTM.

Para las grandes empresas, esto es de 200 o más trabajadores, el rango será de 27 a 210 UTM.

59. ¿Cómo se calcula la remuneración de una trabajadora que percibe remuneraciones variables, como comisiones, cuando hace uso del permiso de alimentación del hijo menor de 2 años?

En el caso de las trabajadoras con remuneraciones variables, tales como tratos comisiones o primas, que al utilizar el permiso de alimentación, ven disminuida sus remuneraciones variables porque el menor número de horas de trabajo implica la no realización de las operaciones o labores que dan origen a la remuneración variable la Dirección del trabajo en Ordinario N° 2640/0104, de 06.05.1996; Ordinario N° 2922/056, de 21.07.2011 y Ordinario N° 1933/029, de 03.05.2011, ha establecido el siguiente procedimiento de cálculo:

- 1) Se debe determinar el número de horas que en el mes debía prestar servicios la trabajadora de conformidad a lo estipulado en el contrato de trabajo, se debe tener en consideración que si existen días en los cuales la trabajadora no presta servicios por alguna causa legal, esos días no se consideraran para efecto de determinar el número de horas que nos ocupa.
- 2) Se debe determinar el número de horas que la trabajadora utilizo para dar alimentos, incluido por supuesto el tiempo de extensión del permiso por traslados, en caso que procediera.
- 3) Se resta a las horas de jornada ordinaria mensual del punto 1 las horas en que la trabajadora utilizo de permiso de alimentación del punto 2.
- 4) Se divide la remuneración variable del mes por el resultado obtenido en el número 3 precedente y ese será el valor de la hora de permiso de alimentación.
- 5) El valor obtenido en el numero 4 precedente se multiplica por el número de horas que la trabajadora utilizo de permiso de alimentación y el resultado será el monto a incluir en la liquidación de remuneración de la trabajadora por el concepto de remuneración variable por las horas de permiso de alimentación.

60. ¿A qué sanción se expone el empleador que impida el uso del permiso postnatal parental, o que realice alguna acción arbitraria o abusiva para dificultar el ejercicio de este derecho?

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental, o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso de este beneficio, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales, pudiendo denunciarse estas conductas ante la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.

61. ¿Cuándo procede el permiso por hijo o hija mayor de un año y menor de dieciocho años afectado por un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte?

Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de

trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña. Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

62. ¿Cuándo procede el permiso por hijo menor de un año gravemente enfermo?

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 199 del Código del Trabajo, cuando la salud de un niño menor de un año requiera la atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, hecho que debe ser acreditado con certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del menor, la madre trabajadora tiene derecho a un permiso y subsidio por el período que el respectivo servicio determine.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, puede gozar del permiso y del subsidio en cuestión.

La norma legal establece que el padre gozará de los beneficios cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial. La trabajadora que hace uso del permiso señalado tiene derecho a percibir un subsidio equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge o conviviente civil, en los mismos términos señalados anteriormente.

63. ¿Procede el permiso que establece el artículo 199 bis tratándose de un mayor de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o que presente dependencia severa?

Sí. Los padres, la persona que tenga a su cargo el cuidado personal y el cuidador de un mayor de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o que presente dependencia severa, tienen derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales.

64. ¿Tiene derecho a descanso de colación la trabajadora que hace uso del descanso postnatal parental a través de la alternativa de laborar media jornada?

La doctrina de la Dirección del Trabajo, ha señalado que en aquellas jornadas parciales cuya duración es de dos o tres horas al día, no se justificaría su interrupción para efectos de otorgar el descanso de colación, toda vez que el objetivo de dicho descanso es conceder al trabajador el tiempo necesario para ingerir una colación, entendida ésta como una comida ligera, que le permita reponer las fuerzas gastadas en la primera parte de su jornada, para posteriormente continuar laborando.

Conforme la doctrina antes expuesta debe concluirse que, las trabajadoras que hacen uso del permiso postnatal parental a través de la alternativa que significa laborar media jornada, tendrán derecho al descanso para colación previsto en el artículo precitado, en la medida que la jornada diaria que le corresponde cumplir bajo tal modalidad amerite el otorgamiento de dicho beneficio, lo que debe analizarse en cada caso particular.

65. ¿Goza de fuero maternal con el nuevo empleador la trabajadora que renunció voluntariamente a su empleo anterior?

La trabajadora que teniendo fuero maternal renuncia a una empresa y celebra un contrato de trabajo con otro empleador tiene derecho a fuero maternal y, en consecuencia, para los efectos de poner término a la respectiva relación, el nuevo empleador debe solicitar la correspondiente autorización judicial.

66. ¿Se extiende el periodo de fuero maternal en caso de que la trabajadora haga uso de una licencia médica por enfermedad grave del hijo menor de un año?

La existencia de una licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año no incide de manera alguna en la duración del fuero maternal, de manera que este se extiende solo hasta un año después de terminada la licencia del descanso post natal. Tampoco incide en la duración del fuero el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

Lo anterior ha de entenderse sin perjuicio de lo establecido temporalmente por la ley 21.474 respecto la prórroga del fuero cuando se hace uso de la extensión del permiso postnatal parental para el resguardo de la seguridad sanitaria y la salud de los niños y niñas causantes del permiso.

XV. EL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

1. ¿Qué es el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

El Reglamento Interno es una especie de ley que rige en la empresa y cuyo objeto es establecer las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento. Es el empleador quién debe confeccionarlo.

2. ¿Qué empleadores se encuentran obligados a tener reglamento de higiene y seguridad?

Todos los empleadores deben tener este reglamento, independiente del número de trabajadores que tengan en la empresa y el tipo de contrato que tengan.

3. ¿Qué empleadores deben tener Reglamento Interno de Orden higiene y seguridad?

Todos los empleadores que cuenten con 10 o más trabajadores permanentes en la empresa. El Reglamento de Higiene y Seguridad debe existir con 1 trabajador.

4. ¿Cuáles son las estipulaciones mínimas del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad?

El reglamento interno debe contener, a lo menos:

- a. Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno.
- b. Los descansos.
- c. Los diversos tipos de remuneraciones.
- d. El lugar, día y hora de pago.
- e. Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores.
- f. La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deben plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias.
- g. Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado.
- h. La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de Cédula de Identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar.
- i. Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento.
- j. Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria.
- k. El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior,
- l. El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.
- m. Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia en la letra e) y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.
- n. El procedimiento a que se someterán los reclamos por infracción al artículo 62 bis del Código del Trabajo, cuyo reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar

debidamente fundados, cuya respuesta debe ser entregada en un plazo no mayor de treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.

5. ¿Puede el empleador modificar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

Si, cumpliendo con el procedimiento señalado en los artículos 153 y 156 del Código del Trabajo, siendo este:

- a. Una vez elaborado, debe colocarse en conocimiento de los trabajadores, a lo menos, con 30 días de anticipación a la fecha en que entre en vigencia.
- b. Debe ponerse en dos sitios visibles de la empresa con la misma anticipación.
- c. Entregarse copia de texto a los sindicatos, delegados de personal y comités paritarios existentes en la empresa.
- d. Entregarse copia a todos los trabajadores.
- e. El empleador debe remitir copia al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo, en el plazo de cinco días, desde la fecha en que comienza a regir.

6. ¿Qué debe contemplar el Reglamento Interno en materia del principio de igualdad de remuneraciones?

Las denuncias invocando el artículo 62 bis, se substanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del libro V del Código del Trabajo. Vale decir, siguiendo el procedimiento de Tutela Laboral. Una vez que se haya concluido el procedimiento de reclamación previsto en el reglamento interno de la empresa.

Por ello, el Reglamento Interno debe contener respeto de éste tema lo siguiente;

- a. El Principio de igualdad invocado expresamente
- b. Las diferencias objetivas de discriminación en las remuneraciones, que se funden expresamente en: capacidades, calificaciones, experiencia, idoneidad, responsabilidad o productividad, negociación colectiva, entre otras.
- c. El Procedimiento de Reclamación Interno siendo este escriturado y de pronta respuesta por parte del empleador al trabajador (a).

7. ¿Qué debe contemplar el Reglamento Interno en materia de relativa al acoso sexual?

El Reglamento Interno debe contener respeto de éste tema lo siguiente;

- a. El procedimiento al que se someterán las eventuales denuncias por acoso sexual.

- b. Las medidas de resguardo en favor de la persona afectada.
- c. Las sanciones que se aplicarán al acosador si se comprueban los hechos que fueron denunciados.

8. ¿En quién recae la obligación de confeccionar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

La ley impone al empleador la obligación de confeccionarlo.

9. ¿Qué debe entenderse por la expresión "trabajadores permanentes"?

El legislador, al emplear la expresión "trabajadores permanentes" lo ha hecho en contraposición a aquellos trabajadores que prestan sus servicios en forma transitoria o esporádica a una empresa.

10. Una empresa que contrata personal para desempeñarse en obras o faenas determinadas, ¿Tiene obligación de confeccionar el Reglamento Interno?

No, por cuanto, esta obligación se ha impuesto a las empresas que ocupen trabajadores permanentes.

11. ¿Las Notarías deben confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

Las Notarías se encuentran obligadas a confeccionar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad previsto en el artículo 153 del Código del Trabajo.

12. ¿Una empresa que ocupa menos de 10 trabajadores, ¿Se encuentra obligada a confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad?

Aquellas empresas que no estén afectas a la obligación de confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad por contar con menos de 10 trabajadores, se encuentran igualmente obligadas a establecer un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, en virtud de lo dispuesto por los artículos 67 de la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y 14 y siguientes del Decreto N° 40, reglamentario de dicha ley.

13. ¿Cuál es el objetivo de este Reglamento?

El Reglamento Interno, tiene por objeto regular las condiciones, requisitos, derechos, beneficios, obligaciones, prohibiciones y, en general las formas y condiciones de trabajo, orden, higiene y seguridad de todos los trabajadores que laboran en la empresa.

14. ¿El Reglamento Interno puede formar parte del Contrato de Trabajo?

Sí, para lo cual se requiere que en el contrato de trabajo o en anexo se acuerde tal circunstancia.

15. En el Reglamento Interno, ¿Puede el empleador disponer que formará parte del contrato de trabajo?

No, porque el Reglamento Interno es la manifestación unilateral de la voluntad del empleador y para que se produzca ese efecto, es necesario el acuerdo del trabajador.

16. ¿Qué efecto produce la circunstancia que el Reglamento Interno integre el contrato de trabajo?

Al integrar el Reglamento Interno el contrato de trabajo, cada vez que se infrinja el Reglamento Interno, en definitiva, se estará incumpliendo el contrato de trabajo.

17. ¿Qué otro efecto genera la incorporación del Reglamento Interno al contrato de trabajo?

Produce el importante efecto que cada vez que se modifique el Reglamento Interno, en definitiva, se estará modificando el contrato de trabajo, por lo cual se requerirá el acuerdo o consentimiento de cada uno de los trabajadores.

18. ¿Qué ocurre si un trabajador se niega a aceptar la modificación del Reglamento Interno que forma parte del contrato de trabajo?

A ese trabajador la modificación no le afectará, por lo cual, no podrá exigirse el cumplimiento de la modificación.

19. ¿Es necesario dejar constancia de la entrega del Reglamento Interno?

Es importante dejar constancia que el trabajador ha recepcionado el Reglamento Interno, ya sea, en el contrato de trabajo, en un anexo de contrato o en cualquier documento en el que conste tal circunstancia.

20. Los edificios y condominios regidos por la Ley N° 19.537, ¿Se encuentran obligados a confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad?

La obligación de confeccionar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, alcanza a los edificios o condominios regidos por la Ley N° 19.537, de 1997, de Copropiedad Inmobiliaria, por cuanto dicha obligación recae sobre toda empresa o entidad, con prescindencia del número de trabajadores que en ella existan o de las especiales características del empleador de que se trate.

No resultando obligatorio a su respecto la confección del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad regulado por el artículo 153 del Código del Trabajo.

21. ¿Qué exigencias impone la ley para el establecimiento de obligaciones y prohibiciones?

Las obligaciones y prohibiciones que deben consignarse en el Reglamento Interno y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

22. El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, ¿Puede contener otras menciones o disposiciones?

La ley enumera las menciones mínimas que debe contener todo Reglamento Interno, por lo cual, no existe inconveniente para que se agreguen otras menciones en la medida que no infrinjan la ley y los derechos de los trabajadores.

23. Al establecerse sanciones en el Reglamento Interno, ¿Qué debe indicarse?

Es necesario que se especifique la sanción que se aplicará a una determinada infracción y el procedimiento a través del cual se aplicarán tales sanciones.

24. Cuál debe ser el orden de prelación al establecerse sanciones en el Reglamento Interno, ¿Qué debe indicarse?

Las faltas pueden ser sopesadas por el grado de incumplimiento del Reglamento Interno siendo concordante con la sanción, pudiendo ser estas leves, reiteradas, graves, gravísimas.

- a. Amonestación verbal y/o escrita.
- b. Multas.
- c. Causales de despido: en sintonía con las disposiciones del Código del Trabajo.

25. ¿Cuál es el monto de las multas que pueden estipularse en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas del Reglamento Interno se sancionen con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor.

26. ¿Puede reclamar el trabajador de la aplicación de una multa?

De su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

27. ¿Cuál es el destino de las multas que se apliquen por infracción a las disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado.

28. ¿Cuál es el destino de las multas en el caso de no existir fondos de bienestar?

A falta de los fondos o entidades indicados en la respuesta anterior el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

29. En el evento que en la empresa exista bienestar de la empresa y de los trabajadores, ¿A quién se destina la multa?

Si en una misma empresa coexisten en forma paralela un servicio de bienestar social que la misma tiene para sus trabajadores y una entidad de tal carácter de un sindicato, las multas que se apliquen por infracción al Reglamento Interno deben destinarse a incrementar el fondo de bienestar de la empresa.

30. Lo indicado en las respuestas precedentes, ¿Se aplica a la infracción de normas de higiene y seguridad?

El ámbito de aplicación de las normas relativas a multas y destinación de las mismas, que se impongan por infracción al Reglamento Interno, está referido solamente a las normas de orden que dicho instrumento contempla y no se atiende a aquéllas relativas a prevención, higiene y seguridad que deben observarse en la empresa o establecimiento.

31. ¿Puede regularse en el Reglamento Interno el uso del correo electrónico, internet y redes sociales?

De acuerdo a las facultades con que cuenta el empleador para administrar su empresa, puede regular las condiciones, frecuencia y oportunidad de uso de los correos electrónicos de la empresa, internet y redes sociales.

Respecto del acceso a los correos electrónicos de la empresa asignados a los trabajadores, estos podrán ser revisados en la medida que sean considerados como herramientas de trabajo y el trabajador sepa de antemano de este tipo de control y el uso del correo asignado sea regulado adecuadamente, tanto en el contrato de trabajo con en las disposiciones del reglamento interno, la respecto la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 5342/031, de 15.11.2019, ha señalado:

“Este concepto recientemente mencionado - la expectativa de privacidad-, es el elemento clave para poder dirimir cuando la gestión y revisión del producto de una herramienta tecnológica por parte del empleador se ajustará o no a derecho, siendo menores las facultades de revisión del empleador mientras más altas sean las legítimas expectativas de privacidad del trabajador. En términos

abstractos, de no existir regulación alguna sobre el uso de la casilla de correo electrónico de la empresa, y de ésta no ser utilizada en forma colaborativa o conjunta, el trabajador cuenta con una alta expectativa de privacidad sobre el contenido de su casilla de correo electrónico corporativa, expectativa la cual puede ser modificada por una regulación en contrario, de la misma forma que el receptor o emisor de una llamada telefónica tiene una alta expectativa de privacidad respecto del contenido de la conversación mientras no sea informado de que el contenido de la misma será grabado. En concordancia con lo anterior, la revisión de un correo electrónico estará permitida en la medida que dicha revisión sea previamente conocida por el trabajador y proporcional a las legítimas expectativas de privacidad que el trabajador tenga respecto de su casilla de correo electrónico corporativo, materia la cual este Servicio deberá siempre determinar en forma casuística.

Ahora bien, lo anterior no implica que el empleador podrá acceder a todo mensaje del correo electrónico corporativo del trabajador simplemente informando o notificando que éste no debe de tener expectativas de privacidad sobre el producto de dicha herramienta de trabajo, toda vez que ello significaría poder disponer libremente de la garantía del artículo 19 N° 5 de la Constitución Política de la República, lo cual es evidentemente contrario a nuestro ordenamiento jurídico, así como tampoco podría el empleador modificar unilateralmente la regulación de esta herramienta de trabajo, en atención a que el contenido del Reglamento Interno puede ser impugnado por cualquier trabajador de la empresa, y que cualquier modificación al contrato de trabajo requiere del consentimiento del trabajador. En este sentido, se recalca el hecho de que, producto del acelerado avance de las tecnologías de la información, la expectativa de privacidad que el trabajador tiene respecto de su casilla de correo electrónico corporativa u otras herramientas o medios de comunicación y gestión de información puede disminuir considerablemente, lo cual incide directamente en las facultades legales del empleador en materia de revisión y gestión de productos del trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, aun cuando en ausencia de toda regulación el trabajador puede tener una alta expectativa de privacidad sobre el contenido de su casilla de correo electrónico corporativa, su expectativa de privacidad tampoco puede catalogarse como absoluta, al tratarse de una herramienta de trabajo proporcionada por el empleador dentro del marco de una relación laboral que no puede homologarse a una casilla de correo electrónico personal o privada. Así, será desde este punto de partida que el trabajador podrá ver disminuida su expectativa de privacidad en base al uso que se le da en la empresa a dicha herramienta; particularmente, cuando el trabajador se encuentra debidamente informado de los límites y condiciones de uso que el empleador le ha dado a la casilla de correo electrónico corporativa, y cuando tal herramienta está concebida como una herramienta de trabajo grupal y no meramente individual, diseñadas para el trabajo colaborativo dentro de una misma organización. Esto también resulta aplicable respecto de otras tecnologías de la información que hoy en día pueden ser puestas a disposición de los trabajadores como elementos de trabajo de propiedad del empleador, y que permiten un trabajo colaborativo y mancomunado, tales como carpetas, calendarios y mensajes compartidos, chats internos, documentos en línea para su modificación por más de un usuario, gestores de tareas pendientes, entre otros.”

32. ¿Qué exigencias deben cumplir, según la Dirección del Trabajo, las medidas de revisión y control?

Las medidas de control que la ley autoriza deben cumplir con las siguientes condiciones:

- a. Las medidas de revisión y control de las personas, de sus efectos privados o de sus casilleros, al importar un límite a la privacidad y la honra de las personas, debe necesariamente

incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa dictado en conformidad a la ley.

- b. Las medidas de revisión y control deben ser idóneas a los objetivos perseguidos como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la empresa y sus trabajadores, no debiendo importar actos ilegales o arbitrarios por parte del empleador, según lo señala la Constitución en su artículo 20, como por ejemplo, la selección discrecional de las personas a revisar o la implementación de medidas extrañas e inconducentes a los objetivos ya señalados.
- c. Las medidas, además, no deben tener un carácter prepolicial, investigador o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, sino un carácter puramente preventivo y despersonalizado, siendo requisito "sine qua non" para la legalidad de estas medidas su ejecución uniforme respecto de todo el personal de la empresa o, en caso de selección, la aleatoriedad de la misma.
- d. Las condiciones arriba señaladas, importan que si las medidas de revisión y de control deben ser operadas a través de un sistema de selección, sus características fundamentales deberán ser la universalidad y la aleatoriedad de las revisiones.

De este modo, las medidas de control de las personas que serán objeto de la revisión pueden lícitamente implementarse a través de dos modalidades: en primer lugar, hacer recaer la revisión sobre todo el personal de la empresa o sección, o en segundo lugar establecer un mecanismo de selección que garantice la aleatoriedad de la misma, a través de un sistema de sorteo que la empresa debe explicitar en el Reglamento señalado.

33. ¿Pueden establecerse en el Reglamento Interno causales de término de contrato de trabajo?

El Reglamento Interno puede establecer situaciones que a juicio de la empresa configuren causales de término de contrato, pero la determinación de si ellas encuadran o no en las causales previstas por la ley, compete, en definitiva, a los Tribunales de Justicia.

34. ¿En qué casos puede omitirse la indicación de la jornada de trabajo en el contrato individual de trabajo?

El legislador ha permitido, en forma excepcional que una cláusula mínima del contrato de trabajo, cual es la relativa a la duración y distribución de la jornada de trabajo, sea omitida en el supuesto que en la empresa exista un sistema de trabajo por turnos y, que estos se encuentren establecidos en el respectivo Reglamento Interno.

35. ¿Puede prohibirse en el Reglamento Interno que el trabajador ejecute negocios del mismo giro de su empleador?

No existe impedimento legal para que el empleador prohíba a sus trabajadores, en el Reglamento Interno, efectuar negociaciones dentro del giro o actividad de la empresa.

36. ¿Es posible prohibir en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad relaciones de parentesco entre los trabajadores?

No se ajusta a derecho una disposición de un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que condiciona el ingreso y permanencia en el empleo de un trabajador a la inexistencia de relaciones de parentesco con otros dependientes de la empresa.

37. ¿Qué obligaciones pueden considerarse en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

A modo de ejemplo pueden indicarse las que se exponen enseguida:

- a. Realizar personalmente la labor convenida en su contrato de trabajo, según las normas e instrucciones del empleador y correspondiente Jefe de área.
- b. Ser respetuosos con sus superiores y observar las órdenes que estos impartan en orden al buen servicio y/o intereses de la Empresa. Desempeñar las labores con los estándares normales de eficiencia que exige el puesto de trabajo.
- c. Los trabajadores de la Empresa tendrán que abstenerse de transmitir o traspasar a otras Empresas del rubro, información de carácter privado o cualquier acto que pueda denominarse o catalogarse como sabotaje, que atenten contra los bienes o patrimonio de la Empresa.
- d. Dar aviso oportuno al supervisor directo o Jefe de área que corresponda, en caso de ausencia o falla debidamente justificada en forma personal o por medio de un tercero autorizado por el trabajador acompañando la documentación correspondiente.
- e. Los trabajadores que marquen tarjeta deberán hacerlo personalmente, y a la hora efectiva de ingreso y salida del establecimiento, para garantizar el debido cómputo de la jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo. Se considerará falta grave que un trabajador timbre indebidamente tarjetas de otros dependientes.
- f. Los trabajadores deberán mantener en el ejercicio de sus labores una conducta de sobriedad y corrección, a fin de evitar ambientes de conflicto o de tensión.
- g. Preocuparse del orden, limpieza del lugar de trabajo, máquinas y elementos que tengan a su cargo.
- h. Mantener en todo momento un ambiente de cordialidad hacia sus compañeros de trabajo, evitando principalmente el uso de términos vulgares o groseros y discriminatorios de índole religiosa, sexual, de género, etc.
- i. Realizar siempre todo tipo de trabajo con las medidas de seguridad, prevención e higiene pertinentes, evitando así accidentes, pérdidas y costos innecesarios. (Un trabajo mal realizado o irresponsable genera gastos por: lentitud, accidentes, pérdidas o mermas, el rehacer por ineficiencias etc.).

- j. Cumplir con los requerimientos que exige la Empresa respecto a trabajos de índole similar, apegándose a lo establecido en las labores indicadas en su correspondiente contrato de trabajo.
- k. Comunicar oportunamente a su empleador, toda modificación en sus antecedentes personales, de salud, seguridad social (previsión) u otros pertinentes, que obren en poder de la Empresa, a fin de evitar futuros problemas.
- l. Ante pérdidas, mermas o detrimento de los activos o del patrimonio de la empresa, se considerará pecuniariamente responsable al o los funcionarios que participaron en los hechos que condujeron a tales males. Pudiendo perseguir en el tribunal que corresponda la cancelación de los costos de reposición de los bienes afectados por quienes resulten responsables.
- m. Disposición para ser revisados al ingreso y a la salida de la Empresa después de terminada la jornada laboral, por parte del personal de seguridad o Jefes de área correspondientes. De ser sorprendida cualquier persona con alguna especie que no pueda justificar con la boleta correspondiente o algo que acredite que es de su propiedad, estará sujeto a que se tomen las medidas legales necesarias para tal caso.
- n. Las trabajadoras que gozan de fuero maternal, deberán cumplir con sus labores en forma normal, según lo dispuesto en su contrato de trabajo. El fuero maternal, no autoriza fallas injustificadas. Quedando, estas trabajadoras, obligadas a dar aviso dentro de las 24 horas en caso de inasistencia por enfermedad u otra causa que le impida concurrir transitoriamente a su trabajo. Cuando la ausencia por enfermedad se prolongue por más de dos días, la empresa exigirá la presentación de licencia médica para tramitar el subsidio.
- o. Los funcionarios que tengan cargos de supervisión, como los Jefes o Supervisores de áreas, deberán constantemente velar por la seguridad y funcionalidad de los trabajadores y áreas que estén a su cargo. Procurar que las labores se realicen del modo y en el tiempo adecuado, preocupándose siempre de que se respeten las medidas de seguridad y eficiencia tanto en forma interna como para con terceros, a modo de no incurrir en costos ni en riesgos innecesarios.

38. ¿Qué prohibiciones pueden consignarse en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

A modo ejemplar pueden reseñarse las siguientes:

- a. Adulterar el registro o tarjeta de asistencia en el reloj control u otro que se lleve, sea modificando la hora de ingreso o salida propia o de otro trabajador o hacer marcar su tarjeta por un tercero.
- b. Faltar o abandonar al trabajo, sin previo aviso y autorización de gerencia o de algún supervisor administrativo competente para este caso. No podrán en ningún caso acumular fallas por cuatro medios días dentro del mes calendario, sean continuados o parcializados.
- c. Atrasarse más de cinco minutos, cuatro o más días en el mes calendario. Los atrasos no podrán compensarse con los horarios de salida.

- d. Preocuparse, durante las horas de trabajo, de negocios ajenos a la empresa o de asuntos personales, o atender a personas que no tengan vinculación con sus funciones, o desempeñar otros cargos en empresas que desarrollen labores similares a las de esta empresa.
- e. Desarrollar, durante la jornada de trabajo y dentro de las oficinas o locales de la empresa actividades sociales, políticas o sindicales.
- f. Dormir en recintos de la Empresa.
- g. Tomar bebidas, comer o fumar dentro de los lugares de trabajo en que esta expresamente prohibido. En la hora de descanso sólo podrá hacerse en los lugares destinados a este objeto.
- h. Presentarse al trabajo en condiciones físicas y mentales poco aptas para desempeñar su labor, sean estas por cansancio excesivo por realizar trabajos particulares en horarios distintos a los de la Empresa o por la influencia de algún tipo de droga, estupefaciente o alcohol.
- i. Introducir, vender o consumir cualquier tipo de productos propios, dentro del horario y recinto de trabajo correspondiente.
- j. Utilizar la infraestructura, maquinarias u otros activos o capitales de la Empresa, en beneficio personal suyo.
- k. Agredir de hecho o de palabra a Jefes, supervisores, compañeros de trabajo, clientes o cualquier persona interna o externa a la Empresa, de igual forma el alentar o provocar riñas entre ellos.
- l. Efectuar trabajo lento o actuar en alguna otra forma que afecte a la producción.
- m. Sacar, sustraer o retirar herramientas, maquinarias, mercaderías, valores, materiales de trabajo o cualquier otro activo perteneciente a la Empresa, fuera de Ella y sin la autorización competente.
- n. Portar cualquier tipo de armas dentro del horario de trabajo y recintos de la Empresa, salvo expresa autorización de gerencia y por alguna razón muy justificada.
- o. Causar intencionalmente o por negligencia expresa, cualquier tipo de daños, tanto a las maquinarias como a otros activos de la Empresa.
- p. Practicar juegos de azar o de cualquier otra índole, en horarios y dependencias de la Empresa.
- q. Negociar cualquier regalía en especie o inmueble que le otorgue la Empresa como beneficio con terceros, a fin de obtener lucro por este concepto.
- r. Ingresar bolsos, maletines o paquetes de gran tamaño al interior de la Empresa, no permitiendo ser revisados a la entrada ni a la salida por personal de seguridad o Jefes respectivos.
- s. Los abusos constante y persistente de tiempos ociosos dentro del horario de trabajo.

- t. Trabajar sobretiempo o en turnos que no le corresponda sin la previa autorización de la gerencia administrativa o de su Jefe directo.
- u. Ejercer tráfico de drogas y sustancias ilícitas, sin perjuicio de las sanciones estipuladas en la ley 20.000 de 16 de febrero de 2005.
- v. Revisar, descargar y difundir desde Internet dentro de la empresa y/o computadores corporativos, contenidos prohibidos tales como: Pornografía y Pornografía Infantil, terrorismo, racismo entre otras.
- w. Hacer caso omiso de las disposiciones que exige e indica el Contrato de Trabajo y correspondiente Reglamento Interno que rige a esta Empresa.

39. ¿Dónde se regulan las normas relativas a la higiene y seguridad que deben formar parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

Las normas relativas a prevención, higiene y seguridad que debe contener todo, Reglamento Interno se encuentra en:

- a. Ley N° 16.744 sobre seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de 01 de febrero de 1968.
- b. Decreto Supremo N° 40, de 07 de marzo de 1969, de Previsión Social, que contiene el Reglamento de Riesgos Profesionales, éste decreto fue modificado por el Decreto Supremo N° 20 de 5 de mayo de 1980.
- c. El Decreto Supremo N° 594, de 15 de Septiembre de 1999, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales en los Lugares de Trabajo, publicado en el Diario Oficial del 29 de Abril de 2000, reemplazó el Reglamento sobre la misma materia contenido en el Decreto Supremo N° 745, de 1992.
- d. Decreto Supremo 54, de 11 de marzo, de 1969, sobre constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

40. ¿El empleador debe elaborar el Reglamento Interno en conjunto con los trabajadores?

No. La ley entrega al empleador la facultad de elaborar en forma unilateral el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, sin que sea obligación consultar a los trabajadores. Sin perjuicio de consulta y/o asesoría a los trabajadores.

41. ¿Qué debe hacerse una vez que el empleador confecciona el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

Una vez elaborado, debe colocarse en conocimiento de los trabajadores, a lo menos, con 30 días de anticipación a la fecha en que entre en vigencia.

42. ¿Qué otra medida de publicidad exige la ley?

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad debe ponerse en dos sitios visibles de la empresa con 30 días de anticipación a la fecha en que entre en vigencia.

43. Luego, de publicado Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, ¿Qué debe hacer el empleador?

El empleador debe remitir copia al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo.

44. ¿Cuál es el plazo para remitir las copias a los organismos señalados en la respuesta anterior?

La remisión de las copias debe efectuarse en el plazo de cinco días, desde la fecha en que comienza a regir.

45. ¿Quiénes pueden objetar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

Pueden objetar o impugnar las disposiciones del Reglamento Interno por no ajustarse a la ley:

- a. Las organizaciones sindicales.
- b. El delegado del personal.
- c. Cualquier trabajador de la empresa.

46. ¿Ante quién se realiza la impugnación del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

La impugnación se efectúa mediante presentación a la autoridad de salud o del trabajo, según la materia impugnada.

47. ¿Con qué atribuciones cuentan los organismos ante los cuales se efectúa la impugnación al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

La Dirección del Trabajo y la Autoridad Sanitaria, tienen facultades para exigir modificaciones a las disposiciones ilegales del Reglamento Interno. Asimismo, estas Instituciones podrán requerir a la empresa la incorporación al Reglamento Interno, de las disposiciones que deben formar parte del mismo, de conformidad al artículo 154 del Código del Trabajo.

48. ¿Cuál es procedimiento que debe observarse para modificar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

Cuando se efectúen modificaciones al Reglamento Interno deben observarse todas las etapas y obligaciones consignadas en las respuestas de los números precedentes.

49. ¿Qué objetivo persiguen las formalidades que se exigen para modificar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

Las modificaciones al Reglamento Interno están sujetas a una serie de formalidades destinadas a asegurar la legalidad de éste, otorgándose a los trabajadores y sus organizaciones la oportunidad de conocer sus normas e impugnar aquellas que se estimen ilegales ante la autoridad de salud o la Dirección del Trabajo.

50. ¿Se encuentra facultado el empleador para modificar el sistema de turnos, contenido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad sin cumplir las formalidades que la ley establece para modificar el Reglamento Interno?

Resulta legalmente improcedente el cambio unilateral de los turnos por la empleadora por la vía de una mera circular interna y sin observar las formalidades señaladas precedentemente.

51. ¿La Dirección del Trabajo debe autorizar las modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

Las modificaciones Reglamento Interno pueden efectuarse cumpliendo las medidas de publicidad ya mencionadas y no se requiere la autorización de la Dirección del Trabajo.

52. ¿Cuál es la estructura que debe tener el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad?

1. PREÁMBULO

1.1 Señala los objetivos del Reglamento

1.2 Cita Textual del Art.67, Ley 16.744

1.3 Contiene un llamado a la colaboración

2. CAPÍTULO, DISPOSICIONES GENERALES

2.1 DEFINICIONES

Riesgo Profesional

Enfermedad Profesional

Accidente de Trabajo

Accidente de Trayecto

Incidente

Elemento de Protección Personal

Organismo Administrador de Seguro

Comité Paritario

Dpto. Prevención Riesgo

Normas-reglas-procedimiento

2.2 CONTROL DE SALUD

Informa sobre procedimiento para exámenes médicos del personal, ocupacionales o preocupacionales

Informa sobre procedimiento en caso de enfermedad profesional, controles médicos

2.3 DISPOSICIONES

Informa sobre procedimientos de investigación de accidentes

Incluye normas sobre Comité Paritario y actividades de funcionamiento

Instrucción básica y derecho a saber de los trabajadores (incluir tabla con disposiciones de artículo 21 DS N°40)

Se informa de riesgos que entrañan las actividades (artículo 03 del DS N° 594 del Minsal)

Responsabilidades de niveles ejecutivos e intermedios

Especificaciones de elementos de protección personal

3. CAPÍTULO DE OBLIGACIONES

3.1 DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Se manifiestan normas de higiene (Orden y Aseo)

Informa sobre obligación conocer y cumplir reglamento

Uso u operancia de todo elemento, aparato o dispositivo destinado a la protección contra riesgos

Instruye sobre uso y conservación de elemento de protección personal

La conservación y buen trato de los elementos de trabajo, entregados para el uso del trabajo

Informar en caso de accidente laboral o enfermedad profesional

Cooperación en la investigación de accidentes

Comunicación de todo desperfecto en los medios de trabajo que afecten la seguridad personal

El acatamiento de todas las normas internas sobre método de trabajo correcto u operaciones o medidas de higiene y seguridad

3.2 DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Participación PRL de Capataces, jefe de cuadrilla, supervisores, J. turno, sección, u otro

Se informa deberes del empleador sobre elementos de protección personal

En caso de accidente de sus trabajadores

3.3 INSTRUYE SOBRE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

3.4 DE LAS OBLIGACIONES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

Se refiere a la constitución del Comité Paritario

Informa cuándo y cómo establecer un Dpto. de Prevención de Riesgos y los requisitos

53. ¿Puede el empleador amonestar por escrito al trabajador ante una acción de éste que él considere como impropia, improcedente o indebida?

Considerando que la amonestación es una sanción, ésta será aplicable en la medida que el empleador esté facultado para ello. Al respecto se debe mencionar que según el artículo 154, N° 10, del Código del Trabajo, el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, que las empresas están obligadas a tener si cuentan con 10 o más trabajadores, debe hacer referencia a las sanciones que pueden aplicarse por infracción a las obligaciones que señale el propio reglamento interno, las que sólo pueden consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta 25% de la remuneración diaria del infractor.

Solamente si el empleador tiene un reglamento interno de orden, higiene y seguridad y en él está contemplada la posibilidad de sancionar a un trabajador por infracción a las disposiciones de dicho reglamento, podrá el empleador amonestar al trabajador, ya sea verbalmente o por escrito. Por el contrario, si en el mencionado reglamento no existe la amonestación, sería improcedente por cuanto no existiría disposición legal que la sustente.

54. ¿Puede verse modificada una cláusula del contrato individual por haberse modificado el reglamento interno de la empresa?

El reglamento interno puede ser modificado por el empleador sin necesidad de contar con el acuerdo de los trabajadores, ajustándose a la normativa legal. En cambio, los contratos de trabajo, individuales o colectivos nacen en virtud del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, de manera tal que su modificación solamente es posible en la medida que concurra el mutuo consentimiento de las mismas en aquellas materias en que han podido convenir libremente.



Tema Principal

LEY N° 21.561, REDUCE LA JORNADA LABORAL EN 40 HORAS Y REGULA EL INCISO 2° DEL ART.22 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

La ley de reducción de jornada semanal que se iniciará a partir del 26 de abril de 2024 en forma paulatina, inicialmente a 44 horas un año después de la entrada en vigencia de la ley, tres años después la jornada laboral se reducirá a 42 horas semanales es decir 26 de abril 2026, 5 años después de la entrada en vigencia de la ley se reducirá a 40 horas semanales el 26 de abril de 2028.

Cabe señalar que las empresas tienen la posibilidad de adelantar la implementación de la reducción de las horas laborales a la semana.

Ahora bien, el objetivo del legislador es que todos los trabajadores permanezcan menos de horas en el lugar de trabajo y tener tiempo libre para su vida personal y familiar, es por ello que se ha dado énfasis a controlar el cumplimiento de la jornada de los trabajadores que tiene pactado en sus contratos la excepción de cumplirla, si no se dan las condiciones establecidas en el cargo obligadamente tendrá que incorporarse anexo de contrato con la jornada diaria y semanal, se debe hacer presente que la normativa señala que solo los cargos de confianza del empleador tales como gerentes, administradores con facultades de representación del empleador y en general todo cargo que no tenga fiscalización ni supervisión inmediata, en este sentido la Dirección del Trabajo mediante dictamen 84/04, de 06 de febrero 2024, se pronuncia al respecto y califica las características de los cargos y funciones que deben cumplir obligadamente asistencia y por ende la reducción legal, siendo el objetivo de la ley la permanencia diaria en el trabajo que permita al trabajador tener tiempo para su vida personal y privada, evitando la fatiga por exceso de trabajo, además considerando los niveles de estrés que vive actualmente la sociedad, y que implican en muchos casos deterioro de la salud mental, es que se toman medidas pensando en una mejor calidad de vida, por lo tanto se recomienda analizar cada puesto de trabajo para aplicar la normativa que entrará en vigencia donde la entidad fiscalizadora realizará fiscalizaciones remotas en sus sistemas digitalizados, solicitando antecedentes por correo electrónico para detectar posibles infracciones a la normativa.-

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-125573_recurso_pdf.pdf

Jose González
Asesor del Boletín del Trabajo.

CARTOLA ESTADÍSTICA

DATOS BASICOS

DATOS ESTADISTICOS GENERALES	
UTM	64.343
I.P.C	0,7
ÍNDICE I.P.C	101,72
RBMN BASICA	18.333
RBMN MEDIA	19.290

FACTORES DE INCREMENTO DE REMUNERACIONES (1)

EMPART	Régimen general	1,182125
S.S.S	Régimen general	1,2020
A.F.P	Sistema general	1,1757

SUBSIDIO A LA CONTRATACIÓN DE LA MANO DE OBRA DE ZONAS EXTREMAS LEY N° 19.853/2003 (D.L. 889/1975)

<p>\$ 254.854 Monto por trabajador: \$ 43.325 A contar enero- diciembre 2023 Circular N° 2 de 11.01.202 TGR</p>
--

INGRESO MÍNIMO MENSUAL

VIGENCIA AÑO MES	RÉGIMEN GENERAL	MAYORES DE 65 MENORES DE 18	FINES NO REMUN.	CASA PARTICULAR
2023 SEPTIEMBRE	460.000	343.150	296.511	460.00
2023 MAYO	440.000	328.230	283.69	440.00
2023 ENERO	410.000	305.851	264.282	410.00
2022 AGOSTO	400.000	298.391	257.836	400.00
2022 MAYO	380.000	283.471	244.944	380.000
2022 ENERO	350.000	261.092	225.606	350.000
	SUELDO VITAL MENSUAL		SUELDO VITAL ANUAL	
SEPTIEMBRE 2023	\$66.050		\$792.600	

TOPES IMPONIBLES

	VALOR EN UF AÑO 2024	VALOR EN PESOS ENERO 2024	VALOR EN PESOS FEBRERO 2024
Tope imponible AFP	81.6	3.096.595	3.107.003
Tope imponible IPS (EX INP)	60	2.207.362	2.203.982
Tope imponible AFC	122.6	4.650.403	4.666.033

GRATIFICACIÓN LEGAL ARTÍCULOS 47 Y 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Monto del tope anual (4.75 I.M.M)	\$2.185.000
Monto tope mensual	\$182.083
EJEMPLO TRABAJADORES CON INGRESO MINIMO	
Sueldo	\$ 460.000
25% Gratificación	\$ 115.000

CARGAS FAMILIARES A CONTAR DEL 01 DE SEPTIEMBRE DEL 2023

A	INGRESO HASTA			\$ 539.328	\$ 20.328
B	INGRESO HASTA	\$539.329	Hasta	\$ 787.746	\$ 12.475
C	INGRESO HASTA	\$787.747	Hasta	\$ 1.228.614	\$ 3.942
D	INGRESO HASTA	\$1.228.615			0

**VALOR MÍNIMO TIEMPO DE ESPERA ARTICULO 25 BIS CÓDIGO DEL TRABAJO
DESDE 01.09.2023**

VALOR FORMULA HORA ESPERA	460.000 * 1.5 / 180
VALOR HORA ESPERA	\$3.833,33

UNIDAD DE FOMENTO (UF)

Día	Mes	Valor (\$)
10	Febrero2024	36.688,44
11	Febrero2024	36.697,27
12	Febrero2024	36.706,10
13	Febrero2024	36.714,93
14	Febrero2024	36.723,76
15	Febrero2024	36.732,60
16	Febrero2024	36.741,43
17	Febrero2024	36.750,27
18	Febrero2024	36.759,11
19	Febrero2024	36.767,95
20	Febrero2024	36.776,80

Día	Mes	Valor (\$)
21	Febrero2024	36.785,65
22	Febrero2024	36.794,50
23	Febrero2024	36.803,35
24	Febrero2024	36.812,20
25	Febrero2024	36.821,06
26	Febrero2024	36.829,92
27	Febrero2024	36.838,78
28	Febrero2024	36.847,64
29	Febrero2024	36.856,50
30		
31		

Día	Mes	Valor (\$)
1	Marzo2024	36.865,37
2	Marzo2024	36.874,24
3	Marzo2024	36.883,11
4	Marzo2024	36.891,98
5	Marzo2024	36.900,86
6	Marzo2024	36.909,73
7	Marzo2024	36.918,61
8	Marzo2024	36.927,49
9	Marzo2024	36.936,38

UNIDAD TRIBUTARIA MENSUAL Y UNIDAD TRIBUTARIA ANUAL

Mes	UTM (\$)	UTA (\$)
Enero 2024	64.666	775.992
Febrero 2024	64.343	772.116
Marzo 2024	64.793	777.516

Para tener información sobre otros valores y datos estadísticos no olvides revisar nuestro sitio web: www.portaldesoluciones.cl e ingresar al banner de folleto estadístico.

TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2024

REVISTA	MES	TITULO
I	ENERO	<ul style="list-style-type: none">• Determinación Diferencias de Gratificación Pagada Mensualmente por Cambio del Ingreso Mínimo Mensual Durante el Año 2023
II	FEBRERO	<ul style="list-style-type: none">• Respuestas y Soluciones Laborales Volumen I



CALENDARIO 2024

Enero

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Febrero

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			

Marzo

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Abril

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Mayo

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Junio

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Julio

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Agosto

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Septiembre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Octubre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

Noviembre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

Diciembre

Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa	Do
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

MESA CENTRAL
+56 9 8899 6348

contacto@boletindeltrabajo.cl

www.portaldesoluciones.cl
www.boletindeltrabajo.cl