

# LABORAL

Grupo  BT

# REVISTA

BOLETÍN DEL TRABAJO

EDICIÓN  
MARZO 2024 CHILE

## MIL SOLUCIONES VOLUMEN II

**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**

**MARZO 2024**

**Printed in Chile**

**©2024**

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN  
TOTAL O PARCIAL**

## CONTENIDO

### RESPUESTAS Y SOLUCIONES LABORALES

#### VOLUMEN II

I. EL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD .....	4
II. TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO .....	22
III. LAS INDEMNIZACIONES POR TERMINO DE CONTRATO Y FINIQUITO .....	37
IV. TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN .....	48
V. EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS (EST).....	52
VI. EL SEGURO DE CESANTÍA.....	60
VII. COMITÉS BIPARTITOS DE CAPACITACIÓN.....	77
VIII. LAS ORGANIZACIONES SINDICALES .....	90
IX. LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS.....	110
X. EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.....	119
XI. EL ACOSO LABORAL.....	121
XII. TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR .....	123
XIII. LEY N° 21.561, MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL.....	136
XIV. RECLAMACIÓN DE MULTAS CURSADAS POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.....	143
BOLETÍN INFORMATIVO MARZO 2024 .....	147
CARTOLA ESTADÍSTICA.....	150
TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2024 .....	153

# RESPUESTAS Y SOLUCIONES LABORALES

## VOLUMEN II



### 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. EL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

### **1. ¿Rige el fuero del representante de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad si al empleador no se le ha comunicado la designación del aforado?**

Pese a que no se haya hecho la comunicación al empleador, igual gozará de fuero un representante de los trabajadores.

### **2. ¿El fuero de que goza un representante de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad puede ser revocado para posteriormente designarse otro miembro titular que goce del beneficio?**

Sólo en el caso que el trabajador aforado deje de pertenecer al Comité Paritario los representantes de los trabajadores podrán designar un nuevo trabajador con fuero.

### **3. ¿Cuáles son los objetivos que debe cumplir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad?**

- a. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
- b. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad;
- c. Investigar las causas de los accidentes el trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa;
- d. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
- e. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

### **4. ¿Los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad gozan de fuero laboral?**

Sólo uno de los representantes de los trabajadores goza de fuero laboral y será aquel que designen los mismos representantes de los trabajadores.

### **5. ¿Cuándo resulta obligatorio para un empleador tener constituido en la empresa un Comité Paritario de Higiene y Seguridad?**

Cuando en la empresa establecimiento sucursal o faenas existan 25 o más trabajadores.

## 6. ¿Cuál es el origen legal de la obligación de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad?

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad tienen su origen en el artículo 66 de la Ley N° 16.744, que establece el Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

## 7. ¿Cuál es el fin de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad?

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad están concebidos como una participación activa de los trabajadores en la prevención de riesgos de accidentes del trabajo.

## 8. ¿Cuáles son las fuentes legales y reglamentarias que regulan a estos Comités?

Las fuentes legales y reglamentarias son:

- a. Artículo 66, Ley N° 16.744, en vigencia desde el 1° de mayo de 1968.
- b. Decreto N° 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de fecha 11 de marzo de 1969, "Aprueba Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad."
- c. El Decreto N° 30 del mismo Ministerio, de fecha 7 de abril de 1988, introdujo modificaciones a este Reglamento.

## 9. ¿Qué ocurre con aquellas empresas que cuentan con diversas faenas o sucursales?

Si en una empresa existieren diversas faenas, sucursales o agencias laborando en ellas 25 o más trabajadores, constituirán un Comité, pudiendo asimismo constituirse un Comité Paritario Permanente de toda la empresa.

## 10. ¿Cuál será el rol que cumplirán estos Comités Permanentes?

Estos Comités Permanentes tendrán la misión de supervigilar el funcionamiento de los Comités Paritarios que se organicen en las faenas, sucursales o agencias y subsidiariamente desempeñarán las funciones señaladas para ellos.

## 11. ¿Cuándo iniciará sus funciones el Comité y quién lo constituirá?

El Comité Paritario iniciará sus funciones al día siguiente hábil al que termina su período el anterior Comité y lo constituirá el presidente de dicho Comité. En caso que no lo hiciere corresponderá constituirlo a un Inspector del Trabajo.

## **12. ¿Cuál es el procedimiento cuando no existe Comité Paritario en la empresa?**

Cuando deba constituirse el Comité Paritario por primera vez podrá convocar a su constitución la empresa, el presidente del sindicato, el delegado del personal o cualquier trabajador de la empresa, comunicando esta convocatoria a la Inspección del Trabajo respectiva.

## **13. ¿Cómo se compone el Comité Paritario?**

El Comité estará integrado por tres representantes titulares del empleador y tres representantes titulares de los trabajadores.

Por cada miembro titular se designará otro de carácter suplente.

Si en la empresa, faena, sucursal o agencia existiere un Departamento de Prevención de Riesgos, el experto en Prevención que lo dirija formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios que en ella existan, sin derecho a voto, pudiendo delegar sus funciones.

## **14. ¿Cómo opera la integración de los miembros suplentes del Comité Paritario?**

Los miembros suplentes entrarán a reemplazar a los titulares en caso de impedimento de éstos, por cualquier causa, o por vacancia del cargo.

Los suplentes en representación de la empresa reemplazarán a los titulares de acuerdo con el orden de precedencia con que la empresa los designó y los suplentes representantes de los trabajadores por el orden de mayoría con que fueron elegidos.

## **15. ¿Cómo se designan los cargos del Comité y cuando tiempo durarán en sus funciones?**

Cada Comité designará entre sus miembros, con exclusión del experto en prevención, un presidente y un secretario. Si no hay acuerdo en estas designaciones, ellas se harán por sorteo. Los restantes cargos serán de directores.

Los miembros del Comité durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

## **16. ¿En qué otra circunstancia los miembros del Comité Paritario cesarán en sus cargos?**

Cesarán en sus cargos los miembros que dejen de pertenecer a la respectiva empresa y los que no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

## **17. ¿Cómo se designan los representantes patronales?**

Su designación debe ser hecha por la empresa con 15 días de anticipación a la fecha en que cede en sus funciones el Comité Paritario que deba renovarse y los nombramientos se comunicarán a la

respectiva Inspección del Trabajo por carta certificada y a los trabajadores por avisos colocados en el lugar de trabajo.

**18. ¿Qué ocurre si los representantes patronales no son designados dentro del plazo señalado anteriormente?**

Si estos representantes no son designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los que se desempeñaban como tales en el Comité cuyo período termina.

**19. ¿Cuáles son los requisitos para la designación de los representantes patronales?**

No hay exigencias de requisitos para la designación de los representantes patronales. Solamente se recomienda, según el Decreto N° 54, que sean preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la industria, faena, agencia o sucursal donde se constituya el Comité.

**20. ¿Cómo se determina quiénes serán los representantes de los trabajadores?**

Los representantes de los trabajadores deben ser elegidos por ellos mismos mediante votación secreta y directa convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario que termina su período, con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse la elección. Esta convocatoria debe hacerse por medios de avisos colocados en lugares visibles de los sitios de trabajo.

**21. ¿En qué oportunidad debe efectuarse esta elección?**

La elección debe efectuarse con una anticipación no inferior a cinco días de la fecha en que deba cesar en sus funciones el Comité que se reemplazará.

**22. ¿Cuáles son las características de esta elección?**

- a) La votación es secreta.
- b) El voto debe ser escrito y en él se anotarán, tantos nombres de candidatos como personas se deban elegir para miembros titulares y suplentes.
- c) Participarán en la elección todos los trabajadores de la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia.

**23. ¿Cuáles son los requisitos para ser elegido representante de los trabajadores en el Comité Paritario?**

Para ser elegido representante de los trabajadores en el Comité, se requiere lo siguiente:

- a) Tener más de 18 años de edad;

- b) Saber leer y escribir;
- c) Encontrarse trabajando en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la empresa un año como mínimo. No se exigirá como mínimo un año de vigencia en la empresa, faena, sucursal o agencia, en las cuales más de un 50% de los trabajadores tenga menos de un año de servicio en la misma.
- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictados por el Servicio Nacional de Salud u otros organismos administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año.

#### **24. ¿Quiénes, finalmente, serán elegidos miembros del Comité Paritario en representación de los trabajadores?**

Se considerarán elegidos como titulares, aquellos trabajadores que obtengan las tres más altas mayorías y como suplentes los tres que los precedan en orden decreciente de sufragios.

En caso de empate se dirimirá por sorteo.

#### **25. ¿Cuál es el procedimiento administrativo respecto a esta elección?**

Se levantará acta en triplicado de la elección, dejándose constancia del total de votantes, del total de representantes por elegir, de los nombres en orden decreciente de los trabajadores que obtuvieron votos y de la nómina de elegidos.

El acta la firmará quien haya presidido la elección y los trabajadores elegidos que deseen hacerlo.

Copia de esta acta se remitirá a la Inspección del Trabajo, otra a la empresa y la tercera se archivará en el Comité.

#### **26. ¿La normativa legal les entrega algún tipo de protección a los trabajadores elegidos como miembros del Comité Paritario?**

Según lo sanciona el inciso 4° del artículo 243, del Código del Trabajo, en las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores.

#### **27. ¿Cuál es el procedimiento mediante el cual los trabajadores determinarán quienes de los miembros del Comité Paritario gozará de fuero?**

El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste.

## **28. ¿Cómo opera el fuero respecto a aquellas empresas donde existe más de un Comité Paritario?**

Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular en el Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias en que trabajen más de doscientas cincuenta personas.

## **29. ¿Cómo deben funcionar los Comité Paritarios?**

Los Comité Paritarios de Higiene y Seguridad funcionarán en forma permanente, reuniéndose en forma ordinaria, una vez al mes, pudiendo hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de la empresa y otro de los trabajadores.

## **30. ¿En qué otras circunstancias se deben reunir?**

Se reunirán, además, cada vez que en la empresa ocurra un accidente de trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores o que a juicio del Presidente le pudiera originar, a uno o más de ellos, una disminución permanente de su capacidad de ganancia.

## **31. ¿En qué horario se efectuarán las reuniones?**

Las reuniones se efectuarán en horario de trabajo, considerándose efectivamente trabajado el tiempo en ellas empleado.

Cuando por decisión de la empresa, las sesiones se realicen fuera del horario de trabajo, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de la remuneración.

## **32. ¿Cuál es el quórum de asistencia para el funcionamiento del Comité?**

El Comité Paritario podrá funcionar siempre que concurren, a lo menos, un representante patronal y un representante de los trabajadores.

Cuando a las sesiones del Comité no concurren todos los representantes patronales o de los trabajadores, se entenderá que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

## **33. ¿De qué forma se producirán los acuerdos en el Comité?**

Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En el caso de empate debe resolver el organismo administrador o en su defecto, el Servicio de Salud, sin ulterior recurso.

### **34. ¿Qué efectos producen las decisiones que adopta el Comité Paritario de Higiene y Seguridad?**

Las decisiones adoptadas por el Comité Paritario en el ejercicio de las atribuciones que le encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y sus trabajadores.

### **35. ¿Los Comités Paritarios deberán ser asesorados por alguna institución u organismo?**

En las empresas que deba tener un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad actuarán en forma coordinada con dicho Departamento.

Aquellas empresas que no están obligadas a contar con un Departamento de Prevención de Riesgos deberán obtener asesoría técnica para el funcionamiento del o los Comités Paritarios, de las Mutualidades de empleadores a que estén adheridos, de los organismos especializados del Servicio de Salud o de organizaciones privadas o personas naturales autorizadas por el Servicio.

### **36. ¿Por cuánto tiempo funcionarán los Comités Paritarios?**

Los Comités Paritarios permanecerán en funciones mientras dure la faena, sucursal, agencia o empresa respectiva.

Corresponderá a la empresa otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para que funcionen adecuadamente el o los Comités Paritarios.

### **37. ¿Cuál es la competencia de la Dirección del Trabajo respecto de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad?**

Corresponderá a la Dirección del Trabajo el control del cumplimiento de las normas contenidas en el reglamento para constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y seguridad de las empresas, faenas, sucursales o agencias, sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos del Sector Salud.

También tienen competencia de los Inspectores del Trabajo para decidir la procedencia de constituir el Comité Paritario, convocar a elecciones de los representantes de los trabajadores cuando no se efectuó en la fecha indicada; resolver cualquier reclamo o duda relacionada con la designación o elección de los miembros del Comité; constituirlo cuando no se hiciera en la oportunidad reglamentaria; resolver sobre las facilidades que debe dar la empresa para el funcionamiento y sobre la duración de éste.

### **38. ¿Cuáles son las funciones y atribuciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad?**

Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los elementos de protección personal.

### 39. ¿Cómo se puede dar cumplimiento a esta obligación?

Esto se puede lograr de la siguiente forma:

Realizando visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los elementos de protección impartiendo instrucciones en el momento mismo.

Utilizando los recursos, asesorías o colaboraciones que se puedan obtener de los organismos administradores.

Organizando reuniones informativas, charlas u otros medios de divulgación, especialmente después de ocurrido un accidente en que no se usaron los elementos de protección.

### 40. ¿Dónde se debe cumplir esta obligación?

Esta obligación se debe cumplir en:

En los lugares de trabajo que estadísticamente presenten un alto porcentaje de accidentes por no usar los elementos de protección.

En los demás lugares de trabajo comenzando por las áreas de mayor riesgo y mayor accidentalidad.

### 41. ¿Cómo se puede cumplir la obligación de vigilar el cumplimiento tanto de la empresa como de los trabajadores de las medidas de higiene y seguridad?

La vigilancia en el cumplimiento de las medidas de higiene y seguridad se puede realizar siguiendo las siguientes recomendaciones:

Haciendo inspecciones periódicas a los lugares de trabajo para revisar maquinarias, equipos e instalaciones diversas y todos los elementos que intervengan en la producción, con el objeto de reconocer e identificar condiciones o acciones que pueden generar accidentes o enfermedades profesionales. Esta información debe registrarse correspondientemente.

Complementando la información obtenida con el análisis de los antecedentes escritos, de que se disponga, de los accidentes ocurridos durante un período tan largo como sea posible, para relacionarlos entre sí y sacar conclusiones.

Determinando la necesidad de asesoría técnica del organismo administrador o para situaciones especiales de riesgos, especialmente de enfermedades profesionales.

Informar a la jefatura superior de la empresa sugiriendo prioridad, de las acciones, y armonizando la magnitud de los problemas y su posible solución con la capacidad económica de la empresa.

### 42. ¿Dónde se debe cumplir esta obligación?

Primeramente, se debe cumplir en las áreas donde exista mayor riesgo de accidentes y enfermedades profesionales y luego en todas las demás secciones de la empresa.

#### **43. ¿Cómo se posibilita el cumplimiento de la obligación de Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa?**

Esto se posibilita mediante las siguientes acciones:

Se nombra comisión investigadora (necesariamente paritaria) y se constituye en el lugar del accidente o enfermedad profesional.

Se interroga a testigos y al afectado, cuando es posible.

La información recogida se registra y sistematiza.

Se analizan los antecedentes obtenidos, determinándose las causas y se formulan recomendaciones en informe que se hará llegar a la administración superior de la empresa.

#### **44. ¿Dónde se debe efectuar esta acción?**

Ésta se debe llevar a cabo donde se produjo el accidente o se contrajo, presumiblemente, la enfermedad profesional.

#### **45. ¿Cómo será posible realizar esta acción?**

Analizando las estadísticas de accidentes, especialmente la causalidad.

Conociendo otros antecedentes que tengan el Departamento de Prevención de Riesgos y la unidad de Capacitación respecto de accidentabilidad.

Conociendo la opinión de los supervisores y de los trabajadores, respecto a la necesidad de capacitación.

En base a la información obtenida y analizada promover la realización de acciones de capacitación, determinando las más urgentes y realizarlas coordinadamente con:

El Departamento de Riesgos Profesionales de la empresa.

El Departamento o unidad de Capacitación de la empresa.

La mutualidad de empleadores o la administradora del seguro.

#### **46. ¿Dónde se deben desarrollar estas acciones?**

Se deben realizar en aquellas unidades donde la información obtenida y analizada señale que la falta de capacitación es la causa principal de accidente.

**47. ¿Cómo debe efectuarse la obligación de informar, por decisión de la empresa, especialmente a los trabajadores nuevos, sobre los riesgos existentes en sus áreas de trabajo y los que pueden crearse con nuevas instalaciones, materias primas, equipos, etc.?**

Esta se debe efectuar de la siguiente forma:

- ✓ Nominado a dos o más integrantes del Comité Paritario para ejecutar esta función informativa en forma regular y sistemática.
- ✓ Manteniendo información escrita sobre los riesgos y su prevención para entregar a los trabajadores.
- ✓ Coordinando lo enumerado con las unidades de personal y de producción.

**48. ¿Dónde se deberán desarrollar estas acciones?**

Se realizarán en los lugares de trabajo que tendrán los nuevos trabajadores y donde se introduzcan nuevos métodos o nuevas tecnologías que impliquen nuevos riesgos.

**49. ¿Cómo se puede dar cumplimiento a la exigencia de indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales?**

Esta se puede cumplir de la siguiente forma:

- ✓ Inspeccionando los sitios de trabajo.
- ✓ Conociendo antecedentes estadísticos de accidentes y enfermedades del trabajo en la empresa.
- ✓ Analizando la información obtenida en las inspecciones.
- ✓ Vaciando los antecedentes recogidos en formularios adecuados.
- ✓ Informado, por escrito, a la jefatura superior de la empresa.

**50. ¿Dónde se deberán desarrollar estas acciones?**

Estas se deberán realizar en los lugares de trabajo con mayores problemas de condiciones inseguras, con graves riesgos de accidentabilidad y de enfermedades profesionales.

**51. ¿Cómo será posible decidir si el accidente se debió a negligencia inexcusable del trabajador?**

Nombrando una comisión investigadora.

Asesorándose por el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales y/o la Mutualidad de Empleadores.

Analizando antecedentes del hecho.

Presentando informes y antecedentes de comisión investigadora al Comité Paritario para que tome sus decisiones.

Comunicando la decisión del Comité Paritario al afectado y a la jefatura correspondiente.

## **52. ¿Dónde se deberá efectuar esta acción?**

Esta acción se deberá realizar en el lugar de trabajo donde se produjo el hecho investigado.

## **53. ¿Cómo debe efectuarse la denuncia al organismo administrador respectivo de todo accidente o enfermedad profesional que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo, o muerte de la víctima, en el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia?**

Ésta la debe efectuar llenando el correspondiente formulario de denuncia al organismo administrador.

## **54. ¿Dónde debe efectuarse esta denuncia?**

Ésta se deberá efectuar en el organismo administrador, presentando el correspondiente formulario de denuncia.

## **55. ¿Por qué el Comité Paritario debe contar con un programa de trabajo?**

Con el propósito de cumplir con sus funciones y atribuciones y lograr buenos resultados en su labor de cooperación en la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales el Comité Paritario debe funcionar en base a un programa.

## **56. ¿Qué se debe definir en este programa?**

El Comité Paritario debe funcionar en base a un programa en que estén definidos:

- ✓ Objetivos a cumplir (metas).
- ✓ Plazos en que deben cumplirse los objetivos.
- ✓ Acciones que se realizarán.
- ✓ Responsabilidad de ejecución de las acciones.
- ✓ Pautas de control o evaluación el programa.

### 57. ¿Cuáles son las consideraciones respecto a la confección de este programa?

Para la confección del programa de trabajo, el Comité Paritario, en base a la información obtenida, debe jerarquizar los problemas encontrados de acuerdo con su importancia y magnitud, fijando una pauta de prioridades de las acciones; estudiar o definir soluciones, teniendo muy presente la compatibilidad entre las acciones propuestas y la capacidad económica de la empresa.

El programa debe considerarse como un elemento de trabajo flexible, sujeto a cambios. En la medida que se cumplan las etapas se incorporarán otras nuevas y podrán introducirse todas las modificaciones que la práctica, los resultados o nuevos estudios aconsejen.

Muy importante es controlar el desarrollo del programa y evaluar resultados.

También, es importante que el programa se coordine con el programa de prevención de la empresa y con las acciones en que pueda participar la administradora del seguro.

### 58. ¿Existe un modelo de tabla para una reunión ordinaria del Comité Paritario?

No, será el propio Comité quien lo adecuará según sus necesidades y prioridades. No obstante se recomienda el siguiente modelo tentativo:

- ✓ Lectura del acta anterior.
- ✓ Medidas o acciones acordadas en reunión anterior y resultados.
- ✓ Análisis del avance del programa de trabajo.
- ✓ Análisis de los accidentes ocurridos en el mes.
- ✓ Nuevos acuerdos para control de riesgos profesionales.
- ✓ Medidas para agilizar o modificar el programa de trabajo.
- ✓ Presentación de los problemas detectados por los representantes de los trabajadores.
- ✓ Incluir charlas sobre el desarrollo de proyectos, de problemas operacionales de la empresa, los cuales pueden ser entregados por el experto en Prevención de Riesgos, por una jefatura de la empresa, algún especialista de la institución administradora del seguro, un miembro del propio Comité u otro invitado de interés.
- ✓ Varios.

### 59. ¿Existe alguna exigencia legal respecto a estas reuniones?

Sí, según lo sanciona el Decreto N° 54, es obligación del Comité Paritario dejar constancia de lo tratado en cada reunión, mediante la elaboración de las actas correspondientes.

**60. ¿En las reuniones del Comité pueden participar otras personas, además, de sus integrantes legales?**

Puede ser conveniente para el buen funcionamiento del Comité, invitar a un ejecutivo de la empresa o un trabajador de la misma, con el objeto de que se imponga del funcionamiento de este y también pueda aportar nuevas ideas. De igual forma pueden participar los miembros suplentes del Comité.

**61. Trabajador miembro de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad al ser trasladada a otro establecimiento de la misma empresa, ¿Se mantiene como integrante del mismo?**

No resulta jurídicamente procedente que una persona continúe siendo miembro de un Comité Paritario al ser trasladada a otro establecimiento de la misma empresa.

**62. ¿Los trabajadores cuentan con la facultad de pedir la renuncia a los integrantes que los representan en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad?**

La petición de renuncia no se encuentra contemplada en el Decreto Supremo N° 54, de 1.969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, como causal de cesación en el cargo de los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Cesarán en sus cargos los miembros del Comité que dejen de prestar servicios en la respectiva empresa y cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Como es dable apreciar no se contempla dentro de las causales de cesación la petición de renuncia por parte de los trabajadores representados.

**63. ¿Está legalmente obligada a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad una empresa que durante un periodo tuvo más de 25 trabajadores, estimando que su personal estaba compuesto en su totalidad por ejecutivos que conforman un holding, quienes en consecuencia serían representantes empresariales y, además se desempeñarían en distintos lugares?**

Sí, esta empresa estaría obligada a constituir y hacer funcionar el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, cuando laboren más de 25 trabajadores.

No altera la afirmación precedente, el hecho de que los dependientes de una empresa sean ejecutivos pertenecientes a un Holding que tendrían la calidad de representantes empresariales y porque, además, se desempeñarían en distintos lugares, toda vez, que estas circunstancias no están consideradas por la ley para eximirse de la obligación legal que nos ocupa.

En efecto, cuando el legislador señaló las actividades a las que no le serían aplicable lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley N° 16.744, sólo se refirió a las actividades portuarias como se desprende del inciso final del artículo 66.

**64. ¿La asamblea sindical podrá designar quien de los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad detendrá fuero?**

El requisito exigido por la ley para que uno de los representantes titulares de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad goce de fuero laboral es que haya sido designado para detentar el fuero por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité, actuando como cuerpo al interior del mismo, sin perjuicio que tal designación sea informada por escrito al empleador el día hábil laboral siguiente.

De esta suerte, solamente si se reúne el requisito antes anotado que exige la ley podría concluirse que uno de los representantes de los trabajadores en el Comité se encuentra investido legalmente de fuero laboral.

**65. ¿Cuáles son las facultades de la Dirección del Trabajo en materia de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad?**

La Dirección del Trabajo se encuentra facultada, no tan solo para ordenar la creación y mantención de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 trabajadores, sino que también, a contar de la vigencia de la Ley N° 19.481, para sancionar la inexistencia de aquellos. Sin perjuicio de las facultades conferidas a otros Servicios del Estado sobre la materia.

**66. ¿La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para autorizar la mantención de un sólo Comité Paritario de Higiene y Seguridad para toda una empresa y aplicable a sus distintos locales?**

No resulta jurídicamente procedente que la Dirección del Trabajo autorice a una empresa para mantener un sólo Comité Paritario, si teniendo varias agencias o sucursales, cuenta con el número de trabajadores que obliga a organizar en cada una de ellas el respectivo Comité.

Si la empresa tuviera faenas, sucursales, o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

**67. ¿Se encuentra obligada a formar Comité Paritario de Higiene y Seguridad la empresa que cuenta a nivel nacional con más de 25 trabajadores distribuidos entre casa matriz y seis sucursales y en ninguna de ellas alcanza la cantidad mínima que establece la ley?**

Si una empresa cuenta con distintas faenas, sucursales o agencias, en ninguna de las cuales labora el número mínimo de 25 trabajadores que establece la ley, no se encuentra obligada a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

El requisito relativo al quórum mínimo anteriormente señalado, debe cumplirse respecto de cada una de las sucursales, agencias o faenas que conforman la respectiva empresa, concluyendo sobre dicha base, que no resulta jurídicamente procedente que los trabajadores de todas ellas se unan para los efectos de completar el referido quórum.

**68. ¿Una empresa que provee personal de seguridad, está obligada a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad en los lugares de desempeño del personal?**

La legislación vigente no solo establece la obligación de constituir Comités Paritarios a nivel de una empresa, sino también en toda faena, sucursal o agencia en que presten servicios más de 25 personas.

Conforme a lo anterior, en la especie, el personal de seguridad que provee la empresa que presta servicios en lugares ajenos a ella, como centros mineros y otros, podrían ser asimilados, al concepto de faena, que utiliza la norma en comento, que en la presentación se denomina "instalaciones", que corresponden a un mismo lugar donde se ejecuta un trabajo ya sea corporal o mental.

Por tanto, las labores físicas o intelectuales, que realizan los trabajadores de la empresa que son destinados a distintos lugares de trabajo, pueden calificarse jurídicamente como faenas de la misma, atendido que en ellas su personal realiza un trabajo ya sea corporal o mental.

Ahora bien, si en tales faenas o instalaciones según la presentación, laboran más de 25 trabajadores procede que en ellas se constituya Comité Paritario de Higiene y Seguridad para la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, dado que se cumpliría al efecto con el requisito de la norma reglamentaria en estudio, si se trata de una faena donde laboran más de 25 trabajadores.

**69. ¿Cuáles son las condicionantes para formar un Comité Paritario permanente de la empresa?**

Si en cada una de las diversas faenas, sucursales o agencias de una empresa se ha constituido Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, se podrá a su vez constituir un Comité Paritario permanente en relación a toda la empresa.

De este modo, se exige como requisito para la constitución de un Comité Paritario permanente de la empresa, que en cada una de las faenas, sucursales o agencias que la conforman se encuentren constituidos los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

**70. ¿Procede la constitución de un Comité Paritario Higiene y Seguridad común para un holding de empresas?**

Los "Holding de empresas" están obligados a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en cada empresa, faena, sucursal y agencia que compongan los referidos holdings de empresas.

**71. ¿Si en un Comité Paritario, el trabajador aforado añade además un fuero adicional, por su condición de dirigente sindical, puede traspasar su fuero a un segundo integrante del Comité que represente a los trabajadores?**

La circunstancia sobreviniente de un trabajador quede afecto a dos fueros, uno por ser miembro de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y otro por su calidad de dirigente sindical, no autoriza para que se designe a un segundo trabajador como beneficiario de fuero en el referido Comité.

**72. ¿La empresa debe pagar horas extraordinarias por el tiempo que los representantes de los trabajadores destinen a las sesiones del Comité Paritario fuera del horario de trabajo?**

La ley ha dispuesto expresamente que el tiempo ocupado en las reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se desarrollen fuera del horario de trabajo será considerado extraordinario para los efectos de su remuneración, razón por la cual es forzoso concluir que el empleador deberá considerar y pagar como jornada extraordinaria las reuniones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se desarrollen fuera del horario de trabajo.

**73. ¿El tiempo que ocupa el trabajador en cursos de capacitación sobre prevención de riesgos, dentro o fuera de la empresa, fuera del horario de trabajo, devengarán horas extraordinarias?**

En lo que se refiere al tiempo ocupado en la capacitación de materias de prevención de riesgos deben observarse las siguientes reglas:

- a. La capacitación realizada dentro de la jornada de trabajo devengará la remuneración íntegra.
- b. La capacitación realizada fuera del horario de trabajo no será considerada como parte integrante de la jornada extraordinaria y, en consecuencia, no dará derecho a remuneración.
- c. En todo caso el tiempo que el trabajador destine a la capacitación será siempre considerado para los efectos de la protección de los accidentes del trabajo.

**74. ¿Cuándo ocurra un accidente, la empresa puede tomarse la atribución de investigar sin que el Comité Paritario de Higiene y Seguridad participe?**

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad no sólo tienen la facultad, sino que también, la obligación de realizar la investigación de los accidentes del trabajo y, en consecuencia, no le es lícito al empleador oponerse ni obstaculizar las diligencias investigativas que emprenda el Comité.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador también se encuentra facultado para iniciar y desarrollar una investigación patronal con el objeto de determinar las causas de los accidentes del trabajo que ocurran en su empresa, con la limitante de no interferir en la investigación que, para tales efectos, se encuentre realizando el Comité Paritario.

**75. ¿Es jurídicamente procedente el traspaso del fuero hacia el representante de otro Comité Paritario que renovó primero su composición, al finalizar el primer período de ejercicio de dichos Comités en la empresa?**

El legislador sólo ha tomado en cuenta una sola circunstancia para determinar el fuero en el caso de existir varios Comités Paritarios de Higiene y Seguridad sin haberse constituido el Comité Permanente, a saber: el orden temporal de constitución. De ésta manera, sólo al primer Comité Paritario constituido corresponde el fuero laboral establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo, no teniendo ninguna relevancia otras circunstancias no contempladas en la ley como es el orden temporal de renovación de su composición.

En las empresas en que existe más de un Comité Paritario, no habiéndose constituido el Comité Permanente, gozará del fuero establecido en el artículo 243 del Código del Trabajo el representante de los trabajadores del primero de ellos en haberse constituido.

El fuero así asignado no es susceptible de ser traspasado a otro Comité por renovar este primero su composición, permaneciendo radicado de este modo en el primer Comité Paritario constituido, en conformidad a la ley.

**76. ¿Cuál es la extensión del fuero del representante de los trabajadores en el Comité Paritario?**

El fuero laboral que asiste al representante titular de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad se extiende desde la fecha en que los demás representantes titulares de los dependientes le confieren tal prerrogativa y hasta el término de su mandato.

**77. ¿Tiene alguna incidencia en el fuero del trabajador aforado del Comité Paritario su inasistencia a reuniones?**

El fuero de que goza el representante titular de los trabajadores ante el respectivo Comité Paritario se extingue de inmediato si dicho representante cesa en su cargo por no asistir, sin causa justificada, a 2 sesiones consecutivas del referido organismo.

**78. ¿El empleador debe pedir el desafuero para poner término al contrato de miembro aforado del Comité Paritario que incurre en alguna de las causales de cesación del cargo de integrante de este organismo?**

No requiere la autorización judicial previa para poner término al contrato de trabajo del representante titular ante el Comité Paritario con derecho a fuero laboral, que hubiere cesado en el cargo por haber incurrido en alguna de las causales previstas en el artículo 21, del Decreto Supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**79. ¿Es estrictamente necesaria la presencia de Inspectores el Trabajo en los procesos eleccionarios de los Comités Paritarios?**

El Decreto Supremo N° 54, de 1969, no exige la presencia de Inspectores del Trabajo para la validez de las elecciones de los Comités de Higiene y Seguridad.

**80. ¿A los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad les asiste la facultad de solicitar la rebaja de la cotización adicional diferenciada fijada a la empresa respectiva?**

Sólo la entidad empleadora está facultada para solicitar la rebaja de su tasa de cotización adicional. Las facultades de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad están claramente señaladas en el artículo 24 del D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sin que se los faculte para solicitar la rebaja de la tasa de cotización adicional de la empresa a la cual pertenecen.

**81. ¿Cuáles son los objetivos que debe cumplir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad?**

Los objetivos del Comité Paritario son los de:

- ✓ Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
- ✓ Vigilar el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad;
- ✓ Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa;
- ✓ Decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador;
- ✓ Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
- ✓ Cumplir con las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador del seguro (mutual de seguridad o Servicio de Salud), y,
- ✓ Promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

**82. ¿El fuero de que goza un representante de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad puede ser revocado para posteriormente designarse otro miembro titular que goce del beneficio?**

El trabajador con fuero será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y solamente podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. Así las cosas, sólo los representantes titulares de los trabajadores participan en la designación del trabajador que gozará del fuero, y, el fuero de que goza un miembro titular del comité paritario se mantiene durante todo su mandato, no siendo procedente su revocación ni menos dejar sin efecto tal designación.

## II. TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO

### 1. ¿Qué causales de termino de contrato obligan a comunicar por escrito el término de la relación laboral?

De acuerdo a lo preceptuado en el artículo 162 del Código del Trabajo, antes citado, el empleador debe comunicar por escrito la terminación del contrato cuando invoque las causales previstas en los números 4, 5 o 6 del artículo 159, esto es, vencimiento del plazo convenido, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o bien caso fortuito o fuerza mayor, como asimismo cuando invoque cualquiera de las causales previstas en el artículo 160 que revisamos anteriormente o bien la causal del inciso primero del artículo 161, esto es las necesidades de la empresa.

En los demás casos del artículo 159, esto es mutuo acuerdo de las partes (Nº 1), renuncia voluntaria (Nº 2) y muerte del trabajador (Nº 3), el empleador no se encuentra obligado a efectuar algún tipo de comunicación al trabajador. En todo caso, es necesario tener presente que, si la terminación del contrato tenga lugar por renuncia o mutuo acuerdo, es necesario, por mandato del artículo 177 del Código del Trabajo, que tales manifestaciones de voluntad consten por escrito y sean ratificadas por el trabajador ante Ministro de Fe (Notario Público, Inspector del Trabajo, Oficial del Registro Civil o Secretario Municipal).

### 2. ¿En qué plazo debe entregarse o enviarse la carta por medio de la cual se comunica la terminación del contrato de trabajo?

El aviso debe efectuarse por escrito y entregarse personalmente o enviarse por carta certificada al domicilio del dependiente señalado en el contrato, dentro de los 3 días hábiles siguientes a la separación del trabajador, a menos que se invocare caso fortuito o fuerza mayor (artículo 159 Nº 6), caso en el cual el plazo se amplía a 6 días hábiles.

No olvidemos que, en ambos casos, debe enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de iguales plazos copia de dicho aviso.

### 3. ¿Cuál es el plazo cuando la causal invocada es caso fortuito o fuerza mayor?

En los casos que el empleador invoque la causal del artículo 159 Nº 6 del Código del Trabajo, esto es, caso fortuito o fuerza mayor el plazo para comunicar la terminación del contrato de trabajo es de 6 días hábiles.

### 4. ¿Desde cuándo se cuenta el plazo de 3 o 6 días, según el caso, para comunicar la terminación del contrato de trabajo?

En ambos casos el plazo se cuenta desde el día siguiente a la separación del trabajador, o sea, desde el día siguiente al que el trabajador deja de prestar servicios.

**5. El día en que termina el contrato de trabajo, ¿se considera para el cómputo del plazo, señalado en las respuestas anteriores?**

El día en que tiene lugar la terminación del contrato de trabajo no debe considerarse al momento de computar el plazo en que el empleador debe comunicar tal circunstancia al trabajador.

**6. ¿Este plazo de 3 o 6 días es de días corridos o hábiles?**

Este plazo es de días hábiles, esto es aquellos que van de lunes a sábado.

**7. Si el aviso no se entrega o envía en el plazo indicado, ¿cuál es la sanción?**

Si la comunicación de término de contrato se realiza en forma extemporánea, el empleador podrá ser sancionado con multa a beneficio fiscal que de acuerdo al artículo 506 del Código del Trabajo, lo que implica que la multa 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 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.

**8. La copia del aviso de término de contrato que debe depositarse a la Inspección del Trabajo, ¿en qué plazo debe ingresarse?**

La copia del aviso en que se comunica la terminación del contrato de trabajo, debe depositarse en la Inspección del Trabajo en el mismo plazo en que debe entregarse o enviarse al trabajador, este trámite actualmente debe ser realizado vía la página web de la Dirección del Trabajo, debiendo el empleador tener habilitada su clave de usuario para ello.

**9. Cuando las causales invocadas para terminar el contrato de trabajo es la de necesidades de la empresa o desahucio, ¿En qué plazo debe darse el aviso?**

En los casos en que el empleador invoque la causal de necesidades de la empresa (inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo) o la causal del desahucio (inciso 2º del artículo 161 del Código del Trabajo), el aviso deberá darse al trabajador, con copia de la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con 30 días de anticipación.

**10. ¿Qué sanción se contempla si el aviso no se entrega con los 30 días de anticipación a lo menos?**

En el evento que el aviso no sea otorgado con la anticipación indicada, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo equivalente a la última remuneración mensual devengada.

**11. ¿Qué menciones debe contener la carta por medio de la cual se comunica la terminación del contrato de trabajo?**

El aviso por el cual se comunica la terminación del contrato de trabajo debe contener:

- a) La o las causales de término del contrato que se invocan.
- b) Los hechos en que se funda la causal invocada.
- c) El estado en que se encuentran las cotizaciones previsionales, devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntándose los comprobantes del caso.
- d) Acreditación del pago de las cotizaciones previsionales y de salud, sea con los certificados que acrediten su pago o bien mediante copia de las planillas de cotizaciones previsionales pagadas.
- e) En la comunicación se debe informar si se otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicándose en ella que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica, pudiendo el trabajador siempre optar por la suscripción de finiquito de forma presencial ante un ministro de fe.
- f) En el caso que el empleador no ofrezca el finiquito electrónico debe indicarse el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del código del trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago. La Dirección del Trabajo en ordinarios N°s 4185/063 de 27.10.2014 y 3866/042 de 07.10.2013, ha establecido que el empleador en la comunicación de término de contrato dirigida al trabajador debe comunicarle el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del código del trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago.
- g) En la comunicación se debe informar al trabajador que al suscribir el finiquito puede formular reserva de derechos que estime pertinente.
- h) Si bien la norma que nos ocupa no lo establece, debe indicarse:
  - ✓ La fecha de término de la relación laboral
  - ✓ La fecha de emisión de la comunicación de término

**12. ¿Si la causal de término de contrato es la conclusión del Trabajo que dio origen el contrato, 159 N° 5, que debe indicar la carta de término?**

En el caso de término de la relación laboral por la causal del artículo 159 N° 5, esto es conclusión del trabajo que dio origen al contrato de trabajo, la comunicación de término de la relación laboral debe indicar:

- ✓ Si bien la norma que nos ocupa no lo establece, debe indicarse
- ✓ La fecha de término de la relación laboral
- ✓ La fecha de emisión de la comunicación de termino
- ✓ La causal de termino de contrato invocada. Esto es artículo 159 N° 5
- ✓ Los hechos en que se funda la causal invocada, esto es la indicación precisa del término de la faena o servicio convenido, esto guarda relación con la cláusula de duración convenida en el contrato individual de trabajo.
- ✓ El estado en que se encuentran las cotizaciones previsionales, devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntándose los comprobantes que acrediten el pago de ellas.
- ✓ El monto de la indemnización por tiempo servido que le corresponda percibir al trabajador de conformidad a lo dispuesto en los articulo 163 y 23 transitorio del Código del Trabajo.
- ✓ En la comunicación se debe informar si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicándose en ella que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica, pudiendo el trabajador siempre optar por la suscripción de finiquito de forma presencial ante un ministro de fe.
- ✓ En el caso que el empleador no ofrezca el finiquito electrónico debe indicarse el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del código del trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago.
- ✓ En la comunicación se debe informar al trabajador que al suscribir el finiquito puede formular reserva de derechos que estime pertinente.

Esta comunicación debe darse al trabajador al momento de concluir la relación laboral o bien dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de término de la relación laboral, la forma de entregarla es en forma personal al trabajador o bien vía correo certificado.

Es importante destacar que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 169 del código del Trabajo, el monto establecido en la comunicación de término de la relación laboral, por concepto de indemnización por el tiempo servido es una oferta irrevocable de pago.

### **13. ¿Si la causal de termino de contrato es las necesidades de la empresa, que debe indicar la carta de termino?**

El aviso de término de contrato por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, debe contener:

- ✓ La causal que se invoca.
- ✓ Los hechos que configuran la causal (salvo en los casos que la causal sea el desahucio).

- ✓ El estado en que se encuentran las cotizaciones previsionales.
- ✓ El monto total de la indemnización por años de servicio que procede pagar conforme al artículo 163.
- ✓ En la comunicación se debe informar si otorgará y pagará el finiquito laboral en forma presencial o electrónica, indicándose en ella que es voluntario para el trabajador aceptar, firmar y recibir el pago en forma electrónica, pudiendo el trabajador siempre optar por la suscripción de finiquito de forma presencial ante un ministro de fe.
- ✓ En el caso que el empleador no ofrezca el finiquito electrónico debe indicarse el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del código del trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago. La Dirección del Trabajo en ordinarios N°s 4185/063 de 27.10.2014 y 3866/042 de 07.10.2013, ha establecido que el empleador en la comunicación de termino de contrato dirigida al trabajador debe comunicarle el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a las obligaciones que impone el artículo 177 del código del trabajo, esto es poner a disposición del trabajador el finiquito de trabajo y los valores a pago.
- ✓ En la comunicación se debe informar al trabajador que al suscribir el finiquito puede formular reserva de derechos que estime pertinente.
- ✓ Si bien la norma que nos ocupa no lo establece, debe indicarse
- ✓ La fecha de término de la relación laboral
- ✓ La fecha de emisión de la comunicación de termino

Es necesario puntualizar que no es obligatorio indicar en la comunicación de término el monto de la indemnización por feriado legal o proporcional y el monto de la indemnización sustitutiva del aviso previo si correspondiera.

Esta comunicación, en virtud de lo previsto en el artículo 169, letra a, constituye una oferta irrevocable de pago de dicha indemnización y de la sustitutiva del aviso previo en caso que este no se hubiere dado. En consecuencia, el no pago de la indemnización al término de la relación laboral configura una infracción legal por parte del empleador.

#### **14. El trabajador cuyo contrato de trabajo termine y considere que esa terminación no se ajusta a la ley, ¿En qué plazo puede reclamar?**

El trabajador que considere que el despido de que se ha sido objeto es injustificado, indebido o improcedente o que no se ha invocado causal alguna, podrá demandar a su empleador ante el Juzgado Laboral competente dentro del plazo de 60 días hábiles.

#### **15. ¿Desde cuándo se cuenta este plazo de 60 días?**

El plazo para reclamar judicialmente por el despido se computa desde la separación del trabajador.

**16. ¿Este plazo es de días corridos o hábiles?**

El plazo es de días hábiles, esto es de lunes a sábado excluyendo los domingos y festivos.

**17. El plazo para reclamar judicialmente por la terminación del contrato, ¿se suspende?**

Este plazo se suspenderá, cuando dentro de este, el trabajador interponga un reclamo por considerar injustificada, indebida o improcedente la terminación del contrato ante la Inspección del Trabajo respectiva.

**18. Suspendido el plazo de 60 días hábiles, ¿Cuándo continúa corriendo?**

Este plazo de 60 días hábiles continuará corriendo una vez concluido el reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo.

**19. ¿Se establece un máximo de tiempo para recurrir al Tribunal por el despido?**

El trabajador que considere que la terminación del contrato ha sido injustificada, indebida o improcedente o que no se ha invocado causal alguna, en ningún caso podrá recurrir al Tribunal después de transcurridos 90 días hábiles desde la separación del trabajo.

**20. ¿Lo anterior significa que el plazo de 60 días se aumenta a 90 días?**

No, el plazo para reclamar judicialmente por el despido es de 60 días hábiles que se suspende con el reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo y los 90 días son un límite a dicho plazo, el que en ningún caso podrá excederse.

**21. En los casos que el trabajador recurre a la figura del despido indirecto del artículo 171 del Código del Trabajo, ¿En qué plazo debe interponer su demanda?**

En estos casos el trabajador debe interponer su demanda ante el Tribunal respectivo en el plazo de 60 días hábiles contados desde que tuvo lugar la terminación del contrato.

**22. ¿Puede el trabajador demandar al empleador cuando se pone término al contrato de plazo fijo en forma anticipada?**

El trabajador puede demandar al empleador si considera que la causal aplicada es injusta o improcedente, en el caso que el empleador invoque la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, el trabajador tiene derecho a demandar que el empleador indemnice el periodo de tiempo que faltaba hasta el término del plazo pactado, esto se denomina lucro cesante.

**23. ¿Puede ponerse término a un contrato de plazo fijo llegada la fecha fijada para su término si el trabajador está gozando de licencia médica?**

Sí, la ley solamente prohíbe dar término al (terminar el) contrato de trabajo de un dependiente con licencia médica cuando se invocan las causales del artículo 161 del Código del Trabajo.

**24. ¿Puede el empleador poner término al contrato por obra o faena determinada si concluyeron los trabajos que le dieron origen y el trabajador está gozando de licencia médica?**

Sí, al igual que en los contratos de plazo, el empleador se encuentra facultado para dar término a estos contratos de trabajos, ya que las licencias médicas no prorrogan los contratos por obra o faena ni los de plazo fijo; en definitiva, la única causal que no puede ser aplicada cuando el trabajador hace uso de licencia médica es la de necesidades de la empresa o la causal de desahucio.

**25. El trabajador cuyo contrato a plazo fijo o por obra faena que termina estando con licencia médica, ¿puede continuar con licencia médica?**

Si, el trabajador que se encuentra haciendo uso de licencia médica y concluye el plazo convenido o la obra para lo cual contratado, tiene derecho a los beneficios que le entrega la licencia médica, como también a recibir el pago de subsidio por incapacidad laboral, esto es, si la licencia es continuada (mismo diagnóstico y sin interrupción) el trabajador puede continuar con licencia médica aun cuando el contrato de trabajo haya terminado, y le seguirán pagando el subsidio hasta el término de la licencia médica.

**26. ¿Dónde presenta la licencia médica ese trabajador cuyo contrato de trabajo terminó?**

La debe presentar directamente en la Isapre directamente o en la Caja de Compensación (si es afiliado a FONASA y la empresa está afiliada a una caja) o deberá presentarla directamente en la COMPIN respectiva.

**27. ¿Qué efectos produce la renuncia voluntaria del trabajador sin la anticipación mínima de 30 días que exige la ley?**

La circunstancia de haberse presentado la renuncia voluntaria del trabajador, con menos de treinta días de anticipación, no trae consigo ningún tipo de sanción laboral para el trabajador.

**28. ¿Cuáles son las formalidades que debe tener la renuncia voluntaria del trabajador?**

Debe constar por escrito y ser ratificada ante ministro de fe.

**29. ¿El trabajador pensionado de invalidez cuyo contrato no ha sido finiquitado debe continuar prestando servicios al empleador?**

Sí, en la medida que su capacidad de trabajo le permita presta servicios.

**30. ¿Puede la Dirección del Trabajo calificar la causal invocada para poner término al contrato de trabajo?**

No, La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre las causales de término de contrato, ya que ello corresponde exclusiva y excluyentemente a los Tribunales de Justicia.

**31. ¿Qué debe entenderse por injuria para los efectos de poner término al contrato?**

Las injurias proferidas por el trabajador al empleador que la ley señala como suficiente para justificar el despido del trabajador deben entenderse en su sentido natural y obvio, es decir, como expresiones que agravian o ultrajan a otro, mediante obras o palabras que lo agravian.

**32. ¿Qué debe entenderse por falta de probidad para los efectos de poner término al contrato?**

La probidad es la rectitud y honradez en el obrar, por lo tanto, la falta de probidad es la ausencia de rectitud, de honradez o integridad en el actuar o proceder de una persona, en el desempeño de sus funciones.

**33. ¿El consumo de alcohol en el lugar de trabajo o la prestación de servicios bajo su influencia es causal de terminación del contrato?**

Estas situaciones pueden dar lugar a la terminación del contrato por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo para lo cual será menester, al igual que en todas las causales, contar con los medios de prueba que permitan acreditar tales circunstancias.

**34. ¿Puede el empleador despedir a un trabajador por hechos que ya acontecieron pero que no se invocaron en su oportunidad?**

No, en estos casos se considera que opera el perdón de la causal que pudo haber motivado el despido, toda vez que las causales operan ipso facto, o sea, de inmediato.

**35. ¿Puede ponerse término al contrato por los atrasos reiterados del trabajador?**

Dependiendo de la reiteración y gravedad de los atrasos, se podría invocar como causal de término de contrato el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, es decir el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo. Además, es necesario que tales conductas del trabajador hayan sido amonestadas previamente y efectuados los descuentos de atrasos.

**36. ¿Se puede despedir a un trabajador por la causal de necesidades de la empresa sin darse el aviso con 30 días de anticipación?**

Sí, en este caso procede pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo.

**37. ¿La circunstancia de que un trabajador se haya acogido a pensión de invalidez faculta al empleador para poner término a su contrato?**

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 161 bis del Código del Trabajo, la invalidez total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. Si un trabajador es separado de sus funciones por este motivo, tiene derecho a la indemnización por años de servicios, con un incremento del 50%.

**38. ¿Cuándo el trabajador ha sido notificado con anticipación del término de su contrato por la causal necesidades de la empresa, está obligado a prestar servicios durante el período del aviso previo?**

Si, durante el período de aviso previo el contrato de trabajo se encuentra plenamente vigente, razón por la cual las partes se encuentran obligadas a su cumplimiento, debiendo por tal motivo el trabajador prestar servicios en la forma convenida en el contrato.

**39. ¿Se puede despedir a un trabajador cuando sus cotizaciones previsionales se encuentran declaradas y no pagadas dentro del plazo legal?**

Si las cotizaciones previsionales al momento del despido no se encuentran debidamente pagadas, el despido no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, manteniéndose la obligación del empleador de seguir pagando remuneración hasta la fecha en la cual pague dichas cotizaciones y comunique por correo certificado al trabajador esta circunstancia, el trabajador durante todo este periodo no se encuentra obligado a prestar servicios.

**40. ¿Qué cotizaciones deben estar pagadas al término de la relación laboral y de qué instituciones?**

Son las cotizaciones hasta el mes anterior al que termina el contrato de trabajo y corresponden a las cotizaciones para fondos de pensiones (sistema antiguo IPS o sistema de AFP), cotizaciones de salud (Isapre o Fonasa) y los aportes del empleador al Seguro de Cesantía.

**41. ¿Puede el empleador dejar sin efecto la comunicación de término de contrato que ha dado al trabajador invocando la causal del artículo 161 del Código del Trabajo?**

La comunicación del despido en base al artículo 161 es una oferta irrevocable, por lo que el empleador unilateralmente no puede dejar sin efecto la referida comunicación. Sin embargo, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador esta comunicación podría dejarse sin efecto.

**42. ¿El trabajador notificado de su despido dispone de algún tiempo dentro de la jornada laboral para buscar empleo?**

En nuestro ordenamiento jurídico no existe ningún permiso especial para los trabajadores notificados del término de la relación laboral en virtud del artículo 161, por lo que cualquier tipo de permiso deberá ser acordado.

**43. ¿Qué efectos produce una licencia médica otorgada durante el plazo del preaviso de término de contrato por necesidades de la empresa?**

El otorgamiento de una licencia por enfermedad interrumpe el plazo de preaviso de término de contrato por aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, el cual, por tanto, continúa una vez cumplido el período que abarca la licencia o su prórroga.

**44. En caso que el aviso escrito se otorgue con menos de 30 días de anticipación, ¿Puede pagarse la indemnización sustitutiva en forma proporcional a los días que faltaron para completar el total de 30?**

No, si el aviso no se da con los 30 días de anticipación corresponde el pago íntegro de esta indemnización.

**45. ¿Cuál es el procedimiento para poner término a la relación laboral con derecho a indemnización cuando es el empleador quien incurre en algunas de las causales de término imputable a su conducta?**

Según lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, el trabajador puede poner término al contrato por haber incurrido el empleador en alguna de las causales que a continuación se enumeran:

- ✓ Falta de probidad, conductas de acoso sexual, vías de hecho, injurias, conducta inmoral grave o acoso laboral, debidamente comprobada.
- ✓ Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores y a la salud de estos.
- ✓ Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
- ✓ El trabajador debe cumplir dos obligaciones, una de tipo administrativa y la otra de tipo judicial, a saber:
  - a) Debe dar los avisos que exige el artículo 162, o sea, debe comunicar por escrito al empleador el término de contrato, indicando la causal que se invoca para tal efecto y los hechos que la configuran.

- b) Esta comunicación debe efectuarse en el plazo de tres días hábiles contados desde la terminación del contrato. En el mismo plazo debe enviar copia del aviso a la Inspección del Trabajo.

El trabajador debe recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la terminación, para que este ordene el pago de las indemnizaciones correspondientes.

#### **46. ¿Dónde se puede reclamar un derecho reservado en un finiquito?**

Ante el Inspector del Trabajo o bien ante los Tribunales de Justicia, según la materia sobre la cual versa la reserva de derecho.

#### **47. ¿Se deben registrar los términos de relación laboral en el sitio web de la dirección del Trabajo?**

El artículo 9 bis del Código del Trabajo establece que los empleadores deben registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo las terminaciones de contrato, dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 y 163 bis para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los 10 días hábiles siguientes a la separación del trabajador en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159 del código del Trabajo, esto es en caso de mutuo acuerdo de las partes, renuncia voluntaria o muerte del trabajador.

Al momento de hacer el registro del término de los servicios de un trabajador se debe informar la fecha de éste y la causal invocada.

De acuerdo a lo precedentemente señalado, tendremos que desde el 01.10.2021 los términos de contrato que se produzcan deberán ser registrados según la casual de termino invocada dentro de:

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.

#### **48. ¿Cómo se computa el plazo de 30 días de anticipación en caso de que se invoque el desahucio o bien las necesidades de la empresa?**

Respecto de la realización de los avisos de término de contrato por la causal de término de relación laboral por la causal de necesidades de la empresa contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo con a lo menos 30 días de anticipación, para efecto de no pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo, se debe ser muy cuidadoso respecto de la forma de cómputo de los días de anticipación con los que se dé el aviso previo, ya que si el aviso no cumple con ser notificado al trabajador con a lo menos 30 días de anticipación de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 169 del Código del Trabajo, se considera que el empleador ha hecho una oferta irrevocable de pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo al dependiente que se le ha notificado el término de contrato.

Respecto del cómputo de los días de plazo del aviso previo la Dirección del Trabajo ha señalado en Ordinario N° 6018/311, de 09.10.1997:

*“Armonizando todo lo expuesto, preciso es concluir que para los efectos de computar el plazo de preaviso, tanto en el caso de aplicación de la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, como en la de desahucio, deben contabilizarse días completos en los términos antes señalados, debiendo, por tanto, excluirse para dicho cómputo aquellas fracciones de horas que no alcanzan a conformar un día.*

*Así, a vía de ejemplo, si el trabajador es notificado personalmente de término de contrato por alguna de las citadas causales el día 17 de mayo a las 18 horas, el cómputo del plazo de que se trata deberá iniciarse a las 0 horas del día siguiente, esto es, el 18 de mayo, venciendo, por lo tanto, el 16 de junio a las 24 horas.”*

A modo de ejemplo si la fecha de término de relación laboral es el día 30/04/2022 y el aviso se dio el 01/04/2022, tendríamos que la fecha en la cual se pondrá término al contrato, esto es el día 30/04/2022, no se considera, toda vez que el aviso debe ser previo a dicha fecha, el día de la notificación de la carta de término de contrato esto es el día 01/04/2022, tampoco se considera como parte del plazo de 30 días, toda vez que ese día no es un día completo de aviso, ya que la notificación se realizó una vez comenzado el día, por lo que el aviso se dio con 28 días de anticipación estando obligada la empresa a pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo, para que el aviso se otorgue con a lo menos 30 días de anticipación este debe haberse hecho a más tardar día 30 de marzo de 2022, para que se den los 30 días de aviso previo que la norma legal establece para evitar el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, recordemos que marzo tiene 31.

#### **49. ¿Qué es la Renuncia Voluntaria?**

La renuncia voluntaria es una causal de término del contrato de trabajo.

Si el trabajador decide renunciar debe cumplir con las siguientes formalidades:

- ✓ Debe ser presentada al empleador con, a lo menos, 30 días de anticipación.
- ✓ Por escrito y firmada por el trabajador.
- ✓ Ratificada por un ministro de fe que puede ser, entre otros, un Inspector del Trabajo o un notario público.

El trabajador puede optar por realizar la renuncia voluntaria en forma presencial o de forma electrónica.

#### **50. ¿Quiénes pueden ser ministros de fe para ratificar una renuncia voluntaria?**

La renuncia del trabajador debe ser firmada por el interesado y, además, debe ser ratificada por un ministro de fe. Para estos efectos, pueden actuar como ministros de fe:

- ✓ El inspector del trabajo
- ✓ Un notario público de la localidad
- ✓ El oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente
- ✓ El presidente del sindicato o el delegado sindical respectivos.

#### **51. ¿Se puede presentar la renuncia voluntaria por correo electrónico al empleador?**

La renuncia voluntaria del trabajador puede realizarse en forma presencial o de forma electrónica a través del portal Mi DT en el sitio web de la Dirección del Trabajo. Sin embargo, la ley no admite la posibilidad de formalizar la renuncia del trabajador mediante el envío de un correo electrónico al empleador.

#### **52. ¿Se puede poner fin al contrato de trabajo por renuncia voluntaria estando con licencia médica?**

Si, toda vez que no existe impedimento para poner fin a un contrato de trabajo por la causal de renuncia del trabajador, aunque se encuentre haciendo uso de licencia médica.

#### **53. ¿Se puede poner fin al contrato de trabajo por renuncia voluntaria cuando el trabajador se encuentra haciendo uso de vacaciones?**

Si, toda vez que no existe impedimento para que el trabajador renuncie a su empleo en el momento que lo desee, incluso durante sus vacaciones o feriado anual. De este modo si el trabajador formaliza

por escrito y ratifica ante un ministro de fe su renuncia voluntaria y luego la notifica al empleador entregándole una copia, la relación laboral concluirá en la fecha que el trabajador haya señalado en su carta de renuncia.

**54. ¿Es obligación otorgar el finiquito si el contrato de trabajo termina por renuncia voluntaria del trabajador?**

El empleador siempre está obligado a otorgar y poner a disposición el pago del finiquito dentro de los 10 días siguientes a la separación del trabajador, independiente de la causal de despido o de término de contrato, salvo en el caso de los contratos de trabajo de duración no superior a treinta días a menos que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste. Respecto a los montos que corresponde pagar si se pone término por renuncia, corresponderá el pago de los días trabajados y del feriado proporcional, que es una compensación en dinero de las vacaciones, en el caso que el trabajador no las haya usado.

**55. ¿Puede renunciar a su empleo una trabajadora cuando se encuentra protegida por el fuero maternal?**

El fuero maternal es una protección que impide que el empleador ponga término al contrato de la trabajadora con fuero en tanto no cuente con la autorización judicial o desafuero correspondiente.

Por lo anterior, nada impide que, si la trabajadora así lo desea, pueda renunciar voluntariamente a su empleo, aun estando con fuero maternal.

Es importante señalar que en tal caso la ley no establece derecho a indemnización.

**56. ¿Qué ocurre si la renuncia voluntaria no ha sido ratificada ante un ministro de fe?**

En el caso que la renuncia no sea presentada con las formalidades legales, no puede ser invocada como válida por el empleador. Por lo tanto, si la renuncia voluntaria no tiene la firma del trabajador o bien no ha sido ratificada por el trabajador ante ministro de fe, el empleador no puede invocarla como válida.

**57. ¿Puede el empleador obligar al trabajador a presentar su renuncia voluntaria?**

El empleador no se encuentra facultado para obligar a renunciar a un trabajador toda vez que, por definición, la renuncia del trabajador es voluntaria, en consecuencia, el trabajador no está obligado a renunciar a su empleo, aunque el empleador así lo desee.

**58. ¿Qué efectos produce la renuncia voluntaria del trabajador sin la anticipación mínima de 30 días que exige la ley?**

La renuncia voluntaria del trabajador con menos de 30 días de anticipación no está sancionada en el Código del Trabajo. Si el empleador estima que la renuncia imprevista del trabajador le genera perjuicio económico podrá recurrir a los tribunales civiles para intentar exigir una eventual indemnización si procediere, conforme a las reglas generales.

### **59. ¿Puede el empleador negarse a recibir la carta de renuncia del trabajador?**

La renuncia del trabajador debe ser comunicada al empleador mediante la entrega de una copia impresa debidamente ratificada ante un ministro de fe. Si el empleador se niega a recibirla, el trabajador podría enviarla por correo certificado al domicilio del empleador, conservando el comprobante de dicho envío.

### **60. ¿Cómo se pone término al contrato de un trabajador fallecido?**

La muerte del trabajador pone término a la relación laboral por la causal establecida en el artículo 159 N° 3 del Código del Trabajo, sin que se exija alguna formalidad para dicho termino de contrato.

Si el empleador adeuda remuneraciones al trabajador fallecido, éstas se deben pagar a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta la concurrencia del costo de los mismos, los que deberán ser acreditados con los documentos pertinentes.

En el evento que existiere un saldo después de haberse efectuado el pago señalado y solamente tratándose de sumas que no exceden a 5 unidades tributarias anuales, el empleador debe pagarlo al cónyuge o conviviente civil, a los hijos o a los padres del fallecido, uno a falta de otros, en el orden en que se han indicado, debiendo para ello acreditarse el estado civil respectivo.

Respecto del finiquito la Dirección del Trabajo ha señalado en Dictamen 2944/0138 de 02/08/2001, que no resulta jurídicamente procedente que el ex empleador de un trabajador fallecido exija de la o las personas que deban percibir el pago de las remuneraciones u otras prestaciones que a aquél se le hubieren quedado adeudando, la suscripción de un finiquito, toda vez que es un acto entre vivos que se celebra entre el empleador y el trabajador, calidad esta última que no tienen las personas anteriormente señaladas.

Sin perjuicio de lo anterior, nada obsta a que el ex empleador del trabajador fallecido exija que las personas que recibirán el correspondiente pago suscriban un recibo u otro documento, en que conste el pago efectuado, con expresa declaración de las cantidades percibidas y los conceptos a que ellas corresponden.

### **61. ¿Puede ponerse término a un contrato de plazo fijo llegada la fecha fijada para su término si el trabajador está gozando de licencia médica?**

Cuando las partes han suscrito un contrato de trabajo a plazo fijo este terminará al vencimiento del plazo fijado, independientemente de si el trabajador se encuentra gozando de licencia médica, toda vez que ésta sólo impide al empleador poner término al contrato por la causal de necesidades de la empresa, esto es, por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo.

Por ello, si llegada la fecha de término del contrato las partes no lo renuevan, y el empleador decide poner término al contrato por la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, vale decir, por vencimiento del plazo convenido, debe comunicar tal circunstancia al trabajador, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación.

Esta comunicación se debe entregar personalmente o por correo certificado con copia a la Inspección del Trabajo, conteniendo la información que se señala en el artículo 162 del referido

Código, esto es, la causal legal aplicada, los hechos en que se funda el despido y el estado de pago en que se encuentran sus cotizaciones previsionales.

### III. LAS INDEMNIZACIONES POR TERMINO DE CONTRATO Y FINIQUITO

#### 1. ¿Qué es el finiquito?

El Código del Trabajo no define qué es el finiquito, sin embargo, de la jurisprudencia administrativa y judicial podemos señalar que el finiquito es un instrumento legal que tiene como único objeto dejar constancia del término de la relación laboral y de las prestaciones pecuniarias que en el mismo se consignan.

El finiquito constituye una relación escrita de un acuerdo de voluntades a que la parte empleadora y la dependiente llegan con ocasión del término de la relación laboral que las unió, el finiquito entonces es una transacción y, como tal, un contrato, esto es, un acuerdo de voluntades al tenor de lo prescrito en el artículo 1.437 del Código Civil.

De acuerdo a la jurisprudencia judicial el finiquito no es la manifestación de voluntad de poner término al contrato de trabajo, sino el instrumento en que se expresan las condiciones de aquel término, de manera que la única consecuencia que acarrea el hecho que el trabajador no lo firme, es que el empleador no lo podrá invocar, es decir, no produce para éste el efecto liberatorio.

La suscripción del finiquito no es el acto por medio del cual se extingue la relación laboral, sino que ésta expira o concluye cuando las partes de mutuo acuerdo así lo estipulan o cuando una de ellas invoca alguna de las causales contempladas en los artículos 159, 160, 161 y 171 del Código del Trabajo.

#### 2. ¿Cuáles son las formalidades que deben cumplirse en la suscripción del finiquito?

Las formalidades que deben cumplir el finiquito son:

- ✓ Debe constar por escrito.
- ✓ El instrumento respectivo debe ser firmado por el interesado y por el presidente del Sindicato o el delegado sindical respectivo, esto opera solo si el trabajador es socio de una organización sindical.
- ✓ Si dicho instrumento no fuere firmado por los representantes de los trabajadores antes señalados, debe ser ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo o bien ante un ministro de fe, y revestirán tal calidad el notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna y el secretario municipal correspondiente.

El finiquito otorgado sin cumplir con la formalidad de ser ratificado por el trabajador ante un Ministro de Fe, carece de poder liberatorio y pleno valor probatorio, que conforme a la jurisprudencia posee el que es otorgado con las formalidades legales.

El finiquito otorgado sin cumplir con las formalidades legales, no produce el efecto de mantener subsistente la relación laboral, que unía a las partes más allá de la fecha en que efectivamente se produjo su extinción, sin perjuicio que el mencionado instrumento no podrá ser invocado por el empleador, para otros efectos y carecería del mérito ejecutivo que le confiere el artículo 177 del Código del Trabajo.

El incumplimiento de las formalidades indicadas, no acarrea la nulidad del finiquito, el cual es válido para efectos de acreditar la entrega de dineros, sino que la sanción que contempla la ley, es la inoponibilidad, por cuanto, no puede ser invocado por el empleador.

### **3. ¿Quién puede suscribir el finiquito en representación del empleador?**

Cualquiera de las personas que menciona el artículo 4º del Código del Trabajo que contempla la figura de la representación aparente del empleador.

### **4. ¿Cuándo no es necesario la suscripción de un finiquito?**

Según lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo, en el caso de contratos de duración no superior a 30 días salvo que se prorrogaren por más de treinta días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

### **5. ¿Puede descontarse de las indemnizaciones que se paguen en el finiquito el saldo insoluto del crédito social otorgado por una Caja de Compensación?**

Los créditos sociales de las Cajas de Compensación que se hacen efectivos en sumas distintas a las remuneraciones del trabajador, podrán descontarse directamente por el empleador al término de la relación laboral, siempre que el trabajador manifieste estar de acuerdo con la realización de dicho descuento al momento de suscribir el finiquito de trabajo.

Si el trabajador no está de acuerdo con el descuento del crédito social de sus indemnizaciones dicho descuento es improcedente por parte del empleador.

### **6. ¿Debe acreditarse al ministro de fe que ratifica un finiquito que las cotizaciones previsionales del trabajador despedido se encuentran pagadas?**

Sí, es obligatorio para el empleador el acreditar al ministro de fe que las cotizaciones se encuentran pagadas, ya sea exhibiendo las planillas de cotizaciones previsionales o bien exhibiendo los respectivos certificados emitidos por las instituciones de previsión.

### **7. ¿Cuál es la oportunidad en que el empleador debe otorgar el finiquito?**

El artículo 177 del Código del Trabajo establece que el finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de 10 días hábiles, contados desde la separación del trabajador.

De acuerdo a lo establecido por la Dirección del Trabajo, en Ordinario N° 3866/42, de 07.10.2013, la norma contenida en el inciso primero del artículo 177, tiene por objeto que el trabajador tome oportuno conocimiento del contenido del finiquito y del monto que el empleador pagará por concepto de las indemnizaciones y otros haberes que estén pendientes, estando obligado el empleador a comunicar al trabajador el lugar y oportunidad en que dará cumplimiento a dichas obligaciones, lo que debiese indicarse en la comunicación de término de contrato que el empleador envíe al trabajador de conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo.

El plazo de 10 días hábiles se aplica cualquiera sea la causal de término de la relación, por lo que si un trabajador renuncia al empleo, el plazo de 10 días hábiles corre desde la separación del trabajador, sin embargo, dadas las disposiciones sobre computo de plazos contenidas en el Código civil, el día en que se dejó de prestar efectivamente los servicios no debe considerarse para efectos del cómputo del plazo de los 10 días hábiles indicado, sino que este se debe contar a partir del día siguiente al de ocurrido dicho cese, puesto que los plazos legales son de días completos, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo entre otros en Ordinario N° 4185/063, de 27.10.2014.

## **8. ¿Los días hábiles de plazo para otorgar el finiquito se cuentan de lunes a viernes o lunes a sábado?**

El computo del plazo de 10 días hábiles debe hacerse contando los días de lunes a sábado, esto en consideración a lo dispuesto en el artículo 50 del Código Civil, que nos indica que no procede considerar para el cálculo del mismo los días domingo y aquellos que la ley declare feriados, respecto del día sábado debemos tener en consideración que los días sábado no son inhábiles, a menos que coincidan con un feriado, por lo que procede considerarlos para el cálculo del plazo que nos ocupa.

## **9. ¿Dónde se puede reclamar un derecho reservado en un finiquito?**

El finiquito que suscriben las partes y que se ratifica ante un ministro de fe, puede contener reserva de acciones o derechos respecto a los beneficios contenidos en dicho documento, ya sea en cuanto a su procedencia, forma de cálculo, pago, etc., la Dirección del Trabajo ha establecido mediante dictamen 0824/0021 de 26.02.03, que los Servicios del Trabajo estarían facultados para conocer y resolver los reclamos de trabajadores relacionados con derechos reservados en un finiquito, en todos los casos en que no existe una controversia en cuanto a la existencia del derecho, sino solamente relativa a su cuantía, oportunidad de pago u otras circunstancias que no incidan directamente en la existencia del derecho.

Por el contrario, si la controversia está relacionada con la existencia del derecho la competencia corresponde a los Juzgado del Trabajo respectivos, quienes deben conocerlas y resolverlas, según lo dispone el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo.

## **10. ¿En qué consiste la actuación del ministro de fe que ratifica un finiquito?**

La actuación que le cabe al ministro de fe es dejar constancia de la fecha en que se ratifica el finiquito, de la identificación de las partes que lo suscriben, de los haberes que se pagan, que las cotizaciones previsionales por el periodo trabajado se encuentran pagadas y, requerir al empleador una declaración jurada que señale si tiene o no obligación de retener sumas al trabajador por concepto de pensiones alimenticias.

En caso de ser así, que estas sumas se encuentren debidamente descontadas de la indemnización legal por años de servicios (o si se ha convenido, de la indemnización voluntaria por años de servicios) y sustitutiva del aviso previo, verificando que hayan sido pagadas en la cuenta que el tribunal de familia haya determinado.

### **11. ¿Qué puede hacer el trabajador para exigir el otorgamiento de su finiquito?**

De acuerdo con lo establecido por el artículo 177 del Código del Trabajo, el finiquito debe ser otorgado y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de 10 días hábiles contados desde la separación del trabajador.

Habiendo concluido la relación laboral el trabajador puede acudir a la Inspección del Trabajo para interponer un reclamo si tiene alguna diferencia con los términos en que ha producido el término de su contrato (Causal invocada, monto de indemnizaciones u otros conceptos, Etc.), lo cual derivará en una citación a ambas partes a un comparendo de conciliación en que se buscará que las partes lleguen a un acuerdo y que se otorgue el correspondiente finiquito.

De esta forma, concluida la relación laboral el trabajador tiene el derecho de efectuar el reclamo en caso de que tenga alguna diferencia con los términos en que ha producido el término de su contrato, aun cuando esté pendiente el plazo de 10 días hábiles para que el empleador ponga a disposición del trabajador el finiquito y su pago.

### **12. ¿Cómo se calcula el interés y el reajuste que deben aplicarse a las indemnizaciones cuando se pagan con retraso?**

El reajuste se determina en base al 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.

El interés se calculará sobre las sumas previamente reajustadas, correspondiendo al máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación.

### **13. ¿Cómo se calcula el reajuste que debe aplicarse a la cuota de la indemnización cuando el I.P.C. es negativo?**

En estos casos se considera que el reajuste es cero, toda vez que, de aplicar el reajuste negativo, el trabajador vería afectada su indemnización.

### **14. ¿Cuál es la oportunidad en que el empleador debe pagar la indemnización legal por años de servicio?**

Esta indemnización debe ser pagada en un solo acto al momento de otorgarse el finiquito, esto conforme a lo establecido en el artículo 177 del Código del trabajo, el mismo precepto legal permite el pago en cuota de las indemnizaciones, en la medida que exista acuerdo entre las partes y se cumpla con las formalidades del artículo 63 bis y 169.

**15. ¿Cómo se determina el monto de la indemnización por años de servicio cuando se tiene convenida una jornada parcial de trabajo no superior a 30 horas semanales?**

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 40 bis D del Código del Trabajo, para el cálculo de la indemnización por años de servicio se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo. Para este fin, cada una de las remuneraciones que abarque el período de cálculo deberá ser reajustada por la variación experimentada por el I.P.C., entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato. Con todo, si la indemnización que le correspondiere por aplicación del artículo 163 es superior se le aplicará esta.

**16. ¿Tiene algún límite el monto de la remuneración que debe considerarse para el cálculo de la indemnización por años de servicio?**

Esta remuneración tiene un tope de 90 U.F. al último del mes anterior al pago de la indemnización. Es así que si la relación laboral termina el 30.12.2023, pagándose el finiquito el 10.01.2024, el valor de la UF a considerar será la del 31.12.2023.

**17. ¿Cómo se determina la indemnización por años de servicio del trabajador sujeto a remuneración variable, cuando ha estado acogido a licencia médica en algún período en los tres últimos meses?**

Se debe utilizar el mes inmediatamente anterior, toda vez que el mes en el que el trabajador estuvo con licencia médica no es completo.

**18. ¿Los períodos sin goce de remuneraciones deben considerarse para el cálculo de la indemnización legal por años de servicio?**

Para tener derecho al pago de la indemnización se requiere que la relación laboral este vigente por lo que estos períodos deben ser considerados, obviamente no serán considerados para determinar el monto de la última remuneración, porque en dichos períodos no existió remuneración.

**19. ¿Cuándo procede pagarse la indemnización legal por años de servicio sin tope de años?**

Cuando el trabajador tenga una relación laboral vigente, cuya fecha de inicio de ella, sea anterior al 14 de agosto de 1981.

**20. ¿Cuál es el procedimiento para convenir una indemnización por años de servicio a todo evento, por sobre los primeros seis años de servicio?**

El pacto de este tipo de indemnización debe constar por escrito y el aporte no puede ser inferior al equivalente a un 4,11% de las remuneraciones mensuales de naturaleza imponible que perciba el trabajador a partir de la fecha del acuerdo. Este porcentaje se aplica hasta una remuneración máxima de 90 U.F.

**21. ¿Cuándo procede descontar de las remuneraciones el incremento o factor previsional, para determinar el monto de la indemnización por años de servicio y sobre que estipendios se hace el descuento?**

Procede efectuar el descuento sólo respecto de aquellos trabajadores que tengan contrato vigente antes del 01 de marzo de 1981, y solo se rebaja este incremento a los valores que fueron incrementados en el año 1981, cuando las cotizaciones pasaron a ser de cargo del trabajador.

**22. ¿Para determinar el monto de la indemnización por años de servicio debe incluirse la gratificación que se paga mensualmente?**

Sí, este tipo de gratificación debe ser incluida en el cálculo.

**23. ¿Cómo se puede cumplir con la obligación de consignar los intereses y reajustes de las cuotas cuando la indemnización se paga en forma fraccionada?**

Se deja estipulado en el respectivo finiquito que las cuotas pactadas generaran los intereses y reajustes que señala el artículo 173 del Código del Trabajo.

**24. ¿Debe descontarse de la indemnización sustitutiva del aviso previo y de la indemnización por años de servicio la pensión alimenticia, en que monto?**

En caso de que sea procedente el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, es obligación del empleador retener de ella la suma equivalente a la pensión alimenticia del mes siguiente a la fecha del término de la relación laboral, para su pago al alimentario.

En el caso de la indemnización por años de servicio, el empleador está obligado a retener del total de dicha indemnización el porcentaje que corresponda al monto de la pensión de alimentos en el ingreso mensual del trabajador, con el objeto de realizar el pago al alimentario.

El trabajador puede, en todo caso, imputar el monto retenido y pagado a las pensiones futuras que se devenguen.

**25. ¿Cuándo existe el derecho a la indemnización por años de servicio?**

Cuando la relación laboral ha durado un año o más y la causal de término de contrato es alguna del artículo 161 del Código del Trabajo.

**26. ¿La alimentación proporcionada por el empleador debe incluirse en el cálculo de la indemnización legal por años de servicio?**

De acuerdo a la definición de última remuneración mensual que realiza el artículo 172 del Código del Trabajo, este beneficio debiera considerarse, toda vez que es una especie evaluable en dinero.

## 27. ¿Los beneficios que se pagan esporádicamente deben incluirse en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio?

No, los beneficios que no se paguen mes a mes no deben ser considerados.

## 28. ¿Qué ocurre con la fracción de año superior a 6 meses?

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

Respecto del derecho a que la fracción de año superior a 6 meses sea considerada como un año de servicios, debemos tener presente que esta disposición solo se aplicara una vez que el trabajador haya completado 1 año de servicios, no siendo procedente su aplicación cuando por ejemplo el trabajador tenga una antigüedad superior a 6 mes es en la empresa, pero inferior a un año.

Para entender este punto siempre se debe tener presente el concepto de mes, qué es un periodo continuo de tiempo que va de una fecha a igual fecha del mes siguiente, como así también el concepto de año que viéramos anteriormente, cual es un periodo de 12 meses.

Cumplido el primer año de duración, toda fracción de año superior a 6 meses equivale a un nuevo año de antigüedad, por lo cual, a modo de ejemplo, si el trabajador fue contratado el 01.04.2022 y la fecha de término de la relación laboral es el 20.10.2023, el trabajador tendrá una antigüedad en el empleo de 1 año 6 meses y 21 días, es decir tiene una fracción de año superior a 6 meses, por lo que si la causal de termino es la necesidades de la empresa el trabajador tendrá derecho a 2 meses de indemnización por años de servicios.

En el caso de que un trabajador ingrese a la empresa el día 15 de marzo de 2023 y la fecha de término de la relación laboral es el 31 de diciembre de 2023, el trabajador tendría una antigüedad en el empleo de 9 mes con 16 días, por lo que si bien la causal de término de la relación laboral fuese las necesidades de la empresa no tendría derecho a la indemnización por años de servicios toda vez que no ha completado la anualidad exigida para su procedencia.

## 29. ¿Cómo se calcula la indemnización por feriado proporcional?

La indemnización por feriado proporcional, se calcula en base a lo dispuesto en el artículo 71 del Código del Trabajo, esto es en base al concepto de remuneración integra.

En el Código del Trabajo, no se establece una fórmula para determinar la proporción del feriado que tendría derecho el trabajador, es por ello que La Dirección del Trabajo ha determinado a través de sus pronunciamientos la forma de calcular el número de días hábiles que por concepto de feriado debe percibir el trabajador, siendo el procedimiento el siguiente:

1. Deberá primeramente dividirse el número de días de feriado a que el trabajador tendría derecho, incluidos los días de feriado progresivo, si los hubieren, 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.

2. 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
3. El total de días y fracciones de días así determinado deberá proyectarse en el calendario a partir del día siguiente a la fecha de terminación del contrato, tal como si el trabajador estuviese utilizando el feriado., por lo que el número de días de feriado incluirá tanto los días hábiles como los días inhábiles, esto es los sábados, domingos, festivos, conforme el artículo 69 del Código del Trabajo.
4. 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".

### **30. ¿Cómo se determina el valor a pagar por concepto de indemnización por feriado?**

El monto del valor por día de feriado legal o proporcional que deba indemnizarse, se hace de la misma forma que se determina la remuneración íntegra durante el feriado que establece el artículo 71 del Código del Trabajo.

#### **Trabajadores Con Remuneración Fija**

Para el correcto cálculo de la indemnización por feriado de los trabajadores que tiene remuneración fija, como el legislador señala que esta estará constituida por el sueldo del trabajador.

#### **Trabajadores Con Remuneración Mixta (Fija Y Variable)**

Los trabajadores que tienen remuneración mixta, esto es que perciben sueldo mensual y además remuneraciones variables tales como por comisiones, tratos o primas, al momento de calcular la indemnización por feriado, se calculará sobre la suma del sueldo base más el promedio de lo ganado por remuneración variable percibida en los 3 últimos meses.

De conformidad al artículo 71 del Código del Trabajo, lo que pague el empleador por concepto de semana corrida debe incorporarse al cálculo del promedio de los 3 últimos meses de las remuneraciones variables, es decir la semana corrida es base de cálculo del aludido promedio que servirá de base para la determinación de la indemnización por feriado.

### **31. ¿Cómo se calcula la indemnización por feriado proporcional cuando el trabajador no tiene 3 meses completos trabajados?**

La Dirección del Trabajo en Ordinario N° 3343/049, de fecha 01.09.2014, establece la forma en la cual debe determinarse la remuneración íntegra para efecto de la indemnización por feriado proporcional, en los casos en que no existen tres meses completos trabajados antes de la fecha de término de la relación laboral, siendo el cálculo de la siguiente forma:

**EJEMPLO N° 1:**

Fecha de ingreso a la empresa: 01.08.2023

Fecha termino contrato: 17.11.2023

**Numero de meses de feriado = 3 meses**

**Número de días (fracción de mes) = 16 días**

**Fracción de días hábiles por mes = 15 / 12 = 1.25**

**Fracción de días hábiles por día = 1.25/30 = 0.0416**

**Número de días hábiles de feriado a indemnizar = (1.25 x 3) + (0.0416 x 16) = 4,4166**

**Días hábiles de feriado = 4,4166**

**Días inhábiles = 2**

**Total días a indemnizar= 6,4166**

El trabajador tiene las siguientes remuneraciones:

La jornada del trabajador es de 45 horas semanales distribuidas de lunes a sábado.

Sueldo base de \$600.000 pesos mensuales

Gratificación del 25% de la remuneración mensual del trabajador, con tope en la doceava parte de 4.75 Ingresos Mínimos Mensuales.

El trabajador tiene remuneración variable y derecho a semana corrida siendo las remuneraciones variables de los meses anteriores las siguientes:

REMUNERACIÓN	AGOSTO 2022	SEPTIEMBRE 2022	OCTUBRE 2022
COMISIÓN	100.000	0	278.000
SEMANA CORRIDA	11.111	0	102.421
<b>TOTAL</b>	<b>111.111</b>	<b>0</b>	<b>380.421</b>

Para el cálculo de semana corrida se utilizó procedimiento de cálculo mensual establecido por la Dirección del Trabajo en **Ordinario N° 0110/001, de 08.01.2009**.

El trabajador estuvo con licencia médica desde el 11 de agosto al 30 de septiembre.

En el mes de octubre el trabajador utilizo 5 días de permiso sin goce de remuneración.

Como, en los meses anteriores al término de la relación laboral el trabajador no laboro los meses completos, el **Ordinario N° 3343/049**, de fecha **01.09.2014**, de la Dirección del Trabajo para efecto de determinar el valor día para efecto de cálculo de la indemnización por feriado se obtendrá de dividir el sueldo por 30, dándonos el siguiente valor:

Sueldo por día =  $(600.000 / 30) = 20.000.-$

La indemnización por feriado entonces sería:

**Indemnización feriado =  $(6,4166 \times 20.000) = \$128.332.-$**

### **32. ¿A cuánto equivale la indemnización por el tiempo servido?**

La ley ha establecido en favor de los trabajadores sujetos a contratos por obra o faena determinada que hubieren estado vigentes un mes o más, un régimen especial de indemnización legal por tiempo servido en caso de que se ponga término al contrato por la "conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato".

Esta indemnización será equivalente a 2.5 días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días, en la forma y modalidad señalada en el artículo 23 transitorio del Código del Trabajo, que establece una gradualidad de los días a indemnizar, dependiendo de la fecha de vigencia de los contratos.

### **33. ¿Cuál es la base de cálculo de la indemnización por el tiempo servido en el caso de los contratos por obra o faena determinada?**

El inciso tercero del artículo 163 del Código del Trabajo hace aplicables las normas contenidas en el artículo 172 del Código del Trabajo para los efectos del cálculo de la indemnización por tiempo servido, disposición que en su inciso primero fija el concepto de última remuneración mensual para tales efectos, estableciendo que dicha expresión comprende toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies evaluadas en dinero.

### **34. ¿El término de un contrato por obra o faena da derecho a algún tipo de indemnización por el tiempo servido?**

El legislador ha establecido en favor de los trabajadores sujetos a contratos por obra o faena determinada que hubieren estado vigentes un mes o más, un régimen especial de indemnización legal por tiempo servido en caso de que se ponga término a la respectiva relación laboral por aplicación de la causal prevista en el número 5° del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, "conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato", derecho que es incompatible con las acciones de despido injustificado, indebido o improcedente.

Conforme lo señala el dictamen 954/9 del 15/03/2019, si un empleador que celebró un contrato de trabajo por obra o faena determinada pone término a dicho contrato por aplicación del N° 5 del artículo 159 del Código del Trabajo y paga al trabajador la indemnización por el tiempo servido, quien a su vez acepta y recibe dicho pago, se deberá necesariamente interpretar que la causal aplicada es justificada y que el trabajador no tiene derecho a reclamar judicial o administrativamente sobre la justificación de la causal de terminación. Por el contrario, si el empleador no paga al trabajador dicha indemnización o no la pone a su disposición o este no acepta el pago, mantendrá el derecho a reclamar judicial y administrativamente sobre la legalidad del término de su contrato de trabajo.

**35. ¿Cuáles son las remuneraciones que deben considerarse para calcular el monto de la indemnización sustitutiva del aviso previo cuando se despide por necesidades de la empresa?**

Para determinar el monto de la indemnización sustitutiva del aviso previo se debe considerar el concepto de "última remuneración" que establece el artículo 172 del Código del Trabajo, el que señala que corresponde a todo lo que el dependiente estuviere percibiendo por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión expresa de las horas extraordinarias, las asignaciones familiares y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez en el año.

La jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo ha señalado que, si la gratificación es pagada mes a mes, sea la legal o convencional, debe incluirse en el cálculo de la indemnización por años de servicios por no corresponder a los beneficios que el legislador expresamente ha excluido.

El criterio antes señalado, se aplica respecto de las asignaciones de colación, movilización, de desgaste de herramientas e incluso los viáticos, en el caso que tales beneficios se paguen en forma mensual.

**36. ¿Cómo se contabiliza el año de vigencia del contrato para que exista el derecho a la indemnización por años de servicio?**

Si el contrato de trabajo ha estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término de conformidad al artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o por desahucio, deberá pagar al trabajador la indemnización por años de servicio que hubieren pactado contractualmente y de no existir tal pacto la equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al empleador, indemnización que se encuentra limitada a 330 días de remuneración.

De esta forma, para tener derecho al beneficio el contrato debe haber completado, a lo menos un año de vigencia.

Cabe señalar que año es un período de doce meses, a contar de un día cualquiera y que mes es el número de días consecutivos desde uno señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente.

Por lo anterior tendremos que para que se complete un año tiene que haber transcurrido doce meses desde un día determinado hasta otro de igual fecha en el duodécimo mes.

Por ejemplo, si un trabajador ha sido contratado el 1° de abril del año 2021 y se le pone término a su contrato el 31 de marzo de 2022, no tendría derecho a la indemnización por años de servicios por cuanto el contrato no habría completado un año de vigencia.

## IV. TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN

### 1. ¿Qué es el trabajo en régimen de subcontratación?

El trabajo en régimen de subcontratación es aquel realizado, en virtud de un contrato de trabajo, por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, quien, en razón de un acuerdo contractual, ejecuta obras o servicios por cuenta y riesgo propio y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.

### 2. ¿Cuáles son las partes involucradas en la subcontratación?

Los involucrados son:

- ✓ Empresa principal: Que es aquella que contrata a la empresa contratista y que es dueña de la obra o faena.
- ✓ Empresa contratista y sus trabajadores: Que es aquella que ejecuta las labores externalizadas por la empresa principal.
- ✓ Empresa subcontratista y sus trabajadores: Que es aquella que participa si la empresa contratista a su vez subcontrata la obra o servicio encomendado por la empresa principal.

### 3. ¿En qué casos se puede utilizar la subcontratación?

No existen delimitaciones específicas. Dependerá de las obras, faenas o servicios que la empresa que actuará como principal, necesite cumplir y quiera externalizar.

### 4. ¿En qué casos está prohibida la subcontratación?

No existe ningún caso en que esté prohibida la subcontratación.

### 5. ¿Debe suscribirse algún tipo de contrato entre la empresa principal y la contratista?

Sí, es necesario un contrato de servicios. Este contrato se rige por las normas del Código Civil.

### 6. ¿Qué responsabilidades tiene la empresa principal?

La normativa laboral vigente, establece dos tipos de responsabilidades para la empresa principal, la responsabilidad subsidiaria y la responsabilidad solidaria. La diferencia entre una y otra es que la responsabilidad subsidiaria tiene a lugar solamente cuando la empresa principal ejerce los derechos de información y retención con respecto a sus contratistas o subcontratistas según sea el caso, en cambio la responsabilidad solidaria se da en el contexto de que la empresa principal no ejerce esos derechos.

## 7. ¿Qué es la responsabilidad subsidiaria?

Es aquella en que la empresa principal debe responder cuando el contratista o subcontratista, según el caso, no cumple con sus obligaciones laborales y previsionales respecto de sus trabajadores. Para hacer efectiva la responsabilidad subsidiaria el trabajador debe demandar al contratista que es su empleador directo, o en su caso al subcontratista, y si éste no responde, el trabajador podrá demandar a la empresa principal.

## 8. ¿Qué es la responsabilidad solidaria?

Es aquella en que la empresa principal responde conjuntamente con el contratista o subcontratista, según el caso, respecto de las deudas laborales y previsionales que tengan éstos con sus trabajadores. Para hacer efectiva la responsabilidad solidaria el trabajador debe entablar la demanda en contra de su empleador directo y en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos.

## 9. ¿En qué casos la empresa principal debe responder solidariamente con los trabajadores?

La empresa principal debe responder solidariamente cuando no ha ejercido los derechos de información y retención que le otorga la ley.

## 10. ¿Qué es el derecho de información?

El derecho de información, o también llamado de control y pago, es aquel que permite a la empresa principal pedir informes a los contratistas y subcontratistas, sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales respecto de sus trabajadores.

El mismo derecho tienen los contratistas respecto de sus subcontratistas.

## 11. ¿Qué es el derecho de retención?

El derecho a retención es aquél que le permite a la empresa principal retener de los pagos que debe efectuar a los contratistas que no acrediten el cumplimiento íntegro de sus obligaciones laborales y previsionales, los montos por los cuales es responsable y pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

El mismo derecho tienen los contratistas respecto de sus subcontratistas.

## 12. ¿Cómo acredita el contratista o subcontratista el cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales?

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales debe ser acreditado por el contratista ante la empresa principal mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por otros medios idóneos, que serán reglamentados por el Ministerio del Trabajo y previsión Social, dentro del plazo de 90 días desde la publicación de la ley, que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento.

**13. ¿Cómo se puede obtener el certificado que acredite el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales?**

Para obtener el Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales, se debe solicitar mediante el Formulario 30-1, el cual puede bajar directamente desde la página web de este Servicio o bien puede requerirlo en la Inspección respectiva.

**14. ¿Dónde se debe presentar la solicitud?**

A través de la página web de la Dirección del Trabajo. En este caso, el sistema le entregará un comprobante de solicitud, previo pago de los derechos, también denominado Formulario 30-1, con datos básicos y que luego será ingresado en forma directa a los funcionarios que estén a cargo de la Certificación.

**15. ¿Qué obligaciones tiene la empresa principal con los trabajadores del contratista o subcontratista?**

La empresa principal tiene la obligación de adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia. De esta forma, es de responsabilidad de la empresa principal las materias sobre higiene y seguridad en el trabajo respecto de los trabajadores del contratista y subcontratista cuando éstos prestan servicios en su obra, empresa o faena.

**16. ¿Qué obligaciones tiene el trabajador que presta servicios en régimen de subcontratación?**

Las obligaciones que le asisten al trabajador serán aquellas que se establezcan en su respectivo contrato de trabajo que suscriba con el contratista o subcontratista, que es su empleador directo como, por ejemplo, realizar el trabajo encomendado, cumplir la jornada pactada, etc.

**17. ¿Qué derechos tiene el trabajador que presta servicios en régimen de subcontratación?**

Los derechos del trabajador serán todos los reconocidos en el Código del Trabajo en relación con su empleador directo como, por ejemplo, derecho al feriado anual, a sindicalizarse, a negociar colectivamente, etc., y los que el régimen de subcontratación le reconoce respecto del dueño de la obra, empresa o faena.

**18. ¿Por cuánto tiempo pueden prestarse servicios bajo el régimen de subcontratación?**

No existen plazos establecidos, por lo tanto, la duración de estos servicios estará determinado en el contrato de trabajo que haya suscrito el trabajador con la empresa contratista o subcontratista.

**19. ¿Dónde deben prestarse los servicios bajo el régimen de subcontratación?**

El trabajador del contratista o subcontratista debe prestar los servicios en la obra, empresa o faena que pertenezca a la empresa principal.

**20. ¿Qué sucede si la prestación de servicios del trabajador no se da bajo la dependencia del contratista o subcontratista?**

Si los servicios prestados por el trabajador y/o la trabajadora se realizan sin el vínculo de dependencia con el contratista o subcontratista, según el caso, la ley presume que el empleador y/o empleadora es el dueño de la obra, empresa o faena.

**21. ¿Quién es el empleador directo en régimen de subcontratación?**

Esta es una definición bastante amplia, pero se destaca que los trabajadores de la empresa contratista deberán mantener la subordinación y dependencia con su empleador, que sería, el contratista, por lo que en caso alguno podrá comportarse como empleador la empresa principal.

**22. ¿Qué acciones realizadas por una empresa principal pueden ser catalogadas de simulación de subcontratación?**

En primer lugar, que una persona natural o jurídica tenga la calidad de empleador respecto de un trabajador, cuestión determinada por el criterio de subordinación o dependencia.

En segundo lugar, que dicho empleador no tenga escriturado el respectivo contrato de trabajo en calidad de empleador.

En tercer y último lugar, que concurra la presencia de un tercero, persona natural o jurídica, que aparezca como acreedor de los servicios del trabajador a título de empleador, produciendo como resultado el encubrimiento del vínculo laboral que existe entre el verdadero empleador y el trabajador involucrado.

**23. ¿Cuántas empresas contratistas pueden tener a su servicio una misma empresa principal?**

No existen límites específicos, sólo dependerá de las funciones que requiera cumplir y externalizar la empresa principal.

**24. ¿Existe la subcontratación en las instituciones del Estado?**

Sí, el trabajo en régimen de subcontratación también existe en las instituciones estatales, y se rige por las mismas normas que establece la ley.

**25. La subcontratación ¿puede ser utilizada para los trabajos de producción principal y permanente de la empresa principal?**

Todas las actividades de una empresa principal pueden ser realizadas por trabajadores en régimen de subcontratación, salvo los cargos de gerentes y directores.

**26. ¿Quién fiscalizará el cumplimiento de los contratos de subcontratación?**

La Dirección del Trabajo y sus respectivas Inspecciones fiscalizarán los contratos, así como el cumplimiento de las normas laborales entre las partes involucradas.

**27. En caso de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, ¿quién responde por los trabajadores?**

Siendo obligación de la empresa principal proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores del contratista o subcontratista y que, por causa del incumplimiento de este deber, se generen perjuicios al trabajador del contratista o subcontratista, por la ocurrencia de un accidente del trabajo, el trabajador podrá demandar directamente a la empresa principal por la reparación de tales perjuicios.

**28. En caso de que un trabajador acuse incumplimiento de sus derechos por parte de la empresa contratista o subcontratista, ¿a quién puede acudir para hacer el reclamo?**

Para cualquier reclamo el trabajador debe acudir a la Inspección del Trabajo que corresponda, o demandar directamente su cumplimiento ante los tribunales.

**29. ¿Pueden los trabajadores bajo régimen de subcontratación formar sindicatos y/o negociar colectivamente?**

Sí, pero siempre al interior de su empresa contratista. No pueden sindicalizarse con los trabajadores de la empresa principal.

## **V. EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS (EST)**

**1. ¿Qué se entiende por Empresa de Servicios Transitorios (EST)?**

Empresa de Servicios Transitorios (EST) es toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo: a) poner a disposición de terceros, denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas tareas de carácter transitorio u ocasional. b) La selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos.

## 2. ¿Qué es el contrato de trabajo de servicios transitorios?

Es una convención por la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, el primero a ejecutar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido.

## 3. ¿Qué se entiende por trabajador de servicios transitorios?

Se entiende por trabajador de servicios transitorios a todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla.

## 4. ¿Qué se entiende por Usuaria?

Se entiende por usuaria a toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales, cuando concurra alguna de las circunstancias enumeradas en el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo.

## 5. ¿Qué sucede si una EST actúa sin ajustar su constitución a la ley?

La actuación de una persona natural o jurídica como EST sin ajustar su constitución (inscripción y constitución de garantía) a la ley trae aparejadas sanciones tanto para la EST como para la empresa usuaria.

Para la EST la sanción es una multa de beneficio fiscal de 80 a 500 UTM, aplicada mediante resolución fundada del Director del Trabajo, la que es reclamable ante el Juzgado del Trabajo competente, dentro de quinto día de notificada.

Para la usuaria que contrate a un trabajador de servicios transitorios por intermedio de empresas no inscritas en el registro que para tales efectos lleva la Dirección del Trabajo, queda, respecto de dicho trabajador, excluida de la aplicación de las normas sobre EST, lo que trae como consecuencia que el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se regirá por las normas de la legislación laboral común.

Además, la usuaria, será sancionada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva con una multa equivalente a 10 UTM por cada trabajador contratado.

## 6. ¿Se aplica sanción cuando no se escritura el contrato de puesta a disposición?

En el caso de la EST se trata de un incumplimiento de normas de funcionamiento de las EST y por lo tanto se la debe sancionar en virtud de lo dispuesto en el artículo 183-L del Código del Trabajo, esto es, multa de 80 a 500 UTM.

La falta de contrato escrito de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios que debe existir entre la EST y la empresa usuaria, excluirá a esta última de la aplicación de las normas sobre

EST. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se registrará por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondiera aplicar conforme al Código del Trabajo.

En el caso de la EST se trata de un incumplimiento de normas de funcionamiento de las EST y por lo tanto se la debe sancionar en virtud de lo dispuesto en el artículo 183-L del Código del Trabajo, esto es, multa de 80 a 500 UTM.

## **7. ¿Puede existir algún vínculo o relación societaria entre la EST y la empresa usuaria?**

Las empresas de servicios transitorios no pueden ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con empresas usuarias que contraten sus servicios. La infracción a esta prohibición es sancionada, mediante resolución fundada del Director del Trabajo, con la cancelación de inscripción en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios y multa a la empresa Usuaria de 10 UTM por cada trabajador contratado.

La empresa afectada por dicha resolución podrá solicitar reposición al Director del Trabajo, dentro del plazo de 5 días y la resolución que niegue lugar a esta solicitud será reclamable, dentro del plazo de cinco días, ante la Corte de Apelaciones respectiva. Con todo, si la infracción a la prohibición de relacionamiento obedece, según se compruebe en una fiscalización, a una forma normal de funcionamiento de la EST y/o Usuaria de que se trate, con el objetivo de encubrir una relación de trabajo permanente con ésta, sería plenamente aplicable el artículo 183-U del Código del Trabajo, que establece una sanción especial, consistente en que se entenderá que existe una figura de fraude laboral y se excluirá a la usuaria de la aplicación de las normas sobre EST. En consecuencia, el trabajador se considerará como dependiente de la usuaria, vínculo que se registrará por las normas de la legislación laboral común, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondan.

## **8. ¿Los trabajadores de servicios transitorios tienen derecho a feriado proporcional?**

Sí, los trabajadores de servicios transitorios tienen derecho a una indemnización compensatoria del feriado, cuando concurran los siguientes requisitos:

- ✓ Que hayan prestado servicios, continua o discontinuamente, en virtud de uno o más contratos de trabajo, celebrados con una misma empresa de servicios transitorios
- ✓ Que dicha prestación de servicios hubiere sido, a lo menos, de 30 días en los doce meses siguientes a la fecha del primer contrato.

Asimismo, por cada nuevo período de doce meses contados desde que se devengó la última compensación del feriado, el trabajador de servicios transitorios tiene nuevamente derecho a ésta indemnización si se cumplen, en esta nueva anualidad, los mismos requisitos ya indicados.

## 9. ¿En qué circunstancias no es posible recurrir a la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios?

El artículo 183-P del Código del Trabajo establece expresamente que no es posible la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios en los siguientes casos:

- ✓ Para realizar tareas en las cuales se tenga la facultad de representar a la usuaria, tales como los gerentes, subgerentes, agentes o apoderados;
- ✓ Para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva, o
- ✓ Para ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.

## 10. ¿Cuáles son los requisitos y cláusulas mínimas del contrato de puesta a disposición?

El contrato de puesta a disposición debe cumplir con los siguientes requisitos:

- ✓ Constar por escrito. La escrituración del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios deberá verificarse en los siguientes plazos:
- ✓ Dentro de los 5 días siguientes a la incorporación del trabajador, si la prestación de servicios es de 5 o más días.
- ✓ Dentro de los 2 días de iniciada la prestación de servicios cuando la duración del mismo sea inferior a 5 días.
- ✓ Indicar la causal invocada para la contratación de servicios transitorios de conformidad con el artículo 183-Ñ del Código del Trabajo;
- ✓ Indicar expresamente los puestos de trabajo para los cuales se realiza;
- ✓ Indicar la duración de la puesta a disposición; e) Indicar el precio convenido por los servicios;
- ✓ Señalar si los trabajadores puestos a disposición tendrán o no derecho, durante la vigencia de dicho contrato, a la utilización de transporte e instalaciones colectivas que existan en la usuaria;
- ✓ La individualización de las partes (EST y usuaria) que deberá hacerse con:
- ✓ Indicación del nombre
- ✓ Domicilio
- ✓ Número de cédula de identidad o rol único tributario de los contratantes y
- ✓ En el caso de personas jurídicas, se deberá, además, individualizar al o los representantes legales.

Además, la ley señala que, será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios que prohíba la contratación del trabajador por la usuaria a la finalización de dicho contrato.

Por otra parte, es necesario tener presente que es posible que las EST acuerden con las usuarias contratos en los que se obliguen a poner a disposición trabajadores en caso de darse los supuestos de puesta a disposición contemplados en la ley. Es decir, un contrato inicial (especie de contrato marco) que genere la obligación para la EST de poner a disposición trabajadores de servicios transitorios en el futuro cada vez que lo solicite la usuaria. A este respecto, y como una forma de facilitar la operatoria del sistema de puesta a disposición, se da por cumplida la obligación legal, en la medida que este contrato marco de puesta a disposición contemple las la individualización de las partes y se le adicione cada vez que se ponga a disposición trabajadores, por la vía de anexos y en los plazos de escrituración legal, las cláusulas sobre la causal de procedencia, los puestos de trabajo, la duración de la puesta a disposición, si los trabajadores transitorios podrán utilizar las instalaciones y servicios de la usuaria. Así, cada vez que se ponga a disposición trabajadores en una usuaria, deberá anexarse al contrato de puesta a disposición -marco-, las cláusulas exigidas por la ley para cada puesta a disposición.

Por último, si la puesta a disposición involucra a más de un trabajador no existe inconveniente para que en el contrato de puesta a disposición (sea un contrato por cada puesta a disposición o anexos a un contrato de puesta a disposición marco) se contemplen más de 1 trabajador, pero en la medida que respecto de cada uno se contemplen las cláusulas mínimas exigidas. De esta forma, será posible listar los trabajadores con las cláusulas correspondientes respecto de cada uno o respecto de un grupo o de todos si se les aplican las mismas cláusulas.

## **11. ¿Cuáles son las responsabilidades de la empresa usuaria respecto de los trabajadores de servicios transitorios?**

Dependiendo de si se trata de obligaciones laborales y previsionales o de higiene y seguridad, el tipo de responsabilidad de la usuaria para con los trabajadores de servicios transitorios será distinta, según así se expone a continuación:

- a) Responsabilidad Subsidiaria de la Usuaria sobre obligaciones laborales y previsionales: Sin perjuicio de las responsabilidades directas de la EST en materia laboral y previsional, la empresa usuaria es subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a las empresas de servicios transitorios a favor de los trabajadores de éstas.
- b) Responsabilidad Directa de la Usuaria sobre obligaciones de higiene y seguridad: La empresa usuaria tiene responsabilidad directa en el cumplimiento de las normas referidas a la higiene y seguridad en el trabajo de los trabajadores de servicios transitorios, la que comprende:
  - ✓ Las disposiciones legales y reglamentarias relativas al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la ley N° 16.744, especialmente las medidas de prevención de riesgos, la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66 de la referida ley, respectivamente, la totalidad de los

trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia, incluyendo en consecuencia a los trabajadores de servicios transitorios.

- ✓ Denunciar todo accidente grave o fatal, o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, al organismo administrador de la ley 16.744 al que se encuentra afiliada o adherida la respectiva empresa de servicios transitorios.
- ✓ La usuaria debe notificar, a la empresa de servicios transitorios a la que pertenece el trabajador de servicios transitorios accidentado la ocurrencia del siniestro.

## 12. ¿La puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios está sujeta a plazos máximos de duración?

La puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios está sujeta a plazos máximos de duración, siendo éstos los siguientes:

- ✓ Por el tiempo que dure la ausencia del trabajador reemplazado cuando se trate de la suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados;
- ✓ Por 90 días, cuando se trate de eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza, o cuando se trate de aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria;
- ✓ Por 180 días, no siendo susceptible de renovación, cuando se trate de proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados, o cuando se trate de período de inicio de actividades en empresas nuevas. Con todo, tratándose de trabajadores con discapacidad este plazo será susceptible de renovación.
- ✓ Por el tiempo que dure el trabajo urgente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes, precisos e imposterables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria.

Con todo, tratándose de aquellos casos en que el plazo máximo es de 90 o 180 días, si al tiempo de la terminación del contrato de trabajo (para el evento de que el plazo haya sido menor al máximo permitido) subsisten las circunstancias que motivaron su celebración, se podrá prorrogar el contrato hasta completar los 90 o 180 días, en su caso.

## 13. ¿La empresa usuaria y la EST tienen obligaciones en materia de capacitación del trabajador de servicios transitorios?

La ley hace recaer la responsabilidad de capacitación de los trabajadores de servicios transitorios en las empresas de servicios transitorios (EST). En efecto, estas están obligadas a proporcionar capacitación cada año calendario, al menos al 10% de los trabajadores que pongan a disposición en el mismo período, a través de alguno de los mecanismos previstos en el Párrafo 4º del Título I de la ley N° 19.518 (Estatuto de Capacitación y Empleo).

#### **14. ¿Gozan de fuero maternal las trabajadoras de servicios transitorios?**

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 183-AE del Código del Trabajo, las trabajadoras contratadas bajo el régimen de servicios transitorios, gozan del fuero maternal señalado en el inciso primero del artículo 201 del referido Código, cesando éste de pleno derecho al término de los servicios en la usuaria.

En consecuencia, llegado el plazo de término de la puesta a disposición no se requerirá de la autorización judicial para ponerle término al contrato.

Si por alguna de las causales que establece la ley se asignare la calidad de empleador a la empresa usuaria, el fuero maternal se extenderá por todo el período que corresponda, conforme a las reglas generales del Código del Trabajo.

#### **15. ¿En qué momento la Empresa de Servicios Transitorios (EST) se encuentra autorizada para funcionar como tal?**

Una vez comprobada la conformidad de la inscripción en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST) y de la constitución de la garantía la EST, la empresa estará habilitada para funcionar como tal, hecho materializado mediante la certificación de garantía constituida conforme a la ley.

#### **16. ¿A los trabajadores de empresas de servicios transitorios les reconoce la ley los derechos fundamentales cuando prestan servicios en las dependencias de la empresa usuaria?**

El artículo 183-Y del Código del Trabajo reconoce expresamente la vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores transitorios al interior de la empresa usuaria, entendiendo que dichas garantías constitucionales constituyen límites a las facultades de organización y dirección de la empresa usuaria. Además, la usuaria deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

#### **17. ¿Cuáles son las causales que permiten la contratación de los servicios de trabajadores transitorios?**

De acuerdo con lo establecido en el Art. 183-Ñ del Código del Trabajo, podrá celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios cuando en la usuaria se dé alguna de las circunstancias siguientes:

- a. Suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados;
- b. Eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza;

- c. Proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados;
- d. Período de inicio de actividades en empresas nuevas;
- e. Aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria;
- f. Trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria.

### 18. ¿Cuáles son las facultades de la empresa usuaria respecto del trabajo del trabajador de servicios transitorios?

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 183-X del Código del Trabajo, la usuaria tiene las siguientes facultades:

- ✓ Organizar y dirigir el trabajo, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios transitorios;
- ✓ Además, el trabajador de servicios transitorios quedará sujeto al reglamento de orden, seguridad e higiene de la usuaria, el que deberá ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de un ejemplar impreso, en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 156 de Código del Trabajo;
- ✓ Asimismo, la usuaria deberá cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de los servicios, tales como duración de la jornada de trabajo, descansos diarios y semanales, naturaleza de los servicios y lugar de prestación de los mismos;
- ✓ Sólo podrán pactarse horas extraordinarias entre el trabajador de servicios transitorios y la empresa de servicios transitorios al tenor del artículo 32, del Código del Trabajo; y
- ✓ Corresponderá a la usuaria la obligación de controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios, teniendo, además, la obligación de poner a disposición de la empresa de servicios transitorios copia del registro respectivo. El sistema de registro de asistencia del trabajador sujeto a un contrato de servicios transitorios puede consistir en un libro de asistencia o un reloj control u otro sistema análogo a éste y que cumpla, en tal caso, con los requisitos establecido en la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, debiendo además cumplir con los siguientes requisitos adicionales:
  - ✓ Indicar el nombre y apellido del trabajador;
  - ✓ Indicar el nombre o razón social y domicilio de la empresa de servicios transitorios;
  - ✓ Indicar el nombre o razón social y domicilio de la empresa usuaria, y
  - ✓ Registrar diariamente las horas de ingreso y salida del trabajador de servicios transitorios.

## VI. EL SEGURO DE CESANTÍA

### 1. ¿A quiénes se les aplica el Seguro de Cesantía?

El Seguro de Cesantía se aplica a los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo. La Dirección del Trabajo ha establecido que El seguro obligatorio de cesantía establecido por la Ley N° 19.728, recibe aplicación respecto de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales del sector particular, regidos por el Título IV del Estatuto de los Profesionales de la Educación y supletoriamente por el Código del Trabajo.

### 2. ¿La ley excluye a algunos trabajadores del Seguro de Cesantía?

Esta ley excluye de su aplicación a los siguientes trabajadores:

- a. Trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.
- b. Trabajadores menores de 18 años de edad hasta que los cumplan.
- c. Los pensionados, salvo que, en el caso de estos últimos, la pensión se hubiere otorgado por invalidez parcial.

### 3. ¿A qué otros trabajadores se excluyen del Seguro de Cesantía?

Debido a que este Seguro se aplica exclusivamente a los trabajadores dependientes que se rigen por el Código del Trabajo, no quedan afectos a estas normas:

- ✓ Los Funcionarios de la Administración del Estado, centralizada (Ministerios) y descentralizada (Municipalidades).
- ✓ Los funcionarios del Congreso Nacional.
- ✓ Los funcionarios del Poder Judicial.
- ✓ Los funcionarios de las empresas del Estado o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que los trabajadores se encuentren sometidos a un estatuto especial.
- ✓ Profesionales de la Educación que prestan servicios en el sector municipal.
- ✓ Funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, Atención Primaria de Salud.

### 4. ¿A qué trabajadores la ley obligó a incorporarse al momento de entrar a operar el sistema de seguro de desempleo?

Los trabajadores contratados con posterioridad a la fecha de entrar a operar el Sistema (2 de octubre del año 2002) se incorporan por el sólo ministerio de la ley a este Seguro. En este caso se encuentran los trabajadores que recién se inician en la actividad laboral y aquellos que se reinician con un empleo.

**5. Los trabajadores con contrato vigente a la fecha en que comienza la aplicación del sistema de Seguro de Desempleo, ¿Quedan afecto al Seguro?**

Estos trabajadores tendrán la opción para ingresar al Seguro cuando lo estimen conveniente, generando en dicho caso la obligación de efectuar la correspondiente cotización.

**6. Habiendo optado el trabajador a incorporarse al Seguro, ¿Deberá comunicarlo a su empleador?**

El trabajador deberá comunicar dicha decisión al empleador, con a lo menos treinta días de anticipación, la que se hará efectiva el día 1º del mes siguiente, al de la recepción de la comunicación.

**7. ¿Los trabajadores que ingresan al Seguro conservan su antigüedad para el pago de las indemnizaciones por término de contrato de trabajo?**

Efectivamente, estos trabajadores conservarán la antigüedad que registren con su empleador para los efectos del pago de las indemnizaciones por años de servicio.

Asimismo, en el caso de los trabajadores contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981 y que se incorporen al Seguro, tendrán derecho al beneficio antes indicado, sin límite.

**8. ¿Puede el empleador pactar indemnizaciones inferiores a las del artículo 163 del Código del Trabajo, con el trabajador que se incorpora al Seguro?**

La incorporación de un trabajador al Seguro no autoriza al empleador a pactar individual o colectivamente, una reducción del monto de las indemnizaciones por años de servicio establecidas en el artículo 163 del Código del Trabajo.

**9. El trabajador, al incorporarse al Seguro, ¿Pierde algún derecho derivado de la terminación de su contrato de trabajo?**

El artículo 4º de Ley Nº 19.728, establece que los derechos contemplados en esta ley son independientes y compatibles con los establecidos en el Título V del Libro I del Código del Trabajo (normas sobre terminación del contrato de trabajo).

**10. ¿Cómo se financia el Seguro de Cesantía?**

El seguro de cesantía contempla un financiamiento compartido: aportan trabajador, empleador y Estado. La cotización mensual depende del tipo de contrato del afiliado:

**Contratos indefinidos:**

0.6% de la remuneración imponible, de cargo del trabajador

2.4% de la remuneración imponible del trabajador, de cargo del empleador.

#### **Contratos de Plazo fijo o Por Obra o Faena Determinada:**

El empleador cotiza de su cargo el 3% de la remuneración del trabajador.

#### **Contratos de trabajadores de casa particular:**

El empleador cotiza de su cargo el 3% de la remuneración del trabajador, sin distinguir la duración del contrato.

### **11. ¿Para este efecto cuál es el concepto de remuneración que se debe aplicar?**

Para los efectos de esta materia, se considerará remuneración la señalada en el artículo 41 del Código del Trabajo.

### **12. ¿Cuál es el tope imponible para efectos del Seguro de Cesantía?**

Las cotizaciones correspondientes se calcularán sobre la remuneración del trabajador hasta el tope máximo equivalente a 126,6 UF (vigente desde el 1 de enero de 2024), consideradas al último día del mes anterior al pago.

### **13. ¿A qué cotización está obligado el trabajador con contrato de plazo fijo o por obra o faena determinada?**

Los trabajadores contratados a plazo fijo o por obra o faena determinada, no están obligados a efectuar cotizaciones al Seguro de Cesantía, la cotización es de cargo del empleador.

### **14. ¿Qué cotización corresponde efectuar al empleador de trabajadores a plazo fijo o por obra o faena?**

El empleador de los trabajadores contratados a plazo fijo o por obra o faena determinada se encuentra obligado a efectuar una cotización del 3% de las remuneraciones imponibles al Seguro de Cesantía.

### **15. ¿Cuál es el destino de esta cotización que efectúa el empleador de los trabajadores contratados a plazo fijo o por obra o faena?**

Esta cotización se abonará íntegramente a la Cuenta Individual de Cesantía del trabajador.

### **16. ¿Qué pasa si el contrato de los trabajadores referidos se transforma en contrato indefinido de acuerdo a la ley?**

Si el contrato de plazo fijo se transformare en contrato de duración indefinida, el trabajador quedará afecto a la cotización prevista para ese tipo de contratos, es decir:

- a. El trabajador aportará 0,6 % de las remuneraciones imponibles
- b. El empleador aportará 2,4% de las remuneraciones imponibles.

**17. ¿Cómo se calculan la cotización al Seguro de Cesantía si el trabajador está con licencia médica?**

Cuando hay licencias médicas la cotización correspondiente, 2,4% o 3% (según tipo de contrato), sigue siendo de cargo del empleador y debe ser calculada de la siguiente forma:

- ✓ Días no trabajados: en base a la renta imponible efectuada el mes anterior al inicio de la licencia o del contrato de trabajo si corresponde.
- ✓ Días trabajados: en base a la remuneración percibida en dicho mes.

La cotización de cargo del trabajador con contrato indefinido (0,6%), se calcula sobre los días efectivamente trabajados en el mes de la respectiva cotización.

Para evitar pagos en exceso, se debe informar en la planilla de pagos de cotizaciones, en el recuadro Seguro de Cesantía, columna Remuneración Imponible, aquella con la cual se calculó el aporte del Empleador (2,4%) y consignar el código de movimiento de personal.

**18. ¿Qué característica les asigna la ley a los aportes del trabajador y empleador?**

La ley asigna el carácter de cotizaciones previsionales para todos los efectos legales, a la cotización del trabajador y del empleador.

**19. ¿Existe obligación de comunicar el inicio y la cesación de servicios de un trabajador afiliado al sistema?**

Efectivamente, existe obligación de comunicar a la Sociedad Administradora el inicio y terminación del contrato de un trabajador afiliado al sistema.

**20. ¿Cuál es el plazo y protocolo que debe cumplir esta comunicación?**

Esta comunicación debe ser escrita y remitida la Administradora dentro del plazo de quince días contados desde la iniciación o término del contrato de trabajo.

**21. El no cumplimiento de la obligación de comunicar la iniciación o cesación de servicios del trabajador, ¿Implica infracción a la ley?**

Sí, cuando el empleador no informa o informa fuera de plazo, constituye infracción a dichas normas legales, que se sancionan por medio de multas administrativas aplicadas por la Dirección del Trabajo, de un valor equivalente a 0,5 Unidad de Fomento vigente al momento de constatar la infracción. La aplicación de esta sanción se sujetará a las normas del artículo 19 del D.L. 3.500.

**22. ¿Qué situación se presenta si el trabajador presta servicios a dos o más empleadores?**

Cuando el trabajador tenga contrato con dos o más empleadores, se deberán efectuar cotizaciones correspondientes a remuneraciones por cada uno de los empleos, hasta el tope de 126,6 UF (vigente desde el 1 de enero de diciembre de 2024) por cada uno de dichos empleos.

**23. En el caso que el trabajador desempeñe dos o más empleos, ¿De qué manera se registran los aportes?**

En este caso, la Sociedad Administradora deberá llevar saldos y registros separados en la Cuenta Individual por Cesantía respecto de cada uno de los empleadores del trabajador.

**24. En caso de cesantía de un trabajador cuando tiene más de un empleador, ¿Qué condición debe cumplir el trabajador para tener acceso a las prestaciones?**

Para poder impetrar en forma independiente el derecho al beneficio de cesantía, el trabajador debe cumplir los requisitos según el caso respecto de cada empleo en particular.

**25. ¿Qué plazo existe para el pago de las cotizaciones para el Seguro de Cesantía?**

El empleador tiene plazo para pagar sus propias cotizaciones y las retenidas del trabajador, hasta el día 10 del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones. Si el día 10 correspondiera a un día sábado, domingo o festivo, el plazo se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente. Cuando la declaración y pago de las cotizaciones previsionales se realiza en forma electrónica se pueden pagar hasta el día 13 del mes siguiente al que se devengaron las remuneraciones.

El mismo plazo corresponderá a las entidades de pagadoras de subsidios respecto de los trabajadores que se encuentran afiliados al sistema de Seguro de Cesantía.

**26. ¿Si no se pagaren las cotizaciones al Seguro, éstas deben declararse?**

El empleador y entidad pagadora de subsidios, cuando corresponda, que no paguen oportunamente las cotizaciones respectivas, deberán declarar el reconocimiento de la deuda previsional en la Sociedad Administradora, dentro del mismo plazo fijado para el pago.

**27. Si por error se hace el pago de cotizaciones que no corresponde o en exceso, ¿Qué trámite corresponde efectuar?**

Si por error se hiciera un pago de cotizaciones por un trabajador no afiliado o un pago en exceso, corresponde solicitar su devolución, cuyo trámite se inicia con el llenado y presentación de un formulario denominado "Solicitud de Devolución de Pago en Exceso".

## **28. ¿La no declaración de las cotizaciones al Seguro tiene sanción?**

Si el empleador o entidad pagadora de subsidios no efectúa oportunamente la declaración de éstas cotizaciones o si éstas son incompletas o erróneas, serán sancionados con multa a beneficio fiscal de una unidad de fomento por cada trabajador o subsidiado afectado.

Si la declaración fuere incompleta o errónea y no existieren antecedentes que permitan presumir que es maliciosa, quedará exento de esta multa el empleador o entidad pagadora de subsidios que pague las cotizaciones dentro del mes calendario siguiente a aquél en que se devengaron las respectivas remuneraciones o subsidios.

## **29. ¿A qué organismo le corresponde aplicar las sanciones respectivas?**

La aplicación de las multas o sanciones por no declaración oportuna o por ser éstas incompletas o erróneas, corresponderá a la Dirección del Trabajo, a través de sus fiscalizadores.

## **30. ¿Si las cotizaciones no se pagan oportunamente se ven afectadas por reajustes?**

Sí. Las cotizaciones no pagadas oportunamente por el empleador o la entidad pagadora de subsidios, según el caso, se reajustarán considerando el período que va entre el último día del plazo en que debió efectuarse el pago y el día en que éste efectivamente se realice.

El citado reajuste se hará considerando la variación diaria del Índice de Precios al Consumidor mensual del período, comprendido entre el mes que antecede al anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el mes que antecede al mes anterior a aquél en que efectivamente se realice.

## **31. Además de reajustes, ¿Estas cotizaciones se ven afectadas por intereses?**

En cuanto a los intereses, por cada día de atraso, la deuda reajustada devengará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente para operaciones reajustables en moneda nacional (a que se refiere el artículo 6º de la Ley N° 18.010), aumentado en un 20%. Llegado los 90 días sin pagar la deuda, la tasa antes referida se aumentará en un 50%.

## **32. ¿Es posible aplicar un interés distinto del señalado?**

La ley señala que, si en un mes determinado el reajuste e interés penal aplicado en la forma señalada más arriba, resultare de un monto inferior al interés que para operaciones no reajustables determine la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, o a la rentabilidad nominal promedio de los últimos doce meses del Fondo de Cesantía integrado por las cuentas individuales, calculada por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, en ambos casos reajustados en un 20%, o en un 50% si han transcurrido los noventa días de atraso, se aplicará la mayor de estas dos últimas tasas, caso en el cual no corresponderá la aplicación de reajustes.

La rentabilidad mencionada corresponderá a la del mes ante precedente a aquél en que se devenguen los intereses y será considerada tasa para efectos de determinar los intereses que procedan.

**33. ¿Qué destino tienen los reajustes e intereses penales cobrados por atraso en el pago de las cotizaciones?**

Los reajustes e intereses penales originados por deuda de cotizaciones al seguro, se deberán abonar a la Cuenta Individual de Cesantía del afiliado, o al Fondo Solidario, según corresponda.

**34. ¿Al cobro de las cotizaciones le afecta alguna prescripción?**

Sí, el artículo 11 de la ley, señala que las acciones de cobro de las cotizaciones prescribirán en el plazo de cinco años contados desde el término de los servicios del trabajador respectivo. La misma prescripción le afecta a los reajustes e intereses.

**35. ¿Qué prestaciones recibirá el afiliado del Seguro de Cesantía?**

El trabajador afiliado al seguro tendrá derecho a una prestación de carácter económico, que se financiará con los fondos acumulados en la Cuenta Individual de Cesantía. Además, tiene la opción de solicitar la prestación económica del Fondo Solidario de Cesantía.

**36. ¿Qué requisitos debe cumplir el trabajador para acceder a las prestaciones económicas?**

Para los efectos de percibir las prestaciones económicas de la Cuenta Individual de Cesantía, el trabajador debe cumplir las siguientes exigencias:

- a. Que el contrato de trabajo haya terminado por alguna de las causales señaladas en los artículos 159, 160 y 161, o por aplicación del inciso primero del artículo 171, todos del Código del Trabajo, con excepción de las causales N° 4 o N° 5 del artículo 159 del mismo Código.
- b. Que registre en la Cuenta Individual por Cesantía un mínimo de 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación al Seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho conforme a la ley.

**37. Si el contrato terminare por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, ¿El trabajador tendrá, además, derecho a indemnización por años de servicio?**

Sin perjuicio del derecho que tiene el trabajador de recibir las prestaciones económicas por cesantía, tiene además derecho a la indemnización por años de servicio, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del Código del Trabajo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente una superior, caso en el cual se aplicará esta última.

**38. Si el trabajador es despedido por el artículo 161 del Código del Trabajo y su contrato tiene vigencia de antes del 14 de agosto de 1981, ¿Su indemnización tiene límite?**

No. En el caso de los trabajadores contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981 y que se incorporen al Seguro, tendrán derecho a la prestación que les corresponda en conformidad al artículo 13 de la ley, sin el límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.

**39. ¿Qué documentación se exigirá al trabajador para el pago de las prestaciones del Seguro?**

Para los efectos del pago de las prestaciones del Seguro, se exigirá al trabajador la presentación del finiquito, la comunicación del despido o la certificación del Inspector del Trabajo respectivo en que conste el término del contrato.

**40. ¿El empleador tiene derecho a rebajar de la indemnización que pague al trabajador, el monto de los aportes que hizo a la Cuenta Individual del trabajador?**

El empleador tiene derecho a imputar a la indemnización por años de servicios que pague al trabajador, el monto de los aportes de su cargo que se han enterado a la Cuenta Individual de Cesantía del Trabajador más la rentabilidad producida por dichos aportes, menos los costos de administración correspondientes.

**41. ¿En qué consisten las prestaciones económicas a que tiene derecho el trabajador cesante?**

El trabajador que ha sido despedido por alguna de las causales señaladas más arriba, tendrá derecho a realizar tantos giros mensuales de su Cuenta Individual por Cesantía como años de cotizaciones, y fracción superior a seis meses, registren desde su afiliación al Seguro o desde el último giro por cesantía, en ambos casos con el límite de cinco giros.

**42. ¿Qué monto corresponde al trabajador que tiene derecho a un solo giro?**

En el caso de los trabajadores que, tengan derecho a un solo giro, el monto de éste corresponderá al total acumulado en la Cuenta Individual por Cesantía.

**43. ¿A cuántos giros tendrán derecho los trabajadores con contrato a plazo fijo o por faena u obra determinada?**

Los trabajadores contratados a plazo o para una obra, trabajo o servicio determinado, retirarán en un solo giro el total acumulado en la Cuenta Individual por Cesantía, una vez acreditada la terminación del contrato de trabajo.

**44. ¿Qué requisitos deben reunir los trabajadores a plazo fijo, por obra o faena determinada?**

Estos trabajadores para tener derecho a la prestación deben tener un mínimo de seis cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, desde su afiliación al Seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho conforme a la ley.

**45. ¿Qué situación se presenta si el trabajador mientras percibe las prestaciones de cesantía encuentra trabajo?**

En primer lugar, cada vez que se pierda la condición de cesante antes de agotarse la totalidad de los giros a que tenga derecho el trabajador, se interrumpe el goce del beneficio, pero, frente a esta situación el trabajador podrá optar por las alternativas que ofrece la ley.

**46. ¿Cuáles son esas alternativas?**

Las alternativas son:

- a. Retirar el monto correspondiente a la prestación a que hubiese tenido derecho en el mes siguiente, en el caso de haber permanecido cesante, o
- b. Mantener dicho saldo en la cuenta.

**47. Si en un periodo de cesantía el trabajador no alcanza a ocupar todos los giros a que tenía derecho, ¿Le sirven para el periodo siguiente?**

Sí, cuando el trabajador no ocupa la totalidad de los giros a que tenía derecho, los no utilizados se mantienen para un próximo período de cesantía, siempre con el límite máximo de cinco giros. Así, el saldo mantenido en la respectiva Cuenta Individual por Cesantía, se incrementará con las posteriores cotizaciones, y será la nueva base de cálculo de la prestación.

**48. ¿Si un trabajador encuentra ocupación antes de haber devengado el primer giro, puede recibir esta prestación?**

En este caso, el trabajador tiene derecho a hacer uso de la opción señalada más arriba, esto es:

- a. Retirar el monto correspondiente a la prestación del mes a que hubiese tenido derecho en el caso de haber permanecido cesante, o
- b. Mantener dicho saldo en la cuenta.

Esta situación es aplicable a un trabajador que habiendo perdido un empleo mantiene otro vigente.

**49. ¿Si no se han pagado las cotizaciones del Seguro, el trabajador tiene derecho a algún beneficio?**

Si no existiese pago de cotizaciones y el trabajador reuniera los demás requisitos para tener derecho al beneficio, éste exigirá al empleador el pago de todas las prestaciones que tal incumplimiento le impidió percibir. El derecho a requerir del empleador el pago de los beneficios se entenderá irrenunciable para todos los efectos y no se opondrá al ejercicio de las demás acciones que correspondan.

El juez de la causa, en la sentencia que establezca el pago de las prestaciones ordenará, además, a título de sanción, el pago de las cotizaciones que adeude el empleador con los reajustes e intereses que correspondan, para que sean enteradas en la Sociedad Administradora.

**50. ¿El trabajador puede designar beneficiario de los fondos de la Cuenta Individual de Cesantía?**

Sí, el trabajador puede designar uno o más beneficiarios de los fondos de su Cuenta Individual de Cesantía, y determinar qué porcentaje le correspondería a cada uno. A la vez podrá reemplazarlo cuantas veces lo desee.

**51. En caso de fallecimiento, ¿Cómo opera el uso de los fondos acumulados en la Cuenta Individual de Cesantía?**

En este caso, los fondos de la Cuenta Individual por Cesantía, se pagarán a la persona o personas que el trabajador haya designado ante la Sociedad Administradora.

**52. ¿Qué ocurrirá con los fondos acumulados en la Cuenta Individual por Cesantía del trabajador, si este no señaló beneficiario alguno?**

A falta de expresión de voluntad del trabajador, dicho pago se hará a las personas designadas en el inciso segundo del artículo 60 del Código del Trabajo, esto, al cónyuge o conviviente civil, a los hijos o a los padres del fallecido, unos a falta de otros, en el orden indicado.

**53. ¿Cuáles son los requisitos para acceder a estos pagos?**

Estos pagos se efectuarán bastando acreditar, por los beneficiarios, su identidad o el estado civil respectivo.

**54. ¿Cómo dispondrá de sus fondos el trabajador que obtuviere pensión?**

Si un trabajador se pensionare, por cualquier causa, podrá disponer en un sólo giro de los fondos acumulados en su Cuenta Individual.

**55. ¿Los trabajadores que perciben las prestaciones de cesantía tienen derecho a prestaciones de salud?**

Los afiliados al Seguro que perciban prestaciones por cesantía, mantendrán la calidad de afiliados al régimen de la Ley N° 18.469 (Fonasa) durante el período en que se devenguen las mensualidades respectivas.

Lo señalado es sin perjuicio de las normas de desafiliación contenidas en la Ley N° 18.933 (Isapres).

**56. ¿Estos trabajadores tienen derecho a percibir asignación familiar?**

La ley ha contemplado el derecho a percibir asignación familiar solamente a quienes sean beneficiados con las prestaciones del Fondo Solidario, en las mismas condiciones que tenía al momento de terminar el contrato.

**57. ¿Por cuánto tiempo tiene derecho el trabajador a continuar percibiendo asignación familiar?**

El trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo asignación familiar durante el período en que se devenguen las mensualidades respectivas, o sea mientras se encuentre percibiendo los giros determinados por la forma indicada en la ley.

**58. ¿Cuáles son los requisitos que deben cumplir los trabajadores para obtener los beneficios del Fondo de Cesantía Solidario?**

Para ser beneficiarios de las prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario los afiliados deben cumplir los siguientes requisitos:

- a. Registrar 12 cotizaciones mensuales continuas en el Fondo de Cesantía Solidario en el período inmediatamente anterior al despido;
- b. Haber sido despedido por alguna de las causales previstas en el N° 6 del artículo 159 o en el artículo 161, ambos del Código del Trabajo;
- c. Que los recursos de su cuenta individual por cesantía sean insuficientes para obtener una prestación por cesantía por los períodos, porcentajes y montos señalados en el artículo 25 de la ley;
- d. Encontrarse cesante al momento de la solicitud, y
- e. No haber recibido prestaciones con cargo al Fondo Solidario más de dos veces en un periodo de cinco años y no haber obtenido un empleo en el periodo de devengamiento del beneficio.

**59. ¿En qué momento el trabajador solicita hacer uso de las prestaciones del Fondo Solidario de Cesantía?**

Para los efectos de hacer uso de las prestaciones del Fondo Solidario, los afiliados al Seguro, al momento de acreditar las condiciones que autorizan el pago de prestaciones, deberán manifestarle a la Sociedad Administradora su opción de recibir beneficios con cargo al Fondo Solidario de Cesantía, o bien hacer uso exclusivo de los fondos acumulados en su Cuenta Individual por Cesantía. La manifestación de la opción será aplicable para cada uno de los giros a los cuales tuviere derecho el afiliado conforme a la ley.

**60. ¿Qué diligencias debe realizar el trabajador para obtener las prestaciones del Fondo Solidario de Cesantía?**

Para los efectos de percibir las prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario, el trabajador cesante que cumpla con los requisitos correspondientes, deberá acudir a la Sociedad Administradora para que ésta determine la procedencia de este beneficio.

**61. Después de recibida la solicitud del beneficiario, ¿Qué trámites realiza la Sociedad Administradora?**

Una vez que se acoge la solicitud del beneficiario, la Sociedad Administradora remitirá los antecedentes a la Oficina Municipal de Información Laboral más cercana, informando de ello al peticionario, para que concurra a ella, se inscriba y solicite el empleo o el curso de capacitación.

**62. ¿Qué se entiende por Oficina Municipal de Información Laboral?**

Por Oficina Municipal de Información Laboral se entenderá aquella que además de cumplir las funciones de orientación ocupacional, realiza las siguientes actividades:

- a. Recibir las ofertas y solicitudes de capacitación y de trabajo de la comuna.
- b. Informar y orientar a los eventuales beneficiarios de programas de capacitación.
- c. Relacionar al oferente y solicitante de trabajo.
- d. Verificar los antecedentes laborales de los oferentes y demandantes, así como los requerimientos de los puestos de trabajo, conforme a normas técnicas impartidas por el SENCE.
- e. Entregar periódicamente al SENCE y a los servicios públicos que la demanden, la información recogida en su Oficina en cuanto a la oferta y demanda de trabajo y capacitación.
- f. Cumplir las funciones de orientación laboral, que el SENCE indique.

El Servicio Nacional, a través de sus Direcciones Regionales, será el encargado de proponer normas técnicas y coordinar iniciativas en las materias a que se refiere este artículo.

**63. ¿Qué tramitación realiza la Oficina Municipal de Información Laboral con los antecedentes del beneficiario?**

La Oficina Municipal de Información Laboral, inscribirá al beneficiario, y le otorgará la certificación correspondiente, con expresa mención de las ocupaciones y cursos de capacitación que obren en sus registros, sin perjuicio de las demás exigencias que haya establecido la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

**64. En este aspecto, ¿Qué obligación tiene el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo?**

El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo debe poner en conocimiento de las Oficinas Municipales de Información Laboral que correspondan, los cursos de capacitación laboral disponibles, sus características, los organismos ejecutores de los mismos y las localidades donde éstos se realizarán, para que éstas informen debidamente a los beneficiarios.

**65. ¿Cuáles serán las causas que se aceptarán como justificadas para rechazar una ocupación ofrecida por la Oficina Municipal de Información Laboral?**

Se considerarán causas justificadas para rechazar una ocupación ofrecida, las siguientes:

- a. Padecer alguna enfermedad permanente o transitoria que le impida desarrollar el empleo ofrecido, acreditada mediante el certificado emitido por un facultativo competente.
- b. Residir en una localidad distante del lugar donde debe desempeñarse la ocupación respectiva, calificada de este modo por la Oficina Municipal de Información Laboral, considerando las facilidades o dificultades de acceso o transporte. (Para estos efectos, la Oficina Municipal de Información Laboral respectiva, podrá consultar a las autoridades públicas que estime convenientes).
- c. Demostrar que la ocupación ofrecida no guarda relación con las habilidades o destrezas del empleo anterior o que ocasiona un serio menoscabo a su condición laboral o a sus estudios técnicos, profesionales o universitarios (la Oficina Municipal de Información Laboral certificará esto, de acuerdo a los criterios establecidos en las normas técnicas impartidas por el SENCE).
- d. Que la ocupación ofrecida no le permita percibir una remuneración igual o superior al 50% de la última devengada en el empleo anterior.

**66. Si la Oficina Municipal de Información Laboral ofrece una ocupación o curso de capacitación al beneficiario y es rechazado por éste sin oponer causa justificada, ¿Qué medida adopta la Oficina Municipal?**

En el evento que el beneficiario rechace un empleo o el curso de capacitación por el beneficiario, la Oficina Municipal deberá comunicarlo a la Sociedad Administradora, dentro de los tres días hábiles siguientes, con lo cual aquel perderá el beneficio del Fondo Solidario.

**67. Si el beneficiario dispone de las certificaciones de la Oficina Municipal de Información Laboral, ¿Qué trámite debe realizar a continuación?**

El beneficiario con las certificaciones correspondientes debe acudir nuevamente a la Sociedad Administradora para acreditar el cumplimiento de las exigencias legales y reglamentarias, para que ésta le otorgue las prestaciones respectivas.

**68. En el mes siguiente, si el beneficiario no ha encontrado trabajo, ¿Qué debe hacer?**

Si en el mes siguiente el beneficiario continúa sin empleo y pretendiera seguir percibiendo la prestación con cargo al Fondo Solidario, debe nuevamente recurrir a la Oficina Municipal a fin de obtener las certificaciones como si fuera la primera vez, es decir, solicitar la ocupación o curso de capacitación, etc. Este procedimiento se aplicará durante todo el período de vigencia del beneficio.

**69. ¿Cuántas veces debe realizar el curso de capacitación?**

El curso de capacitación obligatorio para la percepción del beneficio del Fondo Solidario, es obligatorio sólo una vez, durante el período.

**70. ¿Qué pasa si la oferta de empleo hecha al beneficiario no prospera?**

Si el empleo ofrecido por la Oficina Municipal de Información Laboral no prospera por causas no imputables al beneficiario o cuando las características del empleo ofrecido no guardaren relación con la oferta de trabajo registrada en la Oficina Municipal, y así calificado por ésta, no implicará la pérdida de la prestación del Fondo Solidario.

**71. ¿Qué consecuencias trae la negativa de aceptar curso de capacitación ofrecido por la Oficina Municipal de Información laboral o la deserción de él antes de cumplir la ejecución del 75% de las horas del curso?**

El beneficiario no tendrá derecho a la prestación con cargo del Fondo de Cesantía Solidario, o cesará la ya concedida, si rechazare la beca de capacitación ofrecida por la Oficina Municipal de Información Laboral y financiada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Lo mismo ocurrirá si se produce deserción antes de cumplirse el 75% de la ejecución de las horas del citado curso.

**72. ¿Qué requisito debe reunir el curso de capacitación que ofrezca la Oficina Municipal de Información Laboral?**

El curso de capacitación que ofrezca esta entidad, no podrá implicar un menoscabo para el beneficiario de su condición laboral anterior o de sus estudios técnicos o universitarios.

**73. ¿El beneficiario pierde la prestación con cargo al Fondo de Cesantía Solidario si el organismo capacitador rechazare su participación por no reunir requisitos del curso?**

Si el organismo capacitador que ejecutará la actividad de capacitación rechazare la participación del beneficiario en el curso, por no reunir los requisitos o exigencias del curso, éste mantendrá su derecho a las prestaciones del Fondo Solidario.

**74. ¿Qué obligación nace para la Sociedad Administradora una vez que el trabajador presenta su documentación para impetrar el beneficio de cesantía?**

Una vez que se recibe la documentación para impetrar las prestaciones de cesantía, la Sociedad Administradora está obligada a verificar el cumplimiento de los requisitos que establece esta ley para acceder a las prestaciones por cesantía. Este control deberá ser previo al pago de la respectiva prestación y la Sociedad Administradora estará impedida para otorgar el beneficio impetrado, si no se acreditan las condiciones para su pago.

**75. ¿En qué casos cesará el derecho a percibir prestaciones del Fondo Solidario?**

No dará lugar a percibir prestaciones con cargo al Fondo Solidario:

Cuando el trabajador haya percibido el beneficio dos veces dentro del período de cinco años.

En el momento en que el trabajador cesante haya obtenido un nuevo empleo.

**76. Cuando el trabajador accede al Fondo Solidario, ¿En qué momento comienza éste a financiar las prestaciones?**

La responsabilidad del Fondo de Cesantía Solidario operará una vez agotados los recursos de la Cuenta individual por Cesantía, lo que significa que el trabajador, en primer lugar, se consume los aportes de la Cuenta Individual y una vez agotado, se dispone de los recursos del Fondo Solidario.

**77. ¿Qué sanción tienen las personas que obtienen beneficios del Fondo Solidario mediante simulación o engaño?**

Las personas que obtuvieren mediante simulación o engaño prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario y quienes de igual forma obtuvieren un beneficio mayor al que les corresponda, serán sancionadas con reclusión menor en sus grados mínimo a medio. Igual sanción será aplicable a quienes faciliten los medios para la comisión de dichos delitos.

Sin perjuicio de lo anterior, estas personas estarán obligadas a restituir al Fondo las sumas indebidamente percibidas.

**78. ¿Las prestaciones de cesantía están afectas a cotizaciones e impuestos?**

No. Las prestaciones que otorga el sistema de seguro de cesantía no estarán afectas a cotización previsional ni a impuestos, por tanto, no constituirán renta para ningún efecto legal. Además, su goce será incompatible con toda actividad remunerada.

**79. ¿Cuál es el tratamiento tributario de la cotización del empleador?**

La cotización del empleador queda comprendida en el N° 6 del artículo 31 de la Ley de la Renta, al igual que las indemnizaciones establecidas en el inciso primero del artículo 13 de la Ley del Seguro de Cesantía.

**80. ¿Tendrá algún efecto tributario los incrementos que experimenten las cotizaciones y aportes al Fondo de Cesantía?**

Todo incremento que experimenten las cotizaciones aportadas al Fondo de Cesantía no constituirá renta para los efectos de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

**81. ¿Qué calidad jurídica tienen las prestaciones a que se encuentra obligado el empleador?**

En aquellos casos en que la ley obliga al empleador a pagar determinadas prestaciones a los afiliados al Seguro, éstas tendrán la calidad jurídica de indemnizaciones por años de servicios para todos los efectos legales, y gozarán del privilegio establecido en el N° 8° del artículo 2.472 del Código Civil.

**82. En caso de reclamación judicial por despido injustificado, indebido, improcedente o despido indirecto, ¿Puede el trabajador disponer del saldo de su Cuenta Individual?**

Cuando el trabajador demandare judicialmente por despido injustificado, indebido o improcedente, o por despido indirecto, podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía, a partir del mes siguiente al de la terminación de los servicios.

**83. ¿Qué sucede si el Tribunal acoge la demanda del trabajador?**

Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13, con los recargos correspondientes, que se calcularán sobre la prestación de cargo directo del empleador más las sumas retiradas por el trabajador de la Cuenta Individual.

Además, a petición del tribunal, la Sociedad Administradora deberá informar, dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de recepción del oficio del Tribunal, el monto equivalente a lo cotizado por el empleador en la Cuenta Individual por Cesantía, más su rentabilidad.

**84. ¿Qué situación ocurre cuando el trabajador obtiene resultado positivo en la reclamación judicial por despido y no ha podido hacer uso del Fondo Solidario?**

En la resolución del Tribunal que acoge la demanda por despido, ordenará, además, que el empleador pague al trabajador las sumas que éste habría obtenido del Fondo de Cesantía Solidario. Para este efecto, se presumirá que el trabajador mantuvo la condición de cesante durante los cinco meses siguientes al término del contrato

**85. Un trabajador afiliado al Seguro que ingrese a una empresa con convenio colectivo, contrato colectivo o fallo arbitral que establezca un sistema indemnizatorio, ¿Podrá incorporarse a los beneficios de indemnización de dicho convenio, contrato o fallo arbitral?**

El trabajador afiliado al Seguro, que ingrese a una empresa en que exista convenio colectivo, contrato colectivo o fallo arbitral en que se haya establecido un sistema de indemnización por término de la relación laboral, de acuerdo con su empleador, podrán incorporarse al sistema indemnizatorio contemplado en el instrumento colectivo, en cuyo caso tendrán derecho a los beneficios adicionales al Seguro que les otorgue dicho instrumento.

**86. ¿Qué otro efecto producirá dicha incorporación?**

Dicha incorporación mantendrá vigente la obligación de hacer las cotizaciones correspondientes y el derecho a imputar al pago de las indemnizaciones, los valores correspondientes aportes a la cuenta individual de trabajadores y su rentabilidad, menos los gastos de administración.

**87. ¿Si un trabajador se encuentra afiliado al Seguro de Cesantía puede obtener los beneficios de cesantía del D.F.L. 150 de 1981, del Ministerio del Trabajo y P.S.?**

El artículo 49 de la Ley del Seguro de Cesantía prescribe: *"El sistema del subsidio de cesantía a que se refiere el Párrafo Primero del Título II del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, será incompatible con la afiliación al Seguro de Cesantía"*.

Lo anterior implica que una vez que se inicia la relación entre el trabajador y el Seguro de Cesantía, nace la inaplicabilidad del sistema de subsidio de cesantía del D.F.L. N° 150, al respectivo trabajador.

**88. ¿Los empleadores deudores de cotizaciones del Seguro pueden recibir recursos de instituciones públicas o privadas para fomento y capacitación?**

Como lo indica el artículo 59 de la Ley del Seguro de Desempleo, los empleadores que no pagaren las cotizaciones del Seguro de Cesantía, no podrán percibir recursos provenientes de instituciones públicas o privadas, financiados con cargo a recursos fiscales de fomento productivo, ni tendrán acceso a los programas financiados con cargo al Fondo Nacional de Capacitación administrado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo sin acreditar previamente ante las instituciones que administren los programas e instrumentos referidos, estar al día en el pago de las cotizaciones establecidas en esta ley. Sin embargo, podrán solicitar su acceso a tales recursos y programas, los que sólo se cursarán acreditado que sea el pago respectivo.

## VII. COMITÉS BIPARTITOS DE CAPACITACIÓN

### 1. ¿Qué son los Comités Bipartitos de Capacitación?

Son aquellos organismos formados por representantes del empleador y sus trabajadores, cuya función principal es la de acordar y evaluar los programas de capacitación desarrollados en la empresa, como, asimismo, asesorar a la empresa en materias de esta naturaleza.

### 2. ¿Qué empresas deben constituir Comités Bipartitos de Capacitación?

Las empresas que cuenten con 15 trabajadores o más.

### 3. ¿A qué tipo de empresas se refiere el legislador?

A todas, sin excepción, bastando que cuente con trabajadores suficientes para ello, con un mínimo de 15 dependientes.

### 4. ¿Cómo opera la constitución de Comités Bipartitos de Capacitación en aquellas empresas que habitualmente tienen menos de 15 trabajadores, pero que temporalmente aumentan su número?

En relación con esta interrogante, se hace necesario señalar que la Ley N° 19.518 en su artículo 13 dispone que las empresas podrán constituir un Comité Bipartito de Capacitación y que ello será obligatorio en aquellas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores.

De la norma citada, se desprende que la obligatoriedad de constituir dichos Comités, está determinada por el número de trabajadores que laboran en la empresa.

De este modo, aquellas empresas en las que trabajen 15 o más trabajadores estarán obligados a constituir los referidos Comités, ya sea que se trate de trabajadores permanentes o transitorios, por cuanto la norma aludida no distingue al respecto.

Lo anterior permite sostener que aquellas empresas cuyo número de trabajadores exceda de 14, estarán obligadas a constituir los señalados Comités sin excepción alguna.

### 5. ¿Cuál es el plazo para constituir el Comité Bipartito?

Desde el momento en que rige la norma en estudio o desde el momento en que la empresa alcanza los 15 trabajadores o más.

### 6. ¿Cuál es el procedimiento de designación de los representantes del empleador al Comité Bipartito de Capacitación?

El artículo 17 de la Ley N° 19.518, norma que regula la constitución y el funcionamiento de los Comités Bipartitos, ha establecido la forma de composición de dichos Comités, contemplándose su integración con representantes del empleador y de los trabajadores.

Respecto del primero, el inciso 1° de dicha disposición, establece que la administración de la empresa podrá designar a sus representantes, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma.

Con la expresión "designar", se ha establecido la obligación del empleador de "señalar o destinar una persona para un determinado fin", con lo que bastará la comunicación de éste informando a los trabajadores y sindicatos sobre los representantes que ha nominado, para que integren el Comité Bipartito de Capacitación. Esta comunicación deberá tener la publicidad suficiente para que los trabajadores tomen debido conocimiento de esto, lo que podrá hacer mediante carta circular, aviso en lugares visibles de la empresa u otras formas que cumplan con dicho objetivo.

## **7. ¿Cuántos trabajadores representan a los no sindicalizados?**

En el caso de estos trabajadores, dado que carecen de representación sindical, se procederá a la elección de sus representantes, requiriéndose en todo caso que se reúna el quórum que la ley exige para elegirlos, a saber:

- ✓ Tres representantes, si los sindicalizados son hasta un 25% en la empresa o no existe un sindicato.
- ✓ Dos representantes, si la cantidad de sindicalizados en la empresa es inferior al 50% y superior al 25%.
- ✓ Un representante, si la sindicalización fluctúa entre un 50% y hasta 75%.

## **8. ¿Cómo se eligen los representantes de los trabajadores no sindicalizados?**

Estos trabajadores por carecer de representación sindical siempre deben elegir a sus representantes mediante una elección universal.

## **9. ¿Cómo se designan los representantes de los trabajadores sindicalizados?**

Los sindicatos designarán a sus representantes de acuerdo a sus Estatutos o normas por las que se rijan.

En el evento de que exista más de un sindicato en la empresa, las directivas de los mismos deben concordar quiénes serán sus representantes, a través de una votación de los miembros de los sindicatos respectivos, o de un acuerdo formal, que conste en el Acta de Constitución.

## **10. ¿Los trabajadores que sean elegidos para representar a sus compañeros ante el Comité Bipartito, gozan de fuero laboral?**

No, la ley no dispuso que dichos trabajadores estén protegidos por algún tipo de fuero laboral.

### **11. ¿Qué ocurre cuando no se llenan los cargos de representantes de los trabajadores?**

Si aplicadas las reglas señaladas anteriormente, no fuera posible llenar todos los cargos de representantes de los trabajadores por falta de quórum. Éstos deberán elegirse en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa, sindicalizados o no.

Resultarán electos los que obtengan la mayoría, sin importar el número de votantes que hubieren participado.

La elección queda entregada a la voluntad de los interesados, quienes deben velar porque se mantenga el derecho a la información, respecto de lo que se vota, la libertad para ejercer su derecho sin presiones de ninguna naturaleza y el secreto al emitir su decisión.

### **12. ¿Qué resguardos puede tomar el empleador si, por la razón que fuere, incluso simple falta de interés, los trabajadores no proceden a la designación o elección, según corresponda, de sus representantes al Comité Bipartito de Capacitación?**

En lo que atañe a esta interrogante, acerca de si existe alguna sanción aplicable a los trabajadores que infrinjan las disposiciones de la ley, cabe señalar que la norma legal entrega competencia a la Dirección del Trabajo para fiscalizar las reglas de designación de los representantes de los Comités Bipartitos, tanto de los trabajadores como de la empresa. Asimismo, dicha competencia se extiende a la constitución de los mismos.

La ley establece quiénes serán los sujetos sobre los cuales podrán recaer las sanciones por infracciones a la ley que nos ocupa, se desprende que sólo podrá ser sujeto de sanciones la empresa.

Las infracciones en que pudieran incurrir los trabajadores, no tienen contemplada una sanción y por tanto, la fiscalización de la Dirección del Trabajo en este caso, se limitará a impartir instrucciones tendientes a obtener el cumplimiento de la ley sobre esta materia.

En lo atinente a la responsabilidad que recae sobre la empresa y que se traduce en la obligación de designar a sus representantes y de instar a que se constituya el referido Comité Bipartito, cabe señalar que será la empresa la que deba instar prioritariamente a su constitución, recayendo sobre la misma la responsabilidad, por una parte, de designar a sus representantes, y por otra, no impedir la elección de los representantes de los trabajadores, sino por el contrario, promover dicha elección y convocar a la constitución del referido comité, de la forma que la misma estime más de acuerdo a la naturaleza del acto, por cuanto la ley en comento no establece al respecto modalidad alguna.

### **13. ¿Es necesario contar con ministros de fe en la elección de representantes de los trabajadores?**

En relación con esta consulta, cabe señalar que en el evento que se realice un acto eleccionario, la ley no exige la presencia de ministro de fe.

Sin embargo, si las organizaciones sindicales o los trabajadores no afiliados solicitan a la Dirección del Trabajo que un funcionario concurra como ministro de fe al acto eleccionario, dicho organismo dará todas las facilidades del caso.

**14. ¿Es procedente excluir del universo de trabajadores respecto del cual deben aplicarse las reglas de participación en la constitución de los Comités Bipartitos de Capacitación, a los trabajadores de confianza de la empresa, dotados de facultades de administración y con atribuciones para contratar y despedir personal?**

El legislador a usado en la disposición legal que rige los Comités Bipartitos de Capacitación, el término trabajadores, demostrando con ello, que, para la determinación de la participación en la designación de sus representantes, la intención es contemplar a todos los dependientes de una empresa, para los efectos de determinar la obligatoriedad de constituir los referidos Comités.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y sus consideraciones, posible es concluir que no procede excluir del universo de trabajadores respecto del cual deben aplicarse las reglas de participación en la constitución de los Comités Bipartitos de Capacitación, a aquellos trabajadores de confianza de la Empresa dotados de facultades de administración y con atribuciones para contratar y despedir personal.

**15. La obligación de la empresa de constituir un Comité Bipartito de Capacitación ¿Debe entenderse cumplida con la sola designación de sus representantes?**

De la misma norma, vigente para esta materia, se desprende, que la intención del legislador ha sido la de imponer dicha obligación a la empresa, y, por tanto, será ésta la que deba instar prioritariamente a su constitución, recayendo sobre la misma la responsabilidad, por una parte, de designar a sus representantes, y, por otra, no impedir la elección de los representantes de los trabajadores, sino, por el contrario, promover dicha elección y convocar a la constitución del referido Comité, de la forma que la misma estime más de acuerdo a la naturaleza del acto, por cuanto la ley no establece al respecto ninguna modalidad.

De este modo, forzoso es concluir que, si la ley nada ha establecido al respecto, será la propia empresa la que deberá buscar el medio que le parezca más idóneo para requerir dicha participación.

En relación a este punto, cabe agregar, por último, que, aplicando el aforismo jurídico "a lo imposible nadie está obligado", en el evento que por una causa no imputable a la empresa, los trabajadores no procedan a la elección o designación de sus representantes al Comité Bipartito, no podría responsabilizarse a la primera de tal omisión y, por ende, tampoco resultaría jurídicamente procedente la aplicación de una sanción en su contra.

**16. Las expresiones "personal calificado" y "personal superior" de la empresa, empleadas por el legislador, ¿Importan necesariamente la existencia de vínculo laboral entre el empleador y sus representantes en el Comité Bipartito?**

Tratándose de la designación de los representantes de la empresa en el Comité Bipartito, el legislador ha otorgado la facultad al empleador de designarlos de entre su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma, sin perjuicio de estar facultado para designar a otras personas de su confianza, sin que necesariamente tengan la calidad de dependientes de la misma. Con todo, respecto de los primeros mencionados se ha establecido una presunción de derecho, cual es que todos ellos cuentan con las facultades suficientes para representar a la empresa en el referido Comité.

**17. ¿Existe alguna formalidad para la designación de los representantes de la empleadora, o alguna limitación en cuanto a la duración del mandato o su remoción?**

La ley no exige formalidad alguna respecto de la designación de los representantes de la empresa, así como tampoco establece normas en relación a la vigencia del mandato otorgado a dichos representantes ni a su remoción, entendiéndose que en estas materias deberá estarse, por una parte, en cuanto a las formalidades de la designación y a la comunicación a los trabajadores de tal designación, a la voluntad del empleador, bastando, en este caso, con otorgar la suficiente publicidad a dicha designación, con el fin de que los trabajadores tomen conocimiento de la misma, de cualquier forma que cumpla con el objetivo señalado y, por otra parte, en cuanto a la vigencia del mandato y la remoción, tratándose de un comité de naturaleza bipartita.

**18. ¿Existe algún modo de forzar a los sindicatos a efectuar la designación de sus representantes en el Comité Bipartito?**

Acerca de si existe alguna forma de compeler a los trabajadores sindicalizados para que efectúen la designación de sus representantes de conformidad a la ley, cabe señalar que la norma legal entrega competencia a la Dirección del Trabajo para fiscalizar las reglas de designación de los representantes de los Comités Bipartitos, tanto de los trabajadores como de la empresa. Asimismo, según ya se señalará, dicha competencia se extiende a la constitución de los mismos.

No obstante, lo anterior, el inciso 1° del artículo 75 de la ley en estudio, prescribe:

*"Las empresas, los organismos técnicos de capacitación o los organismos técnicos intermedios para capacitación que infrinjan las normas de la Ley N° 19.518, podrán ser sancionados con multa de 3 a 50 unidades tributarias mensuales".*

De la disposición precedentemente transcrita, la cual establece quiénes serán los sujetos sobre los cuales podrán recaer las sanciones por infracciones a la ley que nos ocupa, se desprende que sólo podrá ser sujeto de sanciones la empresa.

**19. En el evento que los sindicatos no designaren a sus representantes ¿Es aplicable la norma del inciso penúltimo del artículo 17 la Ley N° 19.518 y en qué momento?**

El inciso penúltimo del artículo 17 de la Ley N° 19.518, prescribe:

*"En el evento que aplicadas las reglas anteriores resultare uno o más cargos sin elegir, por no cumplirse los quórum de votación señalados, dichos representantes serán elegidos en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa. Resultarán electos quienes obtengan las respectivas mayorías, sin importar el número de votantes efectivos".*

De la norma precitada se colige que, una vez efectuada la elección para ocupar los cargos de representantes al Comité, resultare uno o más cargos sin elegir, por no cumplirse los respectivos quórum, dichos representantes serán elegidos en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa, resultandos elegidos quienes obtengan las respectivas mayorías, sin que importe el número de votantes efectivos.

Ahora bien, la disposición legal precedentemente transcrita, está referida naturalmente al evento en que resultare uno o más cargos sin elegir respecto de la correspondiente elección convocada para optar a los cargos de representantes en el Comité de los trabajadores no sindicalizados, por cuanto, tratándose de aquellos sindicalizados, la ley en comento no establece una elección al efecto sino la designación de sus representantes al referido Comité.

De consiguiente, la norma establecida por el inciso penúltimo del artículo 17 de la citada ley, no es aplicable en el evento que los trabajadores sindicalizados no designaren a sus representantes al referido Comité.

**20. ¿Quién debe convocar a la elección del representante de los trabajadores no sindicalizados? ¿Es posible prescindir de efectuar la elección en un sólo acto? ¿Puede validarse este acto a través del envío de las preferencias por escrito? ¿Para el caso de empresas con trabajadores distribuidos a lo largo del país puede establecerse un sistema de votación por poder?**

El inciso 6° del artículo 17 de la ley en estudio, dispone:

"Los trabajadores no afiliados a sindicato elegirán a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto. Con todo, para nombrar los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente."

De la norma precitada se infiere que los trabajadores no sindicalizados deberán elegir a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada al efecto. Agrega la disposición legal que para nombrar a los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al que se exige para los trabajadores sindicalizados para designar uno, dos o tres representantes, respectivamente.

Asimismo, de la norma citada se colige que el legislador no ha exigido formalidad alguna para la celebración de dicha elección, salvo aquella que se refiere a que ésta deberá celebrarse especialmente para los efectos de elegir a los representantes en el referido Comité.

De lo anterior se sigue que ha sido intención del legislador entregar a los interesados la facultad de convenir las formalidades que deberán observarse en dicho acto eleccionario.

No obstante, según ya se señalará anteriormente, corresponde a la empresa convocar a elección de representantes en el Comité Bipartito.

**21. ¿Se puede legalmente constituir un sólo Comité Bipartito para todas las empresas de un holding?**

La disposición legal, que rige los Comités Bipartitos de Capacitación, dispone que su creación, se encuentra establecida en relación a la empresa, circunstancia ésta que hace necesario determinar previamente, qué debe entenderse por tal, debiendo recurrirse para ello al concepto fijado por el inciso final del artículo 3° del Código del Trabajo, el cual dispone:

*"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 una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".*

De este modo, la obligación que establece la constitución de Comités Bipartitos de Capacitación, recae sobre cada una de las empresas que comprenden un holding, atendido que la dotación de personal de cada una de ellas exceda de 15 trabajadores, no resultando procedente, por las razones ya expresadas, que constituyan un sólo Comité.

**22. ¿Es suficiente para conformar el Comité Bipartito consignar en el acta de constitución quienes son los representantes de los trabajadores y de la empresa, estampando la respectiva firma de cada uno, sin que sea indispensable su presencia física, atendido que dichos representantes laboren en diversas regiones el país?**

Las disposiciones relativas a la constitución de los Comités Bipartitos y a la designación o elección de sus representantes, así como a la fiscalización entregada a la Dirección del Trabajo, no prescriben formalidad alguna en relación a la constitución de dichos Comités, circunstancia que permite sostener que el legislador ha querido entregar a la autonomía de las partes la regulación de las normas sobre esta materia y por tanto, nada obsta a que, en el caso en consulta, éstas determinen que, una vez efectuada la designación o elección de los representantes a que se ha hecho referencia, se levante un acta consignando, además del procedimiento de elección y sus resultados, o de designación, en su caso, la firma de los representantes electos o designados, sin que sea necesaria su comparecencia personal.

**23. ¿Cuál es el procedimiento para elegir los representantes de los trabajadores ante el Comité Bipartito de Capacitación en aquellas instituciones donde coexisten sindicatos y asociaciones de funcionarios?**

De la norma legal, que rige esta materia, se desprende que, para los efectos de la designación de los representantes de los trabajadores al Comité Bipartito, el legislador ha distinguido entre los trabajadores sindicalizados y aquellos que no lo son.

En efecto, el artículo 17, letra a), de la Ley N° 19.518, establece que los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán a sus representantes en el Comité.

En cuanto a la representación de los trabajadores no sindicalizados, el citado artículo 17, en su letra b) dispone que éstos elegirán a sus representantes para los cupos que les corresponda, en elección especialmente celebrada para tal efecto, estableciendo, no obstante, la misma disposición que, para nombrar a los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes, respectivamente.

Por su parte, del inciso final de la letra a) de la citada disposición, se infiere que se entenderá por trabajadores sindicalizados los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios.

De este modo, de conformidad con la norma precitada, se hace necesario precisar que los dependientes de una institución que se encuentran afiliados a alguna asociación de funcionarios, deben reputarse no sindicalizados, ello por cuanto, con arreglo a la citada norma legal, sólo tienen la calidad de trabajadores sindicalizados aquellos dependientes pertenecientes a alguna de las organizaciones que, en forma restrictiva, la misma indica.

**24. ¿Procede excluir del universo de trabajadores respecto del cual deben aplicarse las reglas de participación en la constitución de los Comités Bipartitos de Capacitación, a aquellos trabajadores contratados a plazo fijo?**

De la norma legal que rige esta materia, se infiere que el legislador ha distinguido, para los efectos de establecer las reglas de designación de los representantes en el Comité Bipartito, entre trabajadores sindicalizados y aquellos que no lo son, omitiendo cualquiera otra consideración en relación a la naturaleza de los contratos de trabajo por ellos celebrados.

De consiguiente, aplicando el aforismo jurídico "donde el legislador no distingue, no resulta lícito al intérprete distinguir", forzoso es concluir que, para efectos de la designación de los representantes en el Comité Bipartito de Capacitación, participan todos los trabajadores de la empresa, ya sea que se trate de trabajadores con contratos indefinidos o de plazo fijo.

**25. ¿Cuál es el número de trabajadores que deben participar en la elección de sus representantes en el Comité Bipartito de Capacitación?**

En este caso se debe distinguir entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados:

- a) Trabajadores sindicalizados: En artículo 17, en su letra a), de la Ley N° 19.518, dispone expresamente que los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán a sus representantes en el comité y por tanto, no habrá lugar en este caso a una elección para tal efecto, a menos que no exista acuerdo respecto de los representantes designados, en cuyo caso, se procederá a una elección de dichos representantes, con la participación de todos los trabajadores sindicalizados de la empresa.
- b) En cuanto a la representación de los trabajadores no sindicalizados, el citado artículo 17 en su letra b) dispone que éstos elegirán a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto, estableciendo, no obstante la misma disposición que, para nombrar a los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente.

Analizada la disposición citada se colige que, respecto de los trabajadores no sindicalizados, la ley exige que el número de votantes efectivos alcance igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados, de manera tal que éste no está sólo determinado por el número de trabajadores no sindicalizados que laboran en la empresa, sino que, deberá contabilizarse además el número de dependientes que votaron en la elección respectiva, para determinar si se ha logrado ocupar el o los cargos a que tenían derecho dichos trabajadores.

**26. En el caso de empresas que poseen establecimientos en diversas regiones del país, ¿Procede constituir un Comité Bipartito de Capacitación en cada uno de dichos establecimientos?**

El artículo 13 de la Ley N° 19.518, dispone:

*"Las empresas podrán constituir un comité Bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. Las funciones del comité serán acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación".*

De la norma legal transcrita se infiere que la ley faculta a las empresas cuya dotación de personal sea de menos de 15 trabajadores para crear un Comité Bipartito de Capacitación, cuya función será la de disponer y evaluar el o los programas de capacitación de la misma, como también, la de asesorar en materias de capacitación a la dirección de la respectiva empresa.

Como es dable apreciar, la norma del artículo 13 en comento que, como ya se dijera, dispone la creación del Comité Bipartito de que se trata, se encuentra establecida exclusivamente en relación a la empresa, circunstancia ésta que permite afirmar que para tal efecto no procede considerar los establecimientos que ésta posea, cualquiera fuere su número y los lugares en que se encuentren ubicados.

**27. ¿Qué ocurre cuando la dotación de la empresa baja a menos de 15 trabajadores, el Comité debe continuar operando?**

En el evento que una empresa que contaba con 15 trabajadores y que, por tanto, había constituido un Comité Bipartito de Capacitación, disminuyera su dotación a un número de trabajadores inferior al exigido por la ley, podrá optar por disolver dicho Comité o continuar con su funcionamiento.

**28. Si la empresa cuenta con sucursales, ¿En dónde debe operar físicamente el Comité?**

Las disposiciones legales no aclaran totalmente esta interrogante, pero es un hecho que deberá operar en aquel lugar en donde las partes puedan reunirse.

**29. ¿Debe existir un Comité por cada sucursal o establecimiento de la empresa?**

No, la obligación sólo rige para la empresa, independiente de cuantas sucursales o establecimientos posea.

**30. ¿Quiénes participan en el Comité Bipartito?**

En el Comité Bipartito de Capacitación participan representantes de la empresa y representantes de los trabajadores. De estos últimos, sindicalizados y no sindicalizados, de acuerdo al número y porcentajes de cada uno de estos estamentos.

### **31. ¿Cuál es la vigencia del mandato de los miembros de los Comités Bipartitos de Capacitación?**

Es preciso señalar que las normas pertinentes de la ley en estudio, no señalan plazo alguno de vigencia del mandato de los representantes, circunstancia que permite sostener que el legislador ha querido entregar a la autonomía de las partes la regulación de las normas sobre esta materia, así como los casos en que los representantes deben ser reemplazados, ya sea por muerte, renuncia, incapacidad u otros.

### **32. ¿Cuál es la situación de las empresas que periódicamente contratan a trabajadores temporeros por cortos períodos (pero superiores a 30 días) para labores específicas, como recolección de cosechas, podas, promociones, ventas especiales, etc., ocurriendo con frecuencia que el número de trabajadores transitorios es mucho mayor que el de dependientes permanentes, siendo, además, corriente que se contrate cada vez a diferentes personas?**

Respecto de la situación de las empresas que periódicamente contratan a trabajadores temporeros por cortos períodos (pero superiores a 30 días), derivándose de ello que, con frecuencia, el número de trabajadores transitorios es mucho mayor que el de dependientes permanentes, cabe tener presente lo siguiente:

El legislador sólo ha distinguido, para los efectos de constitución de los Comités Bipartito de Capacitación, que aquellas empresas en las que laboren 15 o más trabajadores se obligarán a constituir los referidos Comités. Y al establecer las reglas de designación de los representantes en el Comité Bipartito, entre trabajadores sindicalizados y aquellos que no lo son, omite cualquiera otra consideración en relación a la naturaleza de los contratos de trabajo por ellos celebrados.

De consiguiente, aplicando el aforismo jurídico "donde el legislador no distingue, no resulta lícito al intérprete distinguir", forzoso es concluir que, para efectos de la designación de los representantes en el Comité Bipartito de Capacitación, participan todos los trabajadores de la empresa, ya sea que se trate de trabajadores con contratos indefinidos, plazo fijo, o transitorios por obra o faena determinada.

### **33. ¿Cómo funcionan los Comités Bipartitos de Capacitación?**

Los tres representantes del empleador y los tres de los trabajadores, se reúnen ante el requerimiento de a lo menos cuatro de sus integrantes.

Para adoptar decisiones deben contar con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos.

Estas decisiones deberán formalizarse en un programa de capacitación que da derecho a acceder al beneficio.

**34. ¿Cómo se dirimen los empates en el Comité Bipartito de Capacitación, tomando en consideración que necesariamente se plantearán posiciones divergentes entre la empresa y los trabajadores?**

El artículo 16 de la Ley N° 19.518, prescribe:

*“El comité adoptará sus decisiones con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos y se formalizarán para los efectos del artículo 14 de esta ley en un programa de capacitación”.*

Conforme a la norma precedentemente transcrita, este Comité estará constituido en partes iguales, por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores, se reunirá a requerimiento de a lo menos cuatro de sus miembros y adoptará sus decisiones con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos, no siendo necesario, que a dichos acuerdos concurren en igual proporción trabajadores y empleadores.

Por último, la ley nada dispone en relación a la forma de dirimir los empates que pueden producirse a propósito de la adopción de dichos acuerdos, de manera tal que, necesariamente debe concluirse que, en caso de empate y no existiendo, por ende, ninguna posibilidad de adoptar el acuerdo sometido a votación, aquél deberá dirimirse de la forma que convenga el propio Comité.

**35. ¿Es legalmente necesario que a los acuerdos de los Comités Bipartitos de Capacitación concurren en igual proporción trabajadores y empleadores?**

De acuerdo al tenor literal de la norma legal que rige esta materia, las decisiones de los Comités Bipartitos de Capacitación deben adoptarse *“con el acuerdo de la mayoría de los representantes de ambos estamentos”*; norma que permite -indistintamente- que esta mayoría se constituya con el acuerdo de tres representantes de los trabajadores y uno de los empleadores, o viceversa; con tres representantes de los trabajadores y dos de los empleadores, o también viceversa; con dos representantes de los trabajadores y dos de los empleadores; y, en fin, pueden lograrse también acuerdos con la unanimidad de los miembros del Comité.

**36. ¿Resulta jurídicamente procedente ampliar a siete el número de representantes en el Comité Bipartito de Capacitación, con el objeto de que los dos sindicatos constituidos en una empresa puedan tener un representante en dicho Comité?**

De la norma legal se infiere que el Comité Bipartito de Capacitación estará constituido por seis representantes, tres del empleador y tres de los trabajadores.

Del análisis de la disposición en comento, se desprende claramente que el número de representantes en el Comité está determinado inequívocamente, estableciéndose que éste estará constituido por seis miembros, de manera que no cabe en este caso que las partes convengan modificación alguna al respecto.

Asimismo, la circunstancia de determinar el legislador que dichos representantes sean tres por estamento se justifica además por la naturaleza bipartita del referido Comité, en que la representación de ambas partes en el mismo debe necesariamente estar constituida por igual número de miembros.

Aceptar que un Comité Bipartito esté constituido por tres representantes del empleador y cuatro de los trabajadores, implicaría, no sólo infringir la norma citada sino, además, desvirtuar la naturaleza del mismo, su calidad de bipartito, en cuanto, significaría aceptar una situación de desigualdad entre uno y otro estamento al momento de adoptar las correspondientes decisiones.

### **37. ¿Proceden sanciones en el caso de incumplimiento a la normativa que rige a los Comités Bipartitos de Capacitación?**

En caso de incumplimiento a las normas de constitución que rigen a los Comités Bipartitos de Capacitación se aplicarán sanciones que van desde 3 a 50 Unidades Tributarias Mensuales, las que serán aplicadas por las Inspecciones del Trabajo. Lo anterior en concordancia a lo establecido en el artículo 75 de la Ley N° 19.518.

### **38. ¿Qué atribuciones entrega la norma legal a la Dirección del Trabajo en esta materia?**

El artículo 18 de la Ley N° 19.518, dispone:

*"Será competencia de la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, y conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeren, salvo lo relativo a la aplicación del programa, cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional".*

De las disposiciones contenidas en los artículos 17 y 18 se desprende además, que la Dirección del Trabajo, tendrá competencia para fiscalizar el cumplimiento de las reglas de designación de los representantes de la empresa y de los trabajadores, ante el Comité Bipartito de Capacitación y para conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeren, salvo lo relativo a la aplicación del programa de capacitación cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, SENCE.

Se ha entregado al ámbito de competencia del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en forma exclusiva, aquellas cuestiones que derivan de la aplicación del Programa de Capacitación, entregando los aspectos procedimentales a la Dirección del Trabajo.

En cuanto al origen de la fiscalización que compete a la Dirección del Trabajo, ésta podrá llevarse a cabo, ya sea por denuncia de los trabajadores o de oficio, mediante programas de fiscalización.

Por último, en relación al sujeto sobre el cual recaerá la fiscalización aludida, cabe señalar que el artículo 18 ya citado entrega competencia a la Dirección del Trabajo para fiscalizar el cumplimiento las reglas de designación de los representantes de los Comités Bipartitos de Capacitación tanto de los trabajadores como de la empresa. Asimismo, dicha competencia se extiende a la constitución de los mismos.

De esta forma, en relación con las infracciones contempladas en el artículo 18 en que pudieran incurrir los trabajadores, cabe señalar que las mismas no tienen contemplada una sanción y por tanto, la fiscalización de la Dirección del Trabajo en este caso se limitará a impartir instrucciones tendientes a obtener el cumplimiento de la ley sobre esta materia.

**39. ¿La Dirección del Trabajo tiene facultades para disponer la celebración de un nuevo acto eleccionario, tratándose de elecciones de los representantes en los Comités Bipartitos en que se haya infringido las normas legales que rigen dichos actos?**

En cuanto a las facultades de la Dirección del Trabajo para disponer la celebración de un nuevo acto eleccionario, tratándose de elecciones de los representantes en los Comités Bipartitos en que se haya infringido las normas legales que rigen dichos actos, el artículo 18 de la Ley N° 19.518 dispone lo siguiente:

*"Será competencia de la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, y conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeren, salvo lo relativo a la aplicación del programa, cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional".*

De la norma transcrita precedentemente se desprende que la Dirección del Trabajo tendrá competencia para fiscalizar el cumplimiento de las reglas de designación de los representantes de la empresa y de los trabajadores, ante el Comité Bipartito de Capacitación y para conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeren, salvo lo relativo a la aplicación del programa de capacitación, cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

Un análisis armónico de la disposición contenida en el artículo 18 ya citado, permite afirmar que ha sido intención del legislador que a la Dirección del Trabajo le corresponda no sólo fiscalizar el cumplimiento de las reglas de designación de los representantes de los comités bipartitos de capacitación, sino además, que dicha competencia comprende también la fiscalización de la constitución de los referidos comités, toda vez que, conforme lo dispone expresamente la parte final del precepto legal en comento, sólo se excluye de la competencia de este Servicio la materia relativa a la aplicación de los programas de capacitación.

Ahora bien, no obstante, lo expresado en los párrafos que preceden, la competencia entregada a la Dirección del Trabajo no puede, en caso alguno, incluir la facultad de pronunciarse acerca de la validez o nulidad de un acto eleccionario, materia que compete al Tribunal Regional Electoral correspondiente.

**40. ¿Existe obligación de constituir un Comité Bipartito de Capacitación, en un establecimiento educacional subvencionado, afecto al Estatuto Docente?**

Tratándose de un establecimiento educacional subvencionado, se dan los elementos para ser considerado empresa y, por tanto, si dicha entidad cuenta con 15 o más trabajadores, de conformidad con lo previsto por la norma legal en comento, tiene la obligación de constituir Comité Bipartito de Capacitación.

La conclusión anterior no se ve alterada por la circunstancia que el Estatuto Docente, contemple normas especiales de perfeccionamiento y capacitación respecto de los establecimientos educacionales, por cuanto, la disposición contenida en el artículo 13 de la Ley N° 19.518, es de carácter imperativo, exigiendo a todas las empresas que cuenten con 15 o más trabajadores, la constitución de los referidos comités.

**41. En la formación del Comité Bipartito de Capacitación, en el sector docente, ¿Deben participar tanto el estamento de profesores como el de paradocentes y administrativos?**

Podrán participar en la constitución del Comité Bipartito de Capacitación, designar o elegir, en su caso, a sus representantes y ser designados o elegidos como representantes, todos los trabajadores de un establecimiento educacional subvencionado, sean docentes, paradocentes o administrativos.

## **VIII. LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**

**1. ¿Cuáles son los tipos de organizaciones sindicales que regula el Código del Trabajo?**

Los tipos de organizaciones sindicales que regula nuestro Código del Trabajo son organizaciones de base y organizaciones de nivel superior.

Organizaciones de base: aquellas donde se puede afiliarse en forma directa un trabajador, en forma general se conocen como "sindicatos". Algunas de las denominaciones que pueden adoptar las organizaciones sindicales son:

- ✓ Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;
- ✓ Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- ✓ Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

Organizaciones de Nivel Superior: aquellas donde quien se puede afiliarse es una organización de base o una superior. El Código del Trabajo establece los siguientes tipos de organizaciones de nivel superior:

- ✓ Federación: Es la unión de tres o más sindicatos.
- ✓ Confederación: Es la unión de tres o más federaciones o de veinte o más sindicatos.
- ✓ Central Sindical: Se entiende por central sindical toda organización nacional de representación de intereses generales de los trabajadores que la integren, de diversos sectores productivos o de servicios, constituida, indistintamente, por confederaciones, federaciones o sindicatos, asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, y asociaciones gremiales constituidas por personas naturales, según lo determinen sus propios estatutos.

## 2. ¿Cuáles son las finalidades de las organizaciones sindicales?

Se puede señalar que parte de las finalidades de los sindicatos son:

- ✓ Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;
- ✓ Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados;
- ✓ Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;
- ✓ Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos;
- ✓ Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;
- ✓ Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;
- ✓ Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;
- ✓ Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo, además, formular planteamientos y peticiones ante estos y exigir su pronunciamiento;
- ✓ Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicas y otras;
- ✓ Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas;
- ✓ Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores, y
- ✓ En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

## 3. ¿Cuáles son las garantías que la Ley les otorga a los dirigentes sindicales?

Los dirigentes sindicales gozan de fuero laboral durante todo su mandato y hasta 6 meses después de concluido éste, el fuero se pierde inmediatamente cuando la asamblea sindical censura a la directiva. Además, tienen derecho a permisos a fin de ausentarse de su trabajo para poder realizar o cumplir sus labores sindicales.

#### **4. ¿Cuáles son las garantías que la ley les otorga a los constituyentes de sindicatos?**

Gozan de fuero laboral que se extiende desde los 10 días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta 30 días después de realizada esta asamblea. Para el nacimiento y extensión de este fuero, se han establecido las siguientes limitaciones:

- a. Expresamente se limita la extensión de este fuero a un máximo de 40 días.
- b. Tratándose de trabajadores eventuales o transitorios, gozarán del fuero desde los 10 días anteriores a la celebración de la asamblea de constitución y hasta el día siguiente de dicha asamblea. El fuero para estos trabajadores no podrá exceder de 15 días. Otra importante limitación, consiste en que este fuero sólo podrá invocarse dos veces en cada año calendario. De esta forma se busca evitar la reiteración indefinida de asambleas constitutivas.

#### **5. ¿En qué plazo el directorio del sindicato debe depositar en la Inspección del Trabajo el acta de constitución y los estatutos?**

El directorio sindical deberá depositar en la Inspección del Trabajo el acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos certificados por el ministro de fe actuante dentro del plazo de 15 días contados desde la fecha de la asamblea de constitución.

#### **6. ¿Qué efecto se produce si no se efectúa el depósito en el plazo indicado?**

Si el directorio sindical no realiza el depósito de los estatutos y del acta de constitución del sindicato en el plazo indicado, la organización no adquiere personalidad jurídica, debiendo proceder a realizar una nueva asamblea constitutiva.

#### **7. ¿En qué plazo la Inspección del Trabajo puede formular reparos a la constitución del sindicato?**

La Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de noventa días corridos contados desde la fecha de depósito del acta, formular observaciones a la constitución del sindicato si faltare cumplir algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por el Código del Trabajo.

#### **8. ¿Cuál es el plazo que dispone el sindicato para corregir las observaciones indicadas por la Inspección del Trabajo?**

El sindicato deberá subsanar los requisitos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo dentro del plazo de 60 días contados de su notificación.

#### **9. Si el sindicato no se encuentra de acuerdo con la observación formulada por la Inspección del Trabajo, ¿Ante quién y en qué plazo puede reclamar?**

El sindicato podrá reclamar de las observaciones formuladas por la Inspección de Trabajo ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente en el plazo de 60 días contados desde la notificación de las observaciones.

**10. ¿Qué sucede si el sindicato no corrige ni reclama las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo?**

En el evento que el sindicato no subsane los defectos de constitución, no adecue sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo o no reclame de las mismas ante el Tribunal competente caducará su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley.

**11. Constituido el sindicato, ¿En qué plazo la directiva sindical debe comunicar tal circunstancia al empleador?**

El directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio y quienes dentro de él gozan de fuero, dentro de los 3 días hábiles laborales siguientes al de su celebración.

**12. ¿Cuál es el plazo de comunicación al empleador cada vez que se elija directiva sindical?**

Cada vez que se elija el directorio sindical, éste por escrito deberá avisar a la administración de la empresa tal circunstancia en el plazo de 3 días hábiles desde la elección del directorio.

**13. ¿Cuál es la extensión del mandato sindical?**

El mandato sindical durará no menos de 2 años ni más de 4 años, según lo determinen los Estatutos de la organización.

**14. ¿En qué oportunidad deben presentarse las candidaturas en las elecciones de directorio?**

Una vez constituido el sindicato, en las siguientes elecciones de directorio sindical deberán presentarse candidaturas en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalen los estatutos.

**15. Si los estatutos nada dicen al respecto, ¿En qué oportunidad deben presentarse las candidaturas?**

En estos casos las candidaturas deberán presentarse por escrito ante el secretario del directorio no antes de 15 días y después de 2 días anteriores a la fecha de la elección.

**16. ¿En qué plazo el secretario del sindicato debe comunicar a la Inspección del Trabajo, la presentación de las candidaturas?**

En estos casos, en que los estatutos no regulan esta materia, el secretario del sindicato deberá comunicar por escrito o mediante carta certificada la circunstancia de haberse presentado una candidatura a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los 2 días hábiles siguientes a su formalización.

**17. ¿Desde y hasta cuándo se extiende el fuero de los candidatos al directorio sindical?**

Los trabajadores de los sindicatos de empresa, establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales que sean candidatos al directorio sindical gozarán de fuero laboral desde que el directorio comunique por escrito al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo que corresponda, la fecha que deba realizarse la elección respectiva y hasta esta última.

**18. ¿En qué oportunidad debe efectuarse la comunicación a que se refiere la respuesta anterior?**

Esta comunicación deberá practicarse con una anticipación no superior a 15 días de aquel que se efectúe la elección.

**19. ¿Qué sucede si la elección no se realiza en la oportunidad fijada?**

Si la elección se postergare el fuero cesará en la fecha en que debió celebrarse la elección.

**20. ¿Desde y hasta cuándo se extiende el fuero de los directores sindicales?**

Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta 6 meses después de haber cesado en el cargo.

**21. ¿En qué casos el director sindical no goza del fuero suplementario de 6 meses?**

En los siguientes casos, en que se termina el mandato, el director sindical no tiene derecho al fuero suplementario de 6 meses y, por consiguiente, el fuero se extingue de inmediato:

- a. Por censura de la asamblea sindical.
- b. Por sanción aplicada por el Tribunal competente en cuya virtud deba hacer abandono del cargo.
- c. Por término de la empresa.

**22. ¿Durante que lapso el empleador no puede recurrir al lus Variandi respecto de los dirigentes sindicales?**

Durante todo el tiempo que los directores sindicales gozan de fuero, el empleador salvo caso fortuito o fuerza mayor, no podrá ejercer respecto de aquéllos las facultades que le confiere el artículo 12 del Código del Trabajo.

**23. ¿Con qué anticipación debe publicitarse la votación de censura?**

La votación de censura que debe ser aprobada por la mayoría absoluta del total de los afiliados al sindicato con derecho a voto, en votación secreta que se verifica ante un ministro de fe, previa

solicitud de, a lo menos, el 20% de los socios y se le dará publicidad con no menos de 2 días hábiles de anticipación a su realización.

**24. ¿Los directores sindicales deben avisar con anticipación a su empleador que harán uso de las horas de trabajo sindical?**

No. Los directores sindicales no se encuentran, de acuerdo a la ley, obligados a avisar con anticipación la oportunidad en que harán uso de los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo.

**25. ¿En qué casos y plazos los directores sindicales deben avisar de las horas de trabajo sindical?**

Solamente tratándose de los permisos especiales de las letras a) y b) del artículo 250 del Código del Trabajo los directores sindicales deberán comunicar por escrito al empleador, con 10 días de anticipación a lo menos la circunstancia de que harán uso de estos permisos especiales.

**26. ¿Quiénes pueden cumplir labores de ministros de fe en los actos eleccionarios de una organización sindical?**

Según lo señala el artículo 218, del Código del Trabajo pueden ser:

- a. Inspector del Trabajo,
- b. Notario Público,
- c. Oficial de Registro Civil y
- d. Los funcionarios del Estado que sean designados en calidad de tal por la Dirección del Trabajo.

**27. ¿Qué es una práctica antisindical?**

Se podría señalar que son actitudes o acciones ya sea del empleador o bien de las organizaciones sindicales o trabajadores que afectan la libertad sindical en todos sus ámbitos.

**28. ¿Cuál es el período de fuero a que está afecto el trabajador que tiene un contrato de plazo fijo y participa en la constitución de un sindicato?**

El fuero propio de la constitución de un sindicato, pero solo lo cubre hasta el día en que vence el plazo de su contrato, vencido el plazo establecido en el contrato el empleador no requiere autorización alguna para efectuar el despido.

**29. ¿Cuántos directores se eligen si el sindicato se ha constituido con 8 trabajadores teniendo la empresa más de 50 dependientes?**

Solamente un director, el cual actúa como presidente, gozando de fuero laboral y derecho a permisos.

**30. ¿Para los efectos de la constitución de un sindicato con 8 trabajadores en una empresa con más de 50 dependientes, ¿qué se entiende por la expresión "sindicato vigente"?**

Debe entenderse por la expresión "sindicato vigente", la existencia en la empresa respectiva, de una organización sindical de base activa y operante, es decir, que se encuentre con su directiva sindical actual y que cumpla, en cuanto al número de trabajadores afiliados, con el quórum necesario para su constitución.

**31. ¿Cuál es el quórum que debe cumplirse para la constitución de un sindicato en una empresa?**

Para determinar el número de trabajadores necesarios para constituir una organización sindical, es necesario distinguir el número de trabajadores que labora en la empresa:

- a. Empresas con más de 50 trabajadores: Se requiere un mínimo de 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 10% del total de trabajadores que presten servicios en la empresa.
- b. Empresas con más de 50 trabajadores, donde no existe sindicato vigente: En estos casos, el sindicato podrá constituirse con un mínimo de 8 trabajadores, con prescindencia del porcentaje que representen.

Constituido el sindicato, sin reunir el quórum, se impone el deber de reunirlo en el plazo máximo de un año. Si en el plazo señalado, no completa el quórum señalado en la letra a) precedente, la personalidad jurídica del sindicato caducará por el sólo ministerio de la ley, o sea, no requiere que esa caducidad sea declarada ni administrativa ni judicialmente.

- c. Empresas con 50 ó menos trabajadores: Para constituir un sindicato en estas empresas se requerirá solamente un mínimo de 8 trabajadores, sin exigir que representen un porcentaje de los trabajadores de la empresa.
- d. Empresas con establecimientos: En cada establecimiento podrá constituirse un sindicato con un mínimo de 25 trabajadores que representen, a los menos, el 30% de los trabajadores del establecimiento.
- e. Sindicatos con 250 o más socios: Estos sindicatos podrán constituirse, cualquiera sea el porcentaje de trabajadores de la empresa que representen.
- f. Otros sindicatos: Para constituir un sindicato que no sea de los mencionados en las letras anteriores, se requiere de un mínimo de 25 trabajadores.

Los quórums mencionados deben determinarse en relación a todos los trabajadores de la empresa.

**32. ¿Pueden los estatutos establecer como beneficiaria de sus bienes a una organización que no es un sindicato?**

Claramente, el legislador ha dispuesto que los bienes de una organización sindical, una vez disuelta, deben pasar a otra organización sindical y en ningún caso sus bienes pueden pasar a otro tipo de entidad que la indicada, cuando se habla de organización quedan también comprendidas las de grado superior.

**33. ¿Puede un sindicato modificar sus estatutos para cambiar su naturaleza de sindicato de empresa a sindicato interempresa?**

Si, las organizaciones pueden modificar sus estatutos en estas materias.

**34. ¿Los estatutos de los sindicatos pueden ser conocidos por terceros ajenos a la organización?**

De acuerdo con el artículo 232 Código del Trabajo, los estatutos de las organizaciones sindicales son de carácter público, por lo que pueden ser conocidos por terceros ajenos a la organización respectiva, sin que esto importe un menoscabo a su autonomía sindical. Sin embargo, el citado precepto no establece la obligación de entregarlos al conocimiento de terceros interesados a la propia organización sindical, la que podría negarse, sin que esta conducta importe una trasgresión a la citada norma, a acceder a la petición efectuada por éstos.

**35. ¿Pueden los estatutos del sindicato establecer sanción para los socios?**

Resulta jurídicamente procedente que las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de su derecho de autorregulación y autotutela, establezcan libremente en sus estatutos las causas de sanción y el procedimiento disciplinario de las mismas.

**36. ¿Quién declara la nulidad de un acto eleccionario si se estima que adolece de vicio de legalidad?**

Este tipo de actos solo puede ser declarado nulo por el Tribunal Calificador de Elecciones.

**37. ¿Rige el fuero si no se comunica al empleador la circunstancia que se constituirá un sindicato?**

Si, toda vez que los trabajadores no se encuentran obligados a comunicar al empleador la constitución del sindicato.

**38. ¿Rige el fuero si no se comunica al empleador y a la Inspección del Trabajo la circunstancia de haberse presentado una candidatura cuando se renueva el directorio?**

La omisión de las comunicaciones a que alude el artículo 237 del Código del Trabajo sólo genera que el candidato carezca de fuero en el período que media entre la comunicación y la fecha de la elección.

**39. ¿Los dirigentes tienen derecho a ingresar a la empresa para realizar actividades sindicales y reunirse con sus afiliados?**

En el ejercicio de la actividad que le es propia los dirigentes sindicales, pueden ingresar a la empresa para llevar a cabo actividades sindicales y reunirse con sus afiliados en las sedes respectivas, incluso en aquellas que se encuentren al interior de la empresa en que estos prestan servicios, en las condiciones contempladas en el artículo 255 del Código del Trabajo, no pudiendo el empleador impedir o negar su acceso, siempre que los dirigentes que comuniquen a la empresa el día, hora y motivo del ingreso, se sometan a las reglas generales que para tales efectos tenga dispuesta la empresa, acreditan que tienen afiliados ante el Inspector del Trabajo competente y, para el caso de autorizarse el ingreso a áreas restringidas, hacerlo bajo las condiciones que ésta determine.

Asimismo, la actividad sindical que se desarrolle al interior de las dependencias de la empresa no debe importar una perturbación de la marcha normal de las labores, alimentación, descanso y recreación de los trabajadores que en ella se desempeñan, fundamentalmente de aquellos no afiliados a la organización sindical actuante.

**40. 40. ¿En qué condiciones asume el reemplazante cuando opera el reemplazo de un director?**

El trabajador que asuma en reemplazo del director sindical que por cualquier causa deje de tener tal calidad, debe hacerlo en la misma condición que el sustituido, es decir, si el director que ha dejado de tener tal posición gozaba de fuero, permisos y licencias quien lo reemplace lo hará en iguales términos.

**41. ¿Puede un director sindical, una vez terminado su mandato, ser reelegido?**

Sí, ya que existe incluso disposición legal que así lo señala.

**42. ¿Es posible que no exista reelección?**

Los estatutos de la organización sindical pueden prohibir la reelección de los directores sindicales.

**43. ¿Cuál es la forma para reemplazar a aquel director que deje de tener tal calidad por cualquier causa?**

Serán los mismos estatutos los que dispondrán la forma de reemplazar a los directores sindicales.

#### **44. ¿Si el número de directores activos fuere mínimo, que ocurrirá en estos casos?**

Si el número de directores en ejercicio disminuyere a una cantidad tal, que impidiere el funcionamiento del directorio sindical, deberá procederse a una nueva elección.

#### **45. ¿El fuero laboral está condicionado al tipo de contrato de trabajo que tenga pactado el director sindical?**

Independiente del tipo de contrato de trabajo, en lo referido a su duración, si éste es indefinido, a plazo fijo o por obra o faena, el fuero siempre protegerá al director sindical de ser despedido sin contar previamente con la autorización del Juez del Trabajo pertinente. Este trámite judicial se denomina solicitud de desafuero.

#### **46. ¿Existen excepciones a la solicitud de desafuero?**

Si, tratándose de directores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios, cuyos contratos sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

#### **47. ¿En qué otros casos el director sindical pierde la protección que le proporciona el fuero?**

El artículo 243 del Código del Trabajo, dispone que el fuero se pierde inmediatamente si el término del mandato se produce por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el Tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa.

#### **48. ¿En qué consiste la censura sindical?**

La censura es un procedimiento mediante el cual los socios del sindicato manifiestan su disconformidad con el accionar de un director o de la directiva sindical en su totalidad, situación que se manifiesta en una votación y que concluye con la destitución inmediata de todos los integrantes de la directiva.

#### **49. ¿Quiénes pueden solicitar la censura?**

La asamblea para realizar la votación de censura debe ser solicitada por aquellos socios del sindicato que se reúnan para tal efecto, con un mínimo equivalente al veinte por ciento del total de los socios vigentes y previa publicidad de la misma con no menos de dos días hábiles anteriores a su realización.

#### **50. ¿Quiénes pueden participar en la votación de censura?**

Todos los socios del sindicato que tengan una antigüedad de afiliación no inferior a noventa días, salvo que el sindicato tenga una existencia menor.

**51. ¿La solicitud de censura ¿Debe ser fundamentada?**

La ley no exige que la solicitud de votación de censura sea fundamentada por los solicitantes, por lo cual, puede ser promovida, sin expresión de causa.

**52. ¿Cuándo se entiende aprobada la censura sindical?**

Cuando se han cumplido los requisitos previos y cuando realizada la votación ésta es aprobada por la mayoría absoluta del total de los afiliados al sindicato con derecho a voto, en votación secreta que se verificará ante un Ministro de Fe.

**53. Los directores sindicales, respecto de los cuales se solicita la censura ¿Tienen derecho a defensa?**

Los afectados siempre podrán hacer valer sus alegaciones o defensas ante los socios que se pronunciarán sobre la censura.

**54. ¿Los directores sindicales censurados pueden objetar o apelar la censura aplicada?**

Sí, siempre tendrá jurisdicción en estos temas el Tribunal del Trabajo competente, además, los estatutos también pueden contemplar los procedimientos o instancias que regirán al respecto.

**55. ¿Contra quién se promueve la votación de censura?**

Debe promoverse en contra de la totalidad del Directorio Sindical.

**56. ¿Puede censurarse a parte del Directorio Sindical?**

No. La censura siempre afectará a la directiva sindical en su integridad.

**57. ¿Los directores sindicales censurados, ¿Pueden participar en las elecciones posteriores?**

No hay inconveniente en que participen en la elección del directorio que reemplazará al directorio censurado, pese a esto cabe señalar que en los estatutos del sindicato es donde se pueden establecer los requisitos para ser dirigente, en esa instancia se podría impedir la participación como candidato.

**58. ¿Qué facultad tiene en estas materias la Dirección del Trabajo?**

La Dirección del Trabajo no es competente para resolver reclamaciones, en materia de censura sindical ni tampoco, para aprobar o anular una votación en que se resuelva el término del mandato de los directores sindicales.

**59. ¿Puede el empleador participar en alguna medida en el proceso de censura sindical?**

No, la censura es una instancia reservada sólo para las relaciones entre socios del sindicato, cualquier intromisión por parte del empleador puede ser entendida como una práctica antisindical.

**60. ¿En qué consiste la sanción que aplica el tribunal competente en cuya virtud el director sindical pierde la calidad de tal?**

Es aquella resolución que dicta el Juez del Trabajo competente que obliga al inmediato cese de funciones de un director sindical en particular, ello previo a la tramitación de un proceso al respecto.

**61. ¿En qué consiste el término de la empresa y su relación con la duración del mandato sindical?**

Consiste en la extensión jurídica de la empresa. Si se trata de una sociedad, el término de la empresa se producirá con la disolución de la misma, con las solemnidades fijadas por la ley.

**62. ¿Para los efectos de la renovación del directorio quién efectúa las comunicaciones que ordena la ley cuando el sindicato se encuentra acéfalo?**

Son los estatutos de la organización sindical, los que deberían establecer un sistema alternativo en el evento que el sindicato, que deba renovar su directorio se encuentre acéfalo, por cualquier causa, de modo que puedan suplirse las funciones tanto del secretario del directorio, como del directorio en ejercicio.

**63. ¿Cuáles son los requisitos que se requieren para ser elegido director sindical?**

Los que determinen los estatutos de la organización sindical, esto en conformidad con lo establecido en el artículo 236 del Código del Trabajo, los sindicatos gozan de amplia autonomía, para determinar a través de sus estatutos, los requisitos que deben cumplir los trabajadores para ser elegidos o desempeñarse como dirigentes sindicales.

**64. ¿Puede la asamblea exonerar a la directiva sindical, o a uno de sus miembros, bajo la justificación de excesos en los gastos realizados, en el ejercicio de la función directiva?**

La rendición de cuentas queda expresamente regulada por los estatutos, por lo que una situación como esta, requerirá necesariamente, la adecuación a los estatutos, más que el acuerdo de la asamblea.

**65. ¿Pueden efectuarse reuniones sindicales dentro de la jornada de trabajo?**

Las actividades sindicales no pueden entorpecer el normal desarrollo de las actividades de la empresa, por lo que no podrían realizarse este tipo de reuniones durante la jornada de trabajo, sin embargo, si el empleador lo autorizara sería perfectamente posible.

**66. ¿Puede un socio del sindicato ser expulsado de la organización por la asamblea?**

Sí, requiriéndose para ello el cumplimiento de las formalidades que fijen los estatutos de la organización sindical.

**67. ¿Los dirigentes que se encuentran con licencia médica o con feriado pueden hacer uso de sus horas de trabajo sindical?**

No, toda vez que las horas de permiso sindical son para ausentarse del trabajo, situación que no sería posible al estar el dirigente haciendo uso de feriado o licencia médica, toda vez que ya está excusado de prestar servicios al empleador.

**68. ¿Puede un dirigente utilizar las horas de permiso sindical en actividades ajenas a su cargo?**

El objeto específico de los permisos sindicales es la representación colectiva del Sindicato y en ningún caso, la persecución de fines particulares.

**69. ¿Qué son las horas de sindical?**

Es un derecho cuyos titulares son los Dirigentes Sindicales y Delegados Sindicales, que les permite interrumpir sus funciones laborales, con el objeto preciso y determinado de cumplir con las tareas propias, de la representación de los trabajadores que conforman el Sindicato, fuera del lugar de prestación de los servicios.

**70. ¿Quién debe otorgar las horas de trabajo sindical?**

Corresponde al empleador otorgar estas horas, según señala el artículo 249 del Código del Trabajo, quien no puede condicionar ni someter a ningún requisito especial, el otorgamiento de los permisos señalados.

**71. ¿Qué debe entenderse por citación de autoridad pública?**

La Dirección del Trabajo ha señalado que la expresión citación corresponde a una convocatoria, aviso o llamado a una persona para tratar un asunto o asistir a algún acto, efectuado en este caso por una autoridad pública.

En este sentido, la Dirección del Trabajo ha señalado que las invitaciones cursadas por las autoridades públicas a los dirigentes sindicales, en su calidad de tales, equivalen y producen los mismos efectos que si se tratara de una citación para los efectos legales, esto es, la aplicación de las reglas sobre permiso sindicales establecidas por el Código del Trabajo.

**72. ¿Debe entenderse como citación de autoridad pública, la asistencia de un dirigente sindical a un comparendo, ante la Inspección del Trabajo acompañando a un socio del Sindicato?**

La Dirección del Trabajo señaló que no reviste el carácter de citación de autoridad, en los términos previstos en el inciso tercero del artículo 249 del Código del Trabajo, la comparencia de un dirigente sindical a un comparendo en la Inspección del Trabajo, acompañando a un asociado.

**73. ¿Cómo se acredita ante el empleador la utilización de los permisos para fines sindicales?**

No existe, por regla general, para los directivos sindicales la obligación de acreditar el correcto uso de los permisos sindicales ante el empleador, con la excepción de aquellos utilizados en exceso del mínimo por citación de la autoridad pública, en cuyo caso debe acreditarse la respectiva citación, si el empleador lo requiere.

**74. ¿Los Dirigentes Sindicales, pueden utilizar los permisos en actividades ajenas a la actividad sindical señalada en sus estatutos?**

Los Dirigentes Sindicales, deberán utilizar los permisos a que tienen derecho, en virtud de la ley o la convención en funciones propias de su cargo, no pudiendo, en caso alguno, efectuar durante dichas horas, actividades ajenas a aquellas, por cuanto ello implicaría infringir, la norma contenida en el artículo 1546 del Código Civil, que consagra el principio de la buena fe que debe imperar en la celebración de todo contrato.

**75. ¿Debe el dirigente sindical dar aviso con alguna formalidad del permiso sindical?**

No existe norma legal expresa, que establezca la obligación del dirigente de dar aviso de la utilización del permiso, ni menos, que fije ciertas formalidades para hacer uso del mismo. En consecuencia, como se trata del ejercicio de un derecho, no de una simple regalía, no corresponde exigir notificación previa, sino simplemente el aviso al momento de utilizar el permiso sindical. Así, lo ha declarado la Dirección del Trabajo, señalando que "sólo por razones de buen servicio, debe dar aviso de que se ausentará", agregando que, cumplidas las condiciones legales, "no procede que el empleador condicione, en forma alguna, el otorgamiento del permiso". La excepción a lo anterior lo constituyen los permisos sindicales adicionales.

**76. ¿El empleador puede llevar un registro de control de horas sindicales?**

El empleador puede llevar un registro de los permisos sindicales, utilizados fuera del recinto de la empresa, y asimismo, dentro de ella por enmarcarse dentro de las facultades de organizar, dirigir y administrar la empresa.

**77. ¿El empleador puede solicitar a los Dirigentes Sindicales que, a lo menos con 24 horas de anticipación, le sea informado que harán uso de permiso?**

El empleador puede solicitar que, con 24 horas de anticipación a lo menos, conozca las ausencias de sus dependientes, con el fin de evitar la paralización de las actividades y proveer en forma oportuna el reemplazante del Dirigente.

**78. ¿Pueden los Permisos Sindicales ser sometidos a la aprobación o rechazo del empleador?**

El establecer controles idóneos, respecto de los permisos de los cuales hacen uso los Dirigentes Sindicales, no deben referirse en caso alguno el someterlo a su aprobación o rechazo, toda vez que una conducta de esta índole, implicaría transgredir el numerando N° 19 de la Constitución Política, que, en su párrafo tercero, garantiza y promueve la autonomía de las organizaciones sindicales.

**79. ¿Se puede establecer un mecanismo de aviso de los permisos sindicales en el Reglamento Interno?**

El mecanismo de aviso se puede contemplar en el Reglamento Interno de la Empresa, donde incluso se podría considerar el establecimiento de sanciones, para el caso de su incumplimiento, sin que estas sin embargo puedan llevar a la supresión del permiso, dado su carácter imperativo.

**80. ¿Puede el empleador negarse a otorgar los permisos sindicales?**

Cumpliendo los requisitos previstos por la ley, para el otorgamiento de los permisos sindicales, el empleador no se encuentra facultado para negarlos.

**81. ¿Qué ocurre con los dirigentes que se desempeñan en turnos nocturnos?**

Los turnos nocturnos no constituyen un inconveniente especial para su utilización si durante la noche, es factible efectuar funciones de índole gremial.

El cumplimiento fuera del recinto en tal horario no aparecería practicable, a menos que se trate de relacionarse con otros trabajadores o dirigentes que tengan la misma jornada nocturna, y como no obstante, el empleador no puede condicionar el otorgamiento del beneficio, si la norma que lo contiene es imperativa, si en el hecho se recurre a tales personas, se incurriría por el interesado en un mal uso del derecho, de no observarse la finalidad de tales permisos, prevista de modo expreso por el legislador.

**82. ¿Las horas de trabajo sindical tienen aplicación proporcional a la jornada de trabajo?**

Cualquiera sea la jornada de trabajo que deba cumplir un dependiente que ocupe el cargo de Director Sindical, tendrá derecho a hacer uso de seis u ocho horas semanales de permiso, como mínimo, según corresponda, para cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, sin que resulte procedente establecer una proporcionalidad entre esa hora y la jornada de trabajo pactada.

**83. ¿Quién debe remunerar los Permisos Sindicales?**

El artículo 249 del Código del Trabajo señala que el tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales "se entenderá trabajado para todos los efectos", siendo de cargo del sindicato respectivo, el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquellos durante el tiempo del permiso.

**84. ¿Podrían las partes acordar que serán de cargo del empleador el pago de las remuneraciones correspondientes a las horas de trabajo sindical?**

La ley señala que las normas que ponen de cargo del sindicato, las remuneraciones por el tiempo de las horas de trabajo sindical pueden "ser objeto de negociación de las partes". En consecuencia, mediante el acuerdo de las partes, puede trasladarse el costo de las remuneraciones de los permisos del sindicato al empleador.

En este caso, como se trata de un verdadero contrato sobre la materia suscrito por el empleador y el sindicato, no existe la facultad para el empleador para suspender o suprimir unilateralmente, el pago del permiso previamente acordado.

**85. ¿El dirigente sindical que se encuentra remunerado exclusivamente por día ¿Tiene derecho a la semana corrida?**

Como lo declara el artículo 249 del Código del Trabajo, si el tiempo del permiso sindical se entiende trabajado para todos los efectos legales, entonces, la circunstancia de su utilización no tiene ninguna incidencia en el nacimiento del derecho a semana corrida, para los directivos sindicales remunerados exclusivamente por día.

**86. ¿En el caso de la semana corrida, ¿Quién debe pagar las remuneraciones?**

La Dirección del Trabajo, en dictamen N° 285/017 de 1994, ha señalado que como la obligación del sindicato es pagar las remuneraciones por el tiempo utilizado durante el permiso sindical, no cabe extender dicha obligación al pago de períodos distintos como sería el día que el dirigente hace uso de su descanso semanal, debiendo concluirse, en consecuencia, que corresponde al empleador el pago de la semana corrida de los dirigentes sindicales remunerados exclusivamente por día.

**87. ¿Puede el dirigente sindical tener derecho a un permiso sindical de mayor extensión que el analizado anteriormente?**

El dirigente sindical puede, en las condiciones establecidas en la ley, hacer uso de los denominados permisos sindicales adicionales, que corresponden a permisos de mayor extensión en tiempo que la ley otorga para ser ocupados en casos específicos y particulares.

**88. ¿La directiva requiere autorización de la asamblea para realizar actividades, que involucren gastos o lucro, que disminuyan o aumenten el patrimonio del sindicato?**

La administración de los bienes de la organización sindical son facultades conferidas a su directorio y, por ende, éste puede realizar, por aquélla, por ejemplo, cualquier actividad lucrativa contemplada en sus estatutos y que no estuviere prohibida por la ley, en tanto se cumpla con las disposiciones que en materia de patrimonio sindical, contienen los incisos 1° y 2° del artículo 259 del Código del Trabajo, esto es, que no pase a dominio de sus asociados y sean utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos. De esta forma para administrar el patrimonio de la organización, el directorio no requiere la autorización de la asamblea, salvo que se trate de la enajenación de bienes raíces, caso en el cual deberá tratarse en asamblea citada al efecto por la directiva.

**89. ¿El sindicato puede disponer otorgar ayuda o beneficios, a trabajadores que detentan la calidad de ex socios del mismo?**

Dentro de las finalidades más importantes que le cabe a una organización sindical está el prestar ayuda y asistencia a sus asociados, como expresamente se indica en el N° 5 del artículo 220 del Código del Trabajo.

**90. ¿Puede el empleador negarse a descontar de las remuneraciones del trabajador el valor de la cuota sindical?**

El empleador se encuentra en la obligación de descontar de la remuneración de los trabajadores socios de una organización sindical, el valor de la cuota sindical, ante el simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva del sindicato, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito. Además, es necesario señalar que el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo establece los descuentos que el empleador obligadamente debe efectuar de las remuneraciones de los dependientes, encontrándose entre estos las cuotas sindicales.

**91. ¿Es procedente que se solicite al empleador que descuente la cuota sindical por un monto superior al establecido en el estatuto?**

No, toda vez según lo dispone el artículo 261 inciso 1° del Código, el estatuto de la organización determina el valor de la cuota sindical ordinaria, con que los socios concurren a financiarla. La cuota que debe ser descontada a los afiliados al sindicato, debe ser la establecida en los estatutos, y no una de monto distinto, a menos que el valor de dicha cuota se modifique, en cuyo caso deberá efectuarse la respectiva modificación mediante la reforma de estatutos correspondiente.

**92. ¿Cómo se efectúa el descuento de la cuota sindical, si el trabajador ha estado todo el mes con licencia médica?**

La Dirección del Trabajo mediante dictamen 5589/131 de 08.08.90 ha señalado, que si el empleador no pagó remuneraciones por haber estado el dependiente acogido durante todo el mes a licencia médica, lo que le permitió devengar subsidio pagado por la institución previsional correspondiente, no procede de parte del empleador descuento por lo que en tal caso será el propio trabajador, quien directamente pague la cuota sindical a la organización a la cual pertenece, hasta que comience a percibir su remuneración o parte de la misma, momento en que el empleador nuevamente debe proceder a efectuar los mencionados descuentos. Cabe señalar que, si durante la licencia médica el empleador debiera pagar algún bono, aguinaldo o cualquier otro pago de carácter ocasional o esporádico, entonces deberá descontar de tal pago convencional la cuota sindical correspondiente.

**93. ¿Cómo debe entregar el empleador al sindicato, el valor de las cuotas sindicales descontadas a los trabajadores?**

El empleador debe depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias. Siempre corresponderá que el empleador deposite las cuotas sindicales descontadas a los trabajadores, de los sindicatos con más de 50 trabajadores en una cuenta corriente o de ahorro abierta en un banco a su nombre, en tanto que, si la organización tiene un número de socios igual o inferior al señalado, la entrega de dichos aportes será directo a la organización, salvo acuerdo en contrario.

**94. ¿Puede un sindicato realizar una actividad lucrativa?**

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 220 del Código del Trabajo, son fines principales de las organizaciones sindicales, en general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley. Las organizaciones sindicales están facultadas para desarrollar actividades con fines de lucro, a condición de que las ganancias o réditos de esa actividad deban necesariamente vincularse al financiamiento de los objetivos de la respectiva organización.

**95. ¿Cuál es la intervención que le cabe a la Dirección del Trabajo, respecto de las prácticas antisindicales que tome conocimiento, cuando son denunciadas por los trabajadores?**

La participación de la Dirección del Trabajo en materia de prácticas antisindicales o desleales está regulada en el artículo 292 del Código del Trabajo, estableciendo la norma legal que ese Servicio debe denunciar al Tribunal competente los hechos constitutivos de prácticas antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, y acompañar en dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Es del caso señalar, que los hechos constatados que dé cuenta el informe de fiscalización, constituirán presunción legal de veracidad con arreglo al inciso final del artículo 23 del D.F.L. N° 2, de 1967, del M. del Trabajo. De esta forma, para la Dirección del Trabajo pasa a ser obligatorio participar en calidad de denunciante, sin perjuicio que pueda hacerse parte en el juicio que entable por práctica antisindical. Por otra parte, cabe señalar que la presunción legal de veracidad que adquieren los hechos constatados por el fiscalizador, en el informe que se remita al tribunal, se limita tan solo a los hechos constatados y no a la calificación de ellos respecto de si efectivamente constituyen o no, una práctica antisindical, por cuanto tal estimación corresponde única y exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

**96. ¿Qué requisitos debe cumplir un socio del sindicato interempresa para ser electo director o delegado sindical?**

Los requisitos serán los que determinen los estatutos de la organización sindical.

**97. ¿Puede un delegado sindical ceder horas de permiso sindical a directores o delegados del sindicato interempresa que dependan de otro empleador?**

No, toda vez que los dirigentes de un sindicato interempresa pueden ceder los permisos contemplados en el artículo 249 del Código, únicamente a otros directores de la citada organización que dependan del mismo empleador.

**98. ¿Puede un delegado sindical ceder horas de permiso sindical a directores de otro sindicato de su empleador?**

No resulta jurídicamente procedente que el o los delegados sindicales de una empresa cedan, en todo o en parte, sus horas de permiso sindical a dirigentes que pertenecen a una organización sindical distinta, aun cuando tuvieran un empleador común, atendido que las horas de permiso de que se trata deben ser utilizadas en labores propias del sindicato respectivo.

**99. ¿Goza de fuero el dirigente del sindicato interempresa que al momento de su elección no tenía empleador?**

Respecto del fuero del dirigente que al momento de su elección no se encontraba laborando, debe distinguirse previamente si la relación laboral que surge con posterioridad a la elección es con una empresa ajena a aquella, a las que pertenecen los trabajadores que conforman la base de dicha organización, o con una de éstas. Cuando la relación laboral se da con una empresa ajena, no regiría el fuero, toda vez que el dirigente lo habría obtenido en relación a un empleador y a una organización sindical cuya base no comprende a la empresa de su actual contratación. Cuando es contratado por una de las empresas, a que pertenecen los trabajadores que forman la base de la organización, el fuero regiría plenamente, de manera que el nuevo empleador, para poner término al contrato de trabajo del dependiente, deberá solicitar autorización judicial. La Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa, entre otras, en dictamen 1534/079 de 26.03.97, que un director de sindicato interempresa que al ser elegido no estaba laborando, puede invocar su fuero con un nuevo empleador en la medida que en la respectiva empresa existan trabajadores afiliados a la citada organización sindical.

**100. ¿Pueden participar en la elección del delegado sindical ex-trabajadores de la empresa que son socios del sindicato?**

En la elección del delegado sindical, sólo pueden participar aquellos trabajadores afiliados a un sindicato interempresa, y con su relación laboral vigente, al momento de llevarse a cabo la elección en la empresa respectiva, es decir, no pueden participar en ella ex-trabajadores de la empresa, aun cuando mantengan su calidad de socios del sindicato interempresa de que se trate.

**101. ¿Cuánto dura el fuero de los delegados sindicales contratado a plazo fijo o por obra o faena determinada?**

Los delegados sindicales de un sindicato interempresa gozan de fuero desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, sin perjuicio de los casos de excepción contemplados en el artículo 243, inciso 1º, del Código del Trabajo.

**102. ¿Debe comunicarse al empleador la elección del delegado sindical?**

De acuerdo a lo previsto en el inciso 3º del artículo 225 del Código del Trabajo, el directorio del sindicato interempresa, debe comunicar por escrito al empleador, a través de carta certificada, la circunstancia de haberse elegido un delegado sindical. La comunicación debe darse dentro de los tres días hábiles laborales siguientes al de su elección, señalando el nombre del trabajador.

**103. ¿El delegado sindical debe ser designado o elegido por los trabajadores de una empresa, que son socios del sindicato interempresa?**

La Dirección del Trabajo ha señalado mediante dictamen 3839/193 de 18.11.02, que si bien el legislador en la norma contenida en el artículo 229 del Código del Trabajo, utiliza dos vocablos diferentes para referirse a la designación o elección del o los delegados sindicales, de la historia

fidedigna de la ley y del texto expreso del artículo 236 del Código del Trabajo, es posible concluir que su intención ha sido establecer como único procedimiento la elección, en ambos casos.

#### **104. ¿Cómo se acredita ante la Inspección del Trabajo la calidad de delegado sindical para los efectos de hacer valer el fuero laboral?**

La Dirección del Trabajo ha señalado mediante dictamen 3839/193 de 18.11.02, que para acreditar la calidad de delegado sindical frente a la Inspección del Trabajo, especialmente para efectos de la reincorporación de un trabajador despedido que alega dicha investidura, se deberá exigir a los recurrentes la nómina firmada por cada uno de los trabajadores que, en su oportunidad, eligieron el delegado o delegados sindicales afectados por el despido; constancia de la fecha en que se efectuó la elección y el resultado de la misma. Asimismo, se deberá exigir la exhibición del documento que acredita la comunicación que, de acuerdo con el inciso final del artículo 225 del Código del Trabajo, debe efectuarse al empleador informándole de la elección del delegado sindical respectivo, comunicación que debe llevarse a cabo dentro de los tres días hábiles laborales siguientes de su elección.

#### **105. ¿Cuánto dura el fuero laboral de los dirigentes y delegados sindicales de los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios?**

De acuerdo al inciso final del artículo 243 del Código del Trabajo, los directores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios cuyos contratos de trabajo sean de plazo fijo o por obra o servicios determinado, el fuero los ampara, sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero al término década uno de ellos.

#### **106. ¿Gozan de fuero laboral los dirigentes del sindicato de trabajadores transitorios que al momento de su elección no se encontraban trabajando?**

Los dirigentes de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios aun cuando no se encuentren laborando al momento de su elección le asiste el derecho al beneficio del fuero laboral, de manera que si son contratados con posterioridad podrían invocarlo ante su empleador o las autoridades competentes.

#### **107. ¿Puede postularse al directorio un socio del sindicato de trabajadores transitorios que no tiene empleador?**

El artículo 230 del Código del Trabajo establece que en los sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios, los socios pueden mantener su afiliación, aunque no se encuentren prestando servicios. Ahora bien, cuando el legislador ha entregado la opción al trabajador para continuar afiliado al sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios cuando ha cesado en sus labores, lo ha hecho sin someterlo a ninguna condición, lo cual significa que en dicha calidad goza de los mismos derechos y está sujeto a las mismas obligaciones que cualquier otro afiliado. De esta forma, mantiene su derecho a ser elegido director sindical de la respectiva organización. Con todo, cabe señalar que lo antes dicho es sin perjuicio de lo que dispongan los estatutos de la organización sindical.

## 108. ¿La federación o confederación, puede requerir al empleador el pago de las cuotas sindicales que les corresponde?

La asamblea del sindicato base fijará, en votación secreta, la cantidad que debe descontarse de la respectiva cuota ordinaria como aporte de los afiliados a la o las organizaciones de superior grado a que el sindicato se encuentre afiliado o vaya a afiliarse. El acuerdo, cuya copia debe enviarse al empleador, significa que el empleador debe proceder al descuento respectivo, y a su depósito en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones de superior grado respectivo. Por lo tanto, desde el momento mismo en que la organización base expresa su voluntad de aceptar el respectivo descuento, está generando un derecho a favor de la federación o de la confederación, según el caso, y desde ese momento éstas se convierten en una acreedora del sindicato base, adquiriendo un título para obtener su cobro. Así las cosas, resulta procedente que la organización de grado superior, a que está afiliado el sindicato base, requiera directamente al empleador el pago de las cuotas sindicales que le corresponden.

## IX. LA CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES EXTRANJEROS

### 1. ¿Existe un porcentaje máximo de trabajadores extranjeros que se pueda contratar en una empresa?

Si, este se encuentra fijado en el artículo 19 del Código del Trabajo.

### 2. ¿Qué señala el artículo 19 del Código del Trabajo?

El artículo 19 de esta norma legal señala que a lo menos el 85% de los trabajadores que sirvan para un empleador deberán ser de nacionalidad chilena, exceptuando de esta disposición al empleador con menos de 25 trabajadores.

La forma de determinar el porcentaje de trabajadores extranjeros se encuentra regulada en el artículo 20 del Código del Trabajo

### 3. ¿Qué reglamentación contiene el artículo 20 de la norma legal ya transcrita?

Según el artículo 20 del Código del Trabajo para computar la proporción de trabajadores chilenos de seguirán las siguientes reglas:

- ✓ Se toma en cuenta el número total de trabajadores que el empleador ocupe dentro del territorio nacional, y no el de las distintas sucursales separadamente.
- ✓ Se excluye al personal técnico especialista.
- ✓ Se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y
- ✓ Se considera también como chilenos a los extranjeros residentes por más de 5 años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

#### 4. ¿Cómo se determina el porcentaje de trabajadores chilenos de acuerdo al artículo 20 del Código del Trabajo?

A modo de ejemplo si en una empresa trabajan trabajadores chilenos y extranjeros, de acuerdo al siguiente detalle:

Casa matriz: un total de 20 trabajadores, de los cuales 15 son de nacionalidad extranjera.

Sucursal norte: un total de 60 trabajadores de los cuales 5 son extranjeros.

Sucursal sur: un total de 25 trabajadores, no existen personal extranjero.

Respecto del personal extranjero se debe señalar que:

- ✓ El hijo de una trabajadora extranjera nació en Chile
- ✓ Un trabajador convive con una chilena
- ✓ 2 trabajadores llevan 6 años en Chile
- ✓ 2 trabajadores son técnicos especialistas

Lo primero que debe determinarse en este caso es el número de trabajadores de la empresa, el cual es de 105, ya que debe considerarse el total de la empresa y el análisis en caso alguno se hace por establecimiento.

El número total de extranjeros de acuerdo al artículo 20 del Código del Trabajo, el cual es de 20 trabajadores, sin embargo a este número se le deben restar los trabajadores que de acuerdo al artículo 20, se consideran como chilenos o bien deban ser excluidos, los cuales serían la trabajadora madre de un hijo nacido en Chile, los 2 trabajadores que llevan más de 5 años en Chile, el trabajador que convive con una chilena al no estar casado con ella se sigue considerando extranjero para efecto del artículo 20, siendo entonces el número de extranjeros para el cálculo del porcentaje que nos ocupa de 17 trabajadores, sin embargo al establecer el artículo 20 que se debe excluir del cálculo a los 2 técnicos especialistas, estos también deben ser restados del número total de trabajadores extranjeros dándonos entonces que los extranjeros para efecto del cálculo serán solo 15.

Entonces el porcentaje de trabajadores chilenos se obtendrá de la siguiente operación aritmética:

Número de trabajadores de la empresa =  $105 - 2 = 103$  trabajadores (los técnicos especialistas deben ser excluidos).

Trabajadores chilenos =  $103 - 15 = 88$  trabajadores

Porcentaje trabajadores chilenos =  $(88 \times 100) / 103$

Porcentaje trabajadores chilenos = 85,436893%

Como se puede apreciar la empresa estaría cumpliendo con el porcentaje mínimo de trabajadores chilenos.

**5. ¿Existe alguna otra norma que excepcionalmente autorice la contratación de personal extranjero sin sujetarse a las restricciones señaladas precedentemente?**

Sí, según el artículo 14 del D.L. 2.222 de 1978 "ley de navegación" la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, puede autorizar la contratación de personal extranjero mediante resolución fundada y en forma transitoria sin ajustarse necesariamente a las limitaciones del artículo 19 del Código del Trabajo.

**6. ¿Qué otra disposición regula la contratación de extranjeros?**

La Ley N° 18.156 del 25.08.1982 establece las condiciones necesarias para exceptuar el pago de las leyes de previsión social a las empresas que contratan personal extranjero

**7. ¿Cuáles son los requisitos para que un trabajador extranjero pueda laborar en Chile?**

Para que un extranjero pueda laborar en Chile deberá acreditar previamente su residencia o permanencia legal en el país y estar habilitado o autorizado para trabajar o desarrollar actividades remuneradas.

**8. ¿Existe una regulación especial para la terminación del contrato de un trabajador extranjero?**

No, las causales de terminación del contrato de trabajo del extranjero están reguladas, como toda materia laboral de fondo, por las normas generales del Código del Trabajo.

**9. ¿Qué aspectos puede fiscalizar la Inspección del Trabajo respecto a los trabajadores extranjeros?**

Las disposiciones que regulan el trabajo en Chile, incluida la de los extranjeros, contenidas en el Código del Trabajo y sus leyes complementarias, son de competencia fiscalizadora exclusiva de la Dirección del Trabajo.

**10. ¿Cómo opera la legislación previsional para los trabajadores extranjeros?**

Atendido el principio de igualdad ante la ley, y la inexistencia de una norma de excepción en el Decreto Ley N° 3.500, la situación previsional de los extranjeros que trabajan en Chile se encuentra regulada por las normas comunes y generales sobre la materia.

**11. ¿Existen situaciones especiales respecto a la previsión de los extranjeros?**

Sí, la excepción a la aplicación del régimen jurídico previsional general a los extranjeros está constituida por la normativa de la Ley N° 18.156, del 25.08.82, y por su modificación en la Ley N° 18.726, del 23.07.88, que concede la posibilidad de eximir el pago de cotizaciones previsionales del trabajador extranjero en cuanto se cumplan ciertas exigencias.

## 12. ¿Cuáles son las exigencias para que un trabajador extranjero quede exento de las cotizaciones previsionales?

De acuerdo a lo señalado en la Ley N° 18.156 y su modificación en la Ley N° 18.726, para que los trabajadores extranjeros queden exentos de imposiciones deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) Que las empresas celebren contratos con el técnico extranjero.
- b) Que dicho trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile, que le otorgue cobertura en caso de muerte, invalidez, vejez y enfermedad.
- c) Que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la mantención de la afiliación por parte del trabajador a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile.

Los requisitos descritos son de tipo copulativos, por lo que, a falta de uno de ellos, el trabajador extranjero no podrá hacer uso de la franquicia para liberarse de la cotización previsional de Chile.

## 13. Un técnico o profesional extranjero que labora en Chile y efectuó cotizaciones previsionales, ¿Es posible que obtenga su devolución?

Sí, de acuerdo a lo establecido en el artículo 7° de la Ley N° 18.156, en el caso de que trabajadores extranjeros registraren cotizaciones en una Administradora de Fondos de Pensiones, podrán solicitar la devolución de los fondos previsionales que hubieren depositado, siempre que den cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 1° de esa ley.

## 14. Estos trabajadores, ¿Pueden pactar su remuneración en moneda extranjera?

Sí, la Ley N° 18.156 en su artículo 5°, señala que se exime a las empresas, respecto de aquellos trabajadores a quienes sea aplicable esta ley, la obligación de pagar sus remuneraciones en moneda de curso legal en el país.

## 15. ¿Existen sanciones por incumplimiento a la norma previsional con el trabajador extranjero?

Sí, los empleadores que invoquen la exención y no reúnan los requisitos de aplicabilidad, serán sancionados con una multa a beneficio fiscal de hasta 5 Unidades Tributarias Anuales, la que podrá aumentar al duplo, si se incurriere en más de una infracción, dentro del término de un año.

La sanción referida es sin perjuicio de las demás que corresponda aplicar a los empleadores, por no haber enterado las cotizaciones previsionales de aquellos trabajadores que por no estar afectos a la Ley N° 18.156, han quedado sujetos a la legislación laboral y previsional común.

## 16. ¿Qué derechos les asisten a trabajadores técnicos extranjeros en el régimen previsional chileno?

Como consecuencia de no estar afiliados a un sistema previsional en el país, sólo tienen derecho a las prestaciones que pudieran derivar de las cotizaciones que están obligados a efectuar sus empleadores para cubrir las contingencias de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en las instituciones previsionales del antiguo sistema, en conformidad a la Ley N° 16.744, o en las mutualidades que administran dicho seguro.

## 17. Un trabajador extranjero que no cumple con los requisitos de la Ley N° 18.156, ¿Puede eximirse de cotizar en Chile?

No, siendo requisito "sine qua non" las exigencias de la Ley N° 18.156, un trabajador extranjero que no cumple con éstas, no puede eximirse de cotizar en Chile.

## 18. ¿Un trabajador extranjero que esta eximido de cotizar en Chile, se encuentra afecto al seguro de cesantía y la ley N° 16.744 sobre accidentes del trabajo?

La exención de las cotizaciones previsionales no comprende los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la Ley N° 16.744, por lo que serán de cargo del empleador el entero y pago de la cotización básica general y de la adicional diferenciada que corresponda, esto de acuerdo a lo establecido en el inciso 2° del Art. 1° de la ley 18.156.

En el caso del Seguro de Cesantía, la Ley N° 19.728 no contempla la excepción de cotización de los técnicos extranjeros afectos a la Ley N° 18.156, razón por la cual debe aplicarse a todos ellos, cualquiera sea la situación en que se encuentren, ya que estos trabajadores pueden verse expuestos al riesgo de cesantía previsto en la Ley del Seguro, siendo por tal motivo obligatoria la afiliación y pago de cotización correspondiente, al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado:

Ordinario N° 1539/017, de 28.03.2012:

*“Los trabajadores extranjeros se encuentran obligados a efectuar cotizaciones por concepto de seguro de cesantía, independientemente de que respecto de ellos, opere o no, la exención de efectuar cotizaciones previsionales por concepto de enfermedad, vejez, invalidez y muerte, establecida en la Ley N° 18.156”.*

## 19. ¿Qué es la Permanencia Transitoria?

La Permanencia Transitoria es el permiso otorgado por la autoridad contralora de frontera o por el consulado chileno en el exterior, a las personas extranjeras que ingresan a Chile sin intenciones de establecerse en el país, que los autoriza a permanecer a permanecer en el territorio nacional por un periodo limitado máximo de 90 días, el cual puede ser prorrogado por 90 días más por única vez. La vigencia del permiso de Permanencia Transitoria no puede exceder el tiempo de vigencia del pasaporte o documento de viaje.

## 20. ¿En qué casos puede ingresar a Chile como titular de un permiso de Permanencia Transitoria?

La ley vigente especifica distintos casos o situaciones que pueden dar fundamento para ingresar como titular de Permanencia Transitoria. A estos casos se les llama subcategorías, y la persona postulante debe determinar cuál de ellas aplica mejor a su situación personal para de esta forma hacer su presentación.

Sin perjuicio de las exigencias que se establezcan para cada subcategoría, todo extranjero que ingrese a Chile en calidad de titular de Permanencia Transitoria deberá acreditar los medios lícitos de subsistencia que permitan su permanencia en el país.

## 21. ¿Qué son las subcategorías de Permanencia Transitoria?

Las subcategorías se entienden como subtipos de permisos de Permanencia Transitoria, cada una con sus propios requisitos específicos y procedimientos gestionados por distintas entidades, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente de Chile.

La tipificación de la subcategoría que le corresponda a la persona extranjera será determinada por la autoridad contralora de frontera o consulado chileno en el exterior, en base a los antecedentes que el extranjero presente.

Las subcategorías de Permanencia Transitoria son las siguientes:

- ✓ Personas Que Ingresan Con Fines Turísticos, Deportivos O Similares, esta aplica para extranjeros que quieren ingresar a Chile con fines de recreo, deportivos, de gestión de negocios, familiares u otros similares.
- ✓ Tripulantes De Transporte Internacional De Pasajeros Y Carga, esta aplica para extranjeros que se desempeñan como tripulantes de transporte terrestre, marítimo y aéreo, de pasajeros o carga.
- ✓ Personas Contempladas En Tratados Internacionales, esta aplica para personas naturales de algún Estado con el que Chile tenga suscrito un acuerdo internacional para permitir recíprocamente el ingreso a sus respectivos territorios.
- ✓ Habitantes extranjeros de zonas fronterizas, esta aplica para habitantes nacionales o residentes definitivos domiciliados en una zona fronteriza, definida por un convenio bilateral acordado entre ese Estado y Chile.
- ✓ Residentes oficiales que terminan sus misiones, esta aplica para personas extranjeras que han terminado una misión oficial reconocida por Chile, y a los dependientes de los mismos.

## 22. ¿Puede realizar trabajos remunerados el titular de un permiso de Permanencia Transitoria?

No, el titular de un permiso de Permanencia Transitoria no puede realizar actividades remuneradas.

Excepcionalmente, se puede solicitar ante el Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG) una autorización para realizar actividades específicas y esporádicas como personal de espectáculos públicos, deportivos, conferencista, asesor o técnico experto, por los cuales recibirás remuneraciones o utilidades económicas en Chile o el extranjero.

También puede realizar actividades remuneradas la persona que ingresa en calidad de habitante de zona fronteriza, sólo si el convenio bilateral con el país fronterizo así lo establece (artículo 54 de la ley N° 21.325).

Esta autorización estará afecta al pago de derechos, exceptuando aquellos casos tipificados en el artículo 51 de la Ley N° 21.325 de Migración y Extranjería.

### **23. ¿Dónde se solicita esta Autorización de Trabajo?**

La solicitud de Autorización de Trabajo para titulares de Permanencia Transitoria se realiza en el Portal de Trámites Digitales del Servicio Nacional de Migraciones.

### **24. ¿Qué se entiende por actividad remunerada?**

Por actividad remunerada, se entiende toda actividad que implique generar renta en los términos del número 1 del artículo 2 del Decreto Ley N° 824, de 1974, del Ministerio de Hacienda, que establece la Ley de Impuesto a la Renta.

### **25. ¿Qué es una residencia temporal?**

La Residencia Temporal es el permiso otorgado por el Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG) a las personas extranjeras que tengan el propósito de establecerse en Chile por un tiempo limitado, cuya vigencia será hasta de 2 años, salvo la subcategoría de trabajadores de temporada.

### **26. ¿En qué casos puedo solicitar una Residencia Temporal?**

La Ley 21.325 de Migraciones y Extranjería, mediante Decreto N° 177 del 2022 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, fijó una nómina de subcategorías que pueden dar fundamento a una solicitud de Residencia Temporal.

La persona postulante debe determinar cuál subcategoría migratoria se acerca de mejor manera a su situación personal para de esta forma hacer su presentación con los requisitos correspondientes, ya sea en calidad de titular o dependiente.

### **27. ¿Qué son las subcategorías de Residencia Temporal?**

Las subcategorías se entienden como subtipos de permisos de Residencia Temporal, cada una con sus propios requisitos específicos, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente de Chile.

## 28. ¿Cuáles son las subcategorías de Residencia Temporal que existen?

Las subcategorías son las siguientes:

- ✓ Reunificación familiar, Para personas que acrediten tener un vínculo con un chileno o extranjero titular de un permiso de Residencia Definitiva.
- ✓ Personas que desarrollan actividades lícitas remuneradas, Para extranjeros que desean desarrollar actividades remuneradas con dependencia de un empleador en Chile.
- ✓ Estudiantes de establecimientos reconocidos, Para extranjeros interesados en estudiar en establecimientos educacionales reconocidos por el Estado.
- ✓ Trabajadores de temporada, Para extranjeros que tienen intención de desempeñar trabajos estacionales específicos por períodos limitados, únicos o interanuales en Chile.
- ✓ Personas sujetas a la custodia de Gendarmería de Chile, Para personas extranjeras que se encuentran bajo la administración, control y vigilancia de Gendarmería de Chile.
- ✓ Extranjeros que se encuentran en Chile por orden de Tribunales de Justicia, Para personas extranjeras que se encuentran o que deban trasladarse a territorio nacional por orden de Tribunales de Justicia chilenos.
- ✓ Razones humanitarias, Para personas extranjeras que sean víctimas de algún tipo de violencia o vulnerabilidad, entre otras razones.
- ✓ Personas acogidas a acuerdos internacionales, Para personas extranjeras que residen en alguno de los Estados partes de acuerdos internacionales celebrados por Chile, que se encuentren vigentes.
- ✓ Personas religiosas de cultos reconocidos, Para extranjeros que pertenecen a alguna entidad religiosa constituida legalmente en Chile, y que necesiten residir para el ejercicio del culto.
- ✓ Personas que se encuentran bajo tratamiento médico, Para extranjeros/as que se encuentran bajo tratamientos médicos que deban ser iniciados o continuados en Chile.
- ✓ Personas jubiladas o rentistas, Para extranjeros que hayan obtenido una pensión por jubilación o que cuenten con rentas constantes derivadas de la explotación de bienes raíces o activos financieros.
- ✓ Personas ex titulares de Residencia Definitiva, Para extranjeros/as que hayan sido en alguna oportunidad titulares de Residencia Definitiva, y que les haya sido revocada.
- ✓ Inversionistas y personal relacionado, Para personas extranjeras, representantes legales o que desempeñan funciones de alta dirección en una empresa extranjera, que buscan invertir en Chile.
- ✓ Personas que realizan gestión de negocios de múltiple entrada, Para extranjeros que deban entrar regularmente al país para realizar gestiones ejecutivas o directivas relacionadas con negocios o inversiones.

- ✓ Principio de reciprocidad internacional, Para personas extranjeras a quienes se les otorgue Residencia Temporal en virtud del Acuerdo de los Estados Partes del Mercosur.

### **29. ¿Qué es una residencia de estudiante?**

Es un permiso que habilita a un extranjero a estudiar en establecimientos de enseñanza del Estado o debidamente reconocidos por él. La duración de esta visa es de hasta un año. Si la persona se encuentra becada, la visa rige hasta la duración de la beca y en todos los casos es prorrogable hasta el término de los estudios. Cuando el extranjero acredita la finalización de sus estudios puede postular a la permanencia definitiva, siempre y cuando acredite además tener sustento económico.

Una visa de estudiante no autoriza a trabajar salvo en prácticas profesionales que sean para costear los estudios. En ese caso hay que solicitar de todas maneras un permiso especial.

### **30. ¿Qué es una residencia de refugio y asilo político?**

Es una autorización concedida a extranjeros que, en resguardo de su seguridad personal y en razón de las circunstancias políticas predominantes en el país de su residencia, se vean forzados a recurrir ante alguna misión diplomática chilena solicitando asilo.

### **31. ¿Qué derechos tiene una persona que ha obtenido permanencia definitiva?**

Quien haya obtenido permanencia definitiva puede radicarse indefinidamente en Chile y desarrollar cualquier tipo de actividad. Este permiso se otorga por resolución del Ministerio del Interior. Además, tras cinco años de permanencia se puede solicitar nacionalización.

### **32. ¿Cuánto tiempo hay que haber estado en Chile para solicitar permanencia definitiva?**

Depende del tipo de visa que haya solicitado antes.

Residencia temporaria: requiere de un año.

Residencia de estudiante: dos años con este tipo de residencia, con la condición de haber dado término a sus estudios.

Las solicitudes de permanencia definitiva deben presentarse a más tardar 30 días después de la fecha de emisión del certificado que acredita el término de la visa oficial.

### **33. ¿Qué pasa si la permanencia definitiva la rechazan?**

La persona puede interponer un recurso de reconsideración dentro de los tres días siguientes a la notificación de la resolución de rechazo de la permanencia definitiva. Esto se puede hacer una sola vez.

## X. EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

### 1. ¿Cuándo se produce o genera el acoso sexual?

Se produce un acoso sexual cuando una persona - hombre o mujer - realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona afectada - hombre o mujer - y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

La Dirección del Trabajo ha establecido en dictamen 1133/036 de 21/03/05 que las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluiría cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, el que puede producirse por cualquier medio, incluyendo las propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.

### 2. ¿Quiénes pueden incurrir en conductas de acosos sexual acoso sexual?

El empleador o empleadora del trabajador o trabajadora afectada

Un trabajador o trabajadora del sector privado o público, que sea superior o par del afectado o afectada.

### 3. ¿Quiénes pueden ser víctimas de acoso sexual?

Un trabajador o trabajadora del sector privado o público, subordinado o par del autor de acoso sexual.

### 4. ¿Cómo proceder en caso de acoso sexual?

La persona víctima de acoso sexual debe hacer llegar su reclamo por escrito a la empresa, establecimiento o servicio en que trabaja o a la Inspección del Trabajo.

El empleador que recibe la denuncia por Acoso Sexual puede optar entre hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tendrá 30 días para efectuar la investigación.

La investigación interna efectuada por el empleador, debe realizarse en un plazo de 30 días, de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo.

Si la denuncia fue hecha por el afectado - hombre o mujer - o derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, ésta debe efectuar una investigación en los mismos términos descritos anteriormente. Finalizada la investigación le comunica los resultados al empleador, de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.

## **5. ¿Qué sanciones se le aplican al trabajador que ha incurrido en conductas de acosos sexual?**

Si se comprueba el Acoso Sexual, el empleador debe aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de un plazo de 15 días de terminada la investigación interna o desde que se le hayan comunicado los resultados de la investigación efectuada por la Inspección del Trabajo.

El procedimiento y las sanciones deben estar contenidos en el Reglamento Interno. Entre dichas sanciones está contemplado:

El despido del trabajador o trabajadora cuando se ha comprobado su condición de acosador, sin derecho a indemnización, ya que se ha incorporado el Acoso Sexual como causal de despido (Art.160, N° 1). Alternativamente, el trabajador o trabajadora afectado por Acoso Sexual por parte de su empleador/a puede:

Acudir al Tribunal del Trabajo respectivo poniendo término al contrato de trabajo demandando el pago de las indemnizaciones legales correspondientes.

Solicitar el incremento del 80 por ciento en sus indemnizaciones legales si el empleador no dio cumplimiento al procedimiento por Acoso Sexual.

Si el trabajador/a invocó falsamente la causal de Acoso Sexual como fundamento del autodespido, debe indemnizar los perjuicios que cause al afectado/a, y podrá ser objeto de acciones legales que procedan (responsabilidad criminal).

## **6. ¿Qué debe contemplar el reglamento interno en materia relativa al acoso sexual?**

De acuerdo a lo previsto en el numeral 5 del artículo 154 del Código del Trabajo, el reglamento interno de la empresa debe contemplar las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores. De esta forma, en el evento que el empleador se encuentre en la obligación de tener un reglamento de Orden Higiene y Seguridad por tener 10 trabajadores permanentes, debe incluir dentro este apartado la prohibición a todo trabajador de la empresa de ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual. El reglamento interno debe contemplar un procedimiento al que deben someterse y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncia por acoso sexual.

## **7. ¿En qué consisten las medidas de resguardo que de tomar el empleador ante una denuncia de acosos sexual?**

El empleador una vez recepcionado una denuncia de acoso sexual, deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, el Código del Trabajo en el Artículo 211 B señala como ejemplo de estas medidas la separación de espacios físicos, la redistribución de la jornada, etc. Como estas son ejemplos, que señala la ley, entendemos que el empleador podrá adoptar todas aquellas medidas que permitan, una vez decepcionada la denuncia y, más aun, iniciada la investigación, lograr un efectivo resguardo de la salud y dignidad de los involucrados.

## 8. ¿Cuáles son las consecuencias para el trabajador que invoca falsamente el acoso sexual como fundamento para poner término a su contrato de trabajo?

Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del N° 1 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, conductas de acoso sexual, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan (responsabilidad penal).

## 9. ¿Cuáles son las obligaciones del empleador al recibir una denuncia por acoso sexual?

El empleador debe adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Debe disponer la realización de una investigación interna de los hechos la que debe realizar en el plazo de 30 días o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo en el plazo de cinco días de recepcionada la denuncia.

Si el empleador realiza la investigación, ésta debe constar por escrito, ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, y las conclusiones deben enviarse a la Inspección del Trabajo. Una vez que el empleador haya recepcionado las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo a la investigación interna practicada por el empleador o las conclusiones de la investigación realizada por la Inspección del Trabajo, las que también son puestas en conocimiento del denunciante y el denunciado, deberá, dentro de los siguientes 15 días, contados desde la recepción, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

# XI. EL ACOSO LABORAL

## 1. ¿Qué es el acoso laboral?

De acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del art. 2° del Código del Trabajo, el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

Por su parte, la Dirección del Trabajo ha llegado a establecer mediante Ord. 3519/034 de 09.08.2012 que acoso laboral es "...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de

ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados".

## 2. ¿Qué tipos de acoso laboral existen?

En las empresas se pueden dar conductas acosadoras de diferentes tipos: de un superior o jefatura; de parte de un colega de trabajo o de otra persona con un rango jerárquico inferior a la víctima.

- ✓ El acoso descendente, es aquel en que el agente acosador es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima.
- ✓ El acoso horizontal, se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico.
- ✓ El acoso ascendente, la persona que realiza el acoso laboral ocupa un puesto de menos jerarquía al del afectado, este tipo de acoso es poco frecuente, pero puede darse.

## 3. ¿Qué puede hacer un trabajador que es víctima de acoso laboral?

El acoso laboral cuando es ejercido por el empleador, esto es, por la persona que utiliza los servicios materiales o intelectuales del trabajador, es conocido como "acoso laboral vertical" y en este caso, correspondería que el trabajador ingrese una denuncia por vulneración a derechos fundamentales ante la respectiva Inspección del Trabajo, caso en el cual se evaluará la admisibilidad de la denuncia. Se debe mencionar que, según las instrucciones de la Dirección del Trabajo, la evaluación de admisibilidad de la denuncia de derechos fundamentales implica que se deben analizar diversos criterios, entre ellos:

- ✓ Que esté vigente el plazo para interponer la denuncia (60 días desde ocurridos los hechos);
- ✓ Que los hechos denunciados den cuenta efectivamente de una posible vulneración de los derechos protegidos y que se encuentran establecidos en el artículo 485 del Código del Trabajo;
- ✓ Que no exista otro juicio pendiente que tenga por fundamento los mismos hechos que se denuncian y que no se haya despedido al trabajador o trabajadora como consecuencia de la vulneración de derechos fundamentales que se denuncia, pues en este último caso el único que puede denunciar ante los Tribunales de Justicia, es el mismo trabajador o trabajadora afectado.

## 4. ¿Qué puede hacer un trabajador cuando un compañero de trabajo incurre en conductas de acoso laboral?

El acoso laboral, hostigamiento o persecución laboral ha sido regulado de manera expresa por el legislador, en el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, se establece que el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o

bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

Ahora bien, si la persona que está ejerciendo el acoso laboral es un compañero de trabajo, el trabajador o trabajadora debe hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio en que trabaja, con el objeto que el empleador adopte medidas eficaces para proteger su vida y salud, conforme al deber de protección dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo. Por su parte, si luego de poner en conocimiento de la empresa, no se adopta ninguna medida para dar solución a los hechos, correspondería interponer una denuncia en la respectiva Inspección del Trabajo.

## XII. TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR

### 1. ¿Quiénes tienen la calidad de “trabajadores de casa particular”?

Según lo dispone el artículo 146 del Código del Trabajo, tienen la calidad de “trabajadores de casa particular”, las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

### 2. ¿Existen otros trabajadores a quienes la ley les hace aplicable las normas de este contrato?

Efectivamente, los trabajadores que desarrollan labores iguales o similares a las que ejecutan los trabajadores de casa particular, en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar, se le aplicarán las normas especiales de este contrato.

Se encuentran en la misma situación los choferes de casa particular.

### 3. ¿Qué ocurre si existe duda respecto si un trabajador cumple o no funciones de trabajador de casa particular?

Cuando exista duda respecto si un trabajador cumple funciones de esta naturaleza, se podrá solicitar su calificación al Inspector del Trabajo competente, de cuya resolución se podrá reclamar ante el Director del Trabajo, sin ulterior recurso.

### 4. ¿En qué consiste el contrato con un período de prueba de los trabajadores de casa particular?

Este tipo de instrumento sólo se da en la contratación de estos trabajadores, que consiste en que las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba y durante ese lapso podrá terminar el contrato a voluntad de cualquiera de las partes siempre que se dé un aviso con tres días de anticipación, a lo menos, y se pague el tiempo servido (Artículo 147 del Código del Trabajo)

## 5. ¿Qué plazo existe para suscribir el contrato de trabajo?

Atendiendo lo señalado en el artículo 9 del Código del Trabajo, el empleador debe hacer constar por escrito el contrato de trabajo, dentro del plazo siguiente:

- ✓ Contrato indefinido o plazo fijo de 30 o más días: dentro del plazo de 15 días de incorporado el trabajador,
- ✓ Contratos de duración inferior a 30 días: dentro del plazo de 5 días de incorporado el trabajador.

## 6. ¿Cuáles son las sanciones cuando el contrato no se escritura o se escritura fuera de plazo legal?

El incumplimiento de la obligación de escriturar el contrato de trabajo no impide su existencia y validez, sino que acarrea para el empleador las consecuencias que se indican:

- a) Aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal de 1 a 5 unidades tributarias mensuales (UTM) por cada contrato no escriturado.
- b) Produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir, hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador. La presunción operará en un ámbito de racionalidad y lógica.

## 7. ¿Se debe entregar al trabajador/a copia firmada del contrato de trabajo?

Sí, el empleador se encuentra obligado a entregar al trabajador copia del contrato de trabajo que se suscribió entre las partes, esta obligación emana del inciso primero del artículo 9 del Código del Trabajo que dispone " El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

Por su parte, en el caso específico del contrato de trabajador(a) de casa particular, de acuerdo con lo establecido por el artículo 146 ter del Código del Trabajo, el empleador deberá entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al trabajador.

## 8. ¿El contrato de trabajadores de casa particular debe registrarse ante la Inspección del Trabajo?

Sí, el empleador debe registrar el contrato de trabajo y sus modificaciones, dentro de del plazo de 15 días siguientes a su celebración en el sitio web de la Dirección del Trabajo cual es [www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl) o en forma presencial en la Inspección del Trabajo respectiva, con indicación de las mismas estipulaciones pactadas, conforme lo establece el artículo 146 ter del Código del Trabajo.

Es necesario señalar que de acuerdo al Artículo 146 ter La Inspección del Trabajo mantendrá la reserva de la identidad de las partes y del domicilio en que se prestan los servicios y sólo podrá

utilizar la información disponible para la finalidad de fiscalización o para proporcionarla a los tribunales de justicia, previo requerimiento.

**9. ¿Se debe indicar en el contrato si las labores incluyen la asistencia de personas que requieran atención o cuidados especiales?**

Sí, todo contrato o anexo, deberá indicar específicamente, si entre las tareas para las que ha sido contratado el trabajador o trabajadora, debe incluir el cuidado o asistencia a personas que requieran atenciones especiales, tales como ancianos, enfermos, u otros, conforme lo establecido en la parte final del artículo 146 bis.

**10. ¿Se debe indicar en el contrato el domicilio específico en el cual prestara servicios el trabajador de casa particular?**

Sí, el artículo 146 bis del Código del Trabajo, establece "Sin perjuicio de lo dispuesto en el número 3 del artículo 10, el contrato de los trabajadores de casa particular deberá indicar el tipo de labor a realizar y el domicilio específico donde deberán prestarse los servicios, así como también, en su caso, la obligación de asistencia a personas que requieran atención o cuidados especiales".

La Dirección del Trabajo ha señalado mediante dictamen N° 5011/80, de 12.12.2014, que de la norma legal transcrita, es posible advertir, que no obstante la regla general contenida en el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, en orden a la indicación del lugar en que han de prestarse los servicios, tratándose trabajadores de casa particular, el legislador ha contemplado la exigencia de que dicho contrato indique "un domicilio específico", lo que conforme al tenor literal de la norma obliga a considerar que el artículo indeterminado masculino "un" conlleva la idea de singularidad respecto al domicilio que debe indicar el instrumento, reforzado por el adjetivo "específico" que otorga mayor precisión a la frase en el sentido interpretativo expuesto. Por lo anterior, el contrato de trabajo de trabajadores y trabajadoras de casa particular, deberá indicar exclusivamente un domicilio en que deberán prestarse los servicios.

El domicilio en el cual prestara servicio el trabajador de casa particular puede ser cambiado de mutuo acuerdo entre las partes suscribiéndose el anexo de contrato respectivo, de acuerdo lo establecido por la Dirección del Trabajo en dictamen N° 4268/68, de 30.10.2014, toda modificación en el contrato de trabajo relativa al domicilio en que deben prestarse los servicios, exigirá la modificación del contrato de trabajo y su registro en la Inspección del Trabajo.

**11. ¿Puede incluirse como parte de las remuneraciones convenidas los gastos de alimentación y/o alojamiento del trabajador de casa particular?**

No. El artículo 151 del Código del Trabajo sobre el particular dispone: *"La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes y en moneda de curso legal, sin que pueda comprender los alimentos y la habitación, los cuales siempre serán de cargo del empleador"*.

En consecuencia, la ley excluye del carácter de remuneración -en el ámbito del trabajo en el hogar- cualquier pago por concepto de habitación y alimentación.

Al determinarse que estas prestaciones serán siempre de cargo del empleador, se ha consagrado la prohibición relativa a que éste efectúe cualquier descuento o imputación sobre la remuneración del trabajador o trabajadora, destinado a solventar los gastos que ha debido sufragar, para la alimentación y habitación del trabajador o trabajadora, ya sea que viva o no en la casa del empleador.

## **12. ¿Cuándo fallece el jefe de hogar se termina el contrato?**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 148 del Código del Trabajo, al fallecer el jefe de hogar, el contrato de trabajo se mantiene vigente, y las obligaciones generadas de esta relación subsisten con los parientes que hayan vivido en la casa del jefe de hogar y continúen en ella después de su muerte.

## **13. ¿Qué ocurre si considerando la situación anterior, los parientes no cumplen con las obligaciones del contrato, especialmente en lo que se refiere a remuneraciones?**

De acuerdo con el artículo 148 del Código del Trabajo, estos son solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato, por tanto, el trabajador podrá demandar a uno más de los parientes cobrando el pago de las obligaciones contractuales.

## **14. ¿Cuál es la jornada de los trabajadores de casa particular que no viven en la casa del empleador?**

La jornada semanal de los trabajadores (ras) de casa particular que no vivan en la casa del empleador tienen las siguientes características:

- a) La jornada de trabajo tiene un máximo semanal de 45 horas, estando habilitadas las partes a convenir una menor si así se pactase.
- b) La jornada de trabajo se puede distribuir hasta en un máximo de 6 días.
- c) Tienen derecho al descanso de colación establecido en el inciso primero del artículo 34 del Código del Trabajo, esto es una interrupción de la jornada de trabajo de mínimo 30 minutos no imputable a la jornada, no se establece un máximo de colación, sin embargo, este tiempo debe ser razonable y prudente al necesario para el consumo de un alimento liviano que permita que el trabajador reponga las energías gastadas en el transcurso de la jornada.
- d) Las partes pueden acordar por escrito hasta un máximo de 15 horas semanales adicionales de trabajo, las que serán pagadas a valor de horas extraordinarias, esto es con un 50% de recargo sobre el valor correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, según lo preceptuado en el inciso tercero del artículo 32 del Código del Trabajo.
- e) Se establece una regla especial respecto de la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo, al establecerse en la letra e) del nuevo artículo 149 que El período que medie entre el inicio y el término de las labores en ningún caso podrá exceder de 12 horas continuas, considerando tanto la jornada como el descanso dentro de ella, la aplicación es esta disposición implica que el máximo de permanencia en el lugar de trabajo será de 12 horas,

por lo que si se pacta que la hora de ingreso de la trabajadora es a las 07:30 horas, ella deberá retirarse a más tardar a las 19:30 horas, incluyendo en ese periodo tanto la jornada ordinaria diaria, el tiempo destinado a colación y la jornada adicional que se haya pactado.

- f) En cuanto a los días de descanso, la norma establece que se aplicaran las reglas que en materia de descanso semanal contempla el Código del Trabajo, esto implica que la trabajadora estará afecta a que los días domingos y festivos serán de descanso (artículo 35 del Código del Trabajo).

Es importante señalar que la duración y distribución de la jornada de trabajo es una cláusula mínima de todo contrato de trabajo, por lo que será en dicho instrumento donde se deberá establecer claramente los días y los horarios de trabajo, como así también se deberá indicar en dicho contrato la utilización de la denominada bolsa de horas semanales, es decir si utilizaran las 15 horas o un número menor de estas.

### 15. ¿Cuál es la jornada de trabajo cuando el trabajador vive en la casa del empleador?

La duración de la jornada de trabajo de los trabajadores (ras) puertas adentro, esto es los que viven en la casa del empleador, se encuentra regulada en el inciso final del artículo 149 y el artículo 150 del Código del Trabajo presentando las siguientes características:

- a) Los trabajadores(as) puertas adentro no están sujetos a horario, pero deben tener un descanso de 12 horas diarias, con un mínimo de 9 ininterrumpidas. Las horas de descanso que falten podrán hacerse durante la jornada y se entenderá incluido el tiempo destinado a alimentación.
- b) Los trabajadores(as) puertas adentro tendrán derecho a descanso los días sábado, domingo y festivos.
- c) El día descanso correspondiente al día sábado, de común acuerdo, podrá acumularse, fraccionarse o intercambiarse por otros días de la semana, en caso de acumularse deberá ser otorgado dentro del respectivo mes.
- d) Respecto a los días festivos, las partes podrán pactar por escrito que el descanso se efectuará en un día distinto, el que no podrá ser posterior de los 90 días siguientes al respectivo festivo. En este caso, el día de descanso se pierde si no se hace uso de él en la oportunidad pactada y, por regla general, no puede compensarse en dinero.
- e) Los días de descanso facultan al trabajador(a) a no reiniciar sus labores hasta el comienzo de la jornada del día siguiente.

### 16. ¿Cómo se fijan las remuneraciones de los trabajadores de casa particular?

La remuneración de los trabajadores de casa particular se fija de común acuerdo entre las partes, conforme a lo dispuesto en el artículo 151 del Código del Trabajo que dispone *“La remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes y en moneda de curso legal, sin que pueda comprender los alimentos y la habitación, los cuales siempre serán de cargo del empleador”*.

### **17. ¿La ley ha fijado para estos trabajadores un sueldo mínimo especial?**

No, los trabajadores de casa particular gozan del derecho a percibir el sueldo mínimo mensual que todo trabajador, el cual asciende desde el 01.09.2023 es de \$460.000.-

### **18. Si el trabajador labora una jornada parcial o sólo algunos días a la semana, ¿Cuál es el sueldo mínimo mensual?**

La jornada parcial sólo se dará cuando el trabajador no viva en la casa del empleador, y en este caso el sueldo mínimo mensual será proporcional a la jornada parcial convenida.

### **19. ¿Cómo se calcula el sueldo mínimo proporcional a la jornada semanal convenida?**

El sueldo mínimo mensual de \$460.000, es para la jornada de 45 horas semanales, de pactarse una jornada inferior por ejemplo de 30 horas semanales, se puede calcular la proporción que corresponde del ingreso mínimo a dicha jornada para ello se debe hacer la siguiente operación:

Los 460.000 se dividen por 180 horas, número de horas que corresponde a 45 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=  $(460.000 / 180) \times 120$

Ingreso mínimo para 30 horas semanales= \$306.667.-

Este cálculo también se puede hacer en forma simplificada dividiendo el ingreso mínimo mensual por 45 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 =  $(460.000 / 45) \times 30$

Sueldo mínimo = 306.667.-

#### **SUELDO MÍNIMO PROPORCIONAL JORNADA 20 HORAS SEMANALES**

Sueldo mínimo =  $(460.000 / 45) \times 20$

Sueldo mínimo = 204.445.-

#### **SUELDO MÍNIMO PROPORCIONAL JORNADA 15 HORAS SEMANALES**

Sueldo mínimo =  $(460.000 / 45) \times 15$

Sueldo mínimo = 153.334.-

## 20. ¿Las trabajadoras de casa particular tienen derecho a fuero maternal?

A partir del 09.11.1998, 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, esto significa que sólo podrán ser despedidas de su trabajo previa autorización judicial, la que solo se podrá conceder en los casos de las causales del Art. 159 N° 4; 45 y 6 y las del artículo 160 del Código del Trabajo.

## 21. ¿Qué debe hacer el empleador para terminar un contrato de trabajo 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.

## 22. ¿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.

**23. 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.

**24. ¿la trabajadora que renuncia a su trabajo, ignorando su estado de embarazo, puede exigir ser reincorporada a su trabajo?**

La renuncia voluntaria 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.

**25. ¿Qué derechos tiene la trabajadora embarazada?**

La trabajadora de casa particular embarazada tiene los siguientes derechos:

- a) Fuero Maternal
- b) Permisos
- c) Subsidios
- d) Prohibición de realizar trabajos pesados
- e) Prohibición de ejecutar trabajos en horario nocturnos

**26. ¿La trabajadora de casa particular tiene derecho al permiso para dar alimento al hijo menor de dos años?**

Las trabajadoras de casa particular que tengan hijos menores de 2 años tienen derecho al permiso de 1 hora al día para dar alimentos, el cual se debe otorgar de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 206 del Código del Trabajo.

**27. ¿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.

## 28. ¿Cómo se otorga el permiso de alimentación de hijo menor de 2 años?

Con acuerdo de ambas partes se puede ejercer de las siguientes formas:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada en dos porciones.
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora el inicio o término de la jornada de trabajo.

## 29. ¿Qué obligación tiene el empleador en caso de enfermedad del trabajador de casa particular?

Cuando se presente el caso de una enfermedad del trabajador de casa particular, de acuerdo a lo establecido en el artículo 152 del Código del Trabajo el empleador tiene las siguientes obligaciones:

- ✓ obligación de dar de inmediato aviso al organismo de seguridad social respectivo.
- ✓ conservarle el cargo, sin derecho a remuneración por:
- ✓ Por ocho días, si tuviera menos de seis meses de servicios;
- ✓ Durante quince días, si hubiera servido más de un semestre y menos de un año, y
- ✓ Por un período de hasta treinta días, si hubiera trabajado más de doce meses.

## 30. ¿Qué ocurre cuando alguna de las partes presenta una enfermedad contagiosa?

Cuando alguna de las partes o las personas que viven en la casa contraen una enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, da derecho a la otra parte para poner término al contrato, siempre y cuando no se encuentre amparada por fuero maternal, caso en el cual deberá tramitarse la autorización judicial correspondiente.

## 31. ¿La trabajadora puede poner término al contrato si la enfermedad contagiosa afecta a la parte empleadora?

Sí, efectivamente, la trabajadora tiene la facultad de tomar la decisión de poner término al contrato si la enfermedad contagiosa afecta a la parte empleadora, pues la ley se pone en el caso que cualquiera de las partes o de las personas que habitan en la casa pudiera contagiarse con alguna enfermedad de este tipo.

**32. ¿La terminación de contrato por enfermedad contagiosa (Artículo 152 inc. 2º), obliga a cumplir con las formalidades de los avisos que contempla el Título V del Libro I del Código del Trabajo, “De la terminación del contrato y estabilidad en el empleo?”**

A nuestro juicio, por tratarse de una causal especial para una determinada actividad laboral y no formar parte de las causales de terminación de contrato del Título V citado, no es procedente de aplicar las formalidades de aviso que contemplan esas normas legales.

**33. ¿Qué ocurre si el empleador quiere hacer uso del despido de una trabajadora en el período de prueba, si ésta se encuentra gozando de fuero maternal?**

La trabajadora de casa particular que goza de fuero maternal no puede ser despedida por la causal prevista en el artículo 147 del Código del Trabajo, esto es, en el período de prueba, sin que exista una resolución judicial que autorice el despido.

**34. Si la trabajadora renuncia a su trabajo estando con fuero y se contrata con otra empleadora, ¿Qué sucede?**

Si la trabajadora renuncia a su trabajo estando con fuero y es recontratada o contratada por otro empleador, mantiene sus derechos hasta extinguirse la protección de maternidad que le garantiza la ley.

**35. ¿Las trabajadoras de casa particular tienen derecho a indemnización por años de servicio?**

No, los trabajadores (ras) de casa particular no gozan del derecho a la indemnización por años de servicios, sin embargo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo, las trabajadoras de casa particular tienen derecho a una indemnización a todo evento, la cual se financiará de la siguiente forma:

- a) Aporte de cargo del empleador ascendente al 1,11% de la remuneración mensual imponible
- b) Este aporte se depositará en una cuenta especial que se abrirá en una Administradora de Fondos de Pensiones
- c) El aporte se efectuará por un lapso de once años en relación a cada trabajador a contar del 1º de enero de 1991 o desde la fecha de inicio de la relación, si ésta fuera posterior.
- d) La indemnización alcanzará al monto que determinen los aportes más su rentabilidad.

**36. Si a estas trabajadoras se le despide por desahucio escrito del empleador, y no se le da el aviso con la anticipación que establece la ley, ¿Tiene derecho a indemnización sustitutiva del aviso?**

La trabajadora de casa particular tiene derecho a percibir de cargo del empleador, la indemnización sustitutiva del aviso previo, si no se la comunicó la terminación de su contrato con, a lo menos 30 días de anticipación.

**37. A Los trabajadores a que se refiere el inciso segundo del artículo 146 del Código del Trabajo, es decir, aquellas personas que realizan funciones iguales o similares a las trabajadoras de casa particular en instituciones de beneficencia, ¿Se le aplican las mismas normas de indemnización por años de servicio?**

De acuerdo con lo dictaminado por la Dirección del Trabajo en su Ord. N° 3677/126, de 5 de septiembre de 2003, a dichos trabajadores se le aplican las normas generales que establece el Código del Trabajo sobre indemnizaciones por años de servicio, y no las especiales relativas a los trabajadores de casa particular.

**38. ¿Puede exigirse a los trabajadores de casa particular el uso de uniformes, delantales o cualquier otro distintivo o vestimenta identificadores en espacios públicos?**

El artículo 151 bis del Código del Trabajo, señala *"Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores de casa particular, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al uso de uniformes, delantales o cualquier otro distintivo o vestimenta identificadores en espacios, lugares o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza"*.

Como se puede apreciar la norma transcrita, prohíbe que el empleador imponga al trabajador o trabajadora de casa particular, el uso de un uniforme, vestimenta, u otro distintivo que ponga de manifiesto frente a terceros, la naturaleza de las funciones que desempeña.

El ámbito de la prohibición, abarca los espacios públicos, y aquellos que sean asimilables a éstos. En tal sentido, tienen el carácter de públicos para los efectos de esta normativa, tanto los lugares físicos, como también, los ámbitos sociales, que desde la perspectiva de los sujetos de la relación laboral tengan el carácter de externos a la intimidad doméstica.

**39. ¿Cómo opera con los empleadores de casa particular la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo?**

La Dirección del Trabajo de acuerdo a lo dispuesto en el DFL N° 2 de 1967 está facultada para ingresar a los lugares de trabajo en los cuales presten servicios los trabajadores, así como requerir a los empleadores o sus representantes toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización, sin embargo, en el caso de los trabajadores de casa particular existen normas especiales que es necesario tener en consideración, las cuales están en el artículo 146 ter que señala:

Artículo 146 ter: El empleador deberá entregar una copia del contrato de trabajo debidamente firmado al trabajador. Asimismo, deberá registrarlo dentro de los quince días siguientes a su celebración en la sede o en el sitio electrónico de la respectiva Inspección del Trabajo, con indicación de las mismas estipulaciones pactadas, a fin de facilitar la fiscalización de la existencia de la relación laboral y de las condiciones de empleo. La Inspección del Trabajo mantendrá la reserva de la

identidad de las partes y del domicilio en que se prestan los servicios y sólo podrá utilizar la información disponible para la finalidad de fiscalización o para proporcionarla a los tribunales de justicia, previo requerimiento.

El empleador que sea requerido en el domicilio indicado por un inspector del trabajo en ejercicio de sus facultades de fiscalización, relativas a las condiciones laborales de los trabajadores de casa particular, podrá aceptar su ingreso a este domicilio o solicitar la fijación de otro día y hora para acudir a las dependencias de la Inspección del Trabajo con la documentación que le sea requerida.”

De esta forma, el registro del contrato de trabajo y sus anexos, tiene por propósito ofrecer la posibilidad de una amplia cobertura de fiscalización, en vista de avanzar hacia mayores niveles de formalidad en este tipo de vínculos laborales.

Por otro lado, todo fiscalizador de la Dirección del Trabajo podrá solicitar el ingreso a un domicilio particular para verificar las condiciones laborales que se desarrollan en su interior, acceso que en todo caso deberá ser previamente autorizado por el empleador o quien lo represente.

En caso que el empleador no acceda a la visita inspectiva, se dejará constancia de esta circunstancia y se les citará a las dependencias de la Inspección del Trabajo, bajo apercibimiento de multa en caso de no comparecencia.

#### **40. ¿Qué cotizaciones para el seguro de desempleo deben realizarse para los trabajadores de casa particular?**

La Ley N° 21.269 incorporó a los trabajadores de casa particular al seguro de desempleo de la ley N° 19.728. En el caso de los trabajadores de casa particular el seguro se financia con una cotización del 3,0% de sus remuneraciones imponibles, de cargo del empleador y sin distinguir la duración del contrato (sea indefinido o a plazo).

La cotización del 3% tiene la siguiente distribución:

- ✓ La Cuenta Individual de Cesantía de los trabajadores de casa particular, se financia con la parte de la cotización de cargo del empleador, que represente el 2,2% de su remuneración imponible.
- ✓ El Fondo de Cesantía Solidario se financiará con el restante de la cotización del empleador, esto es, el 0,8%.

Junto a lo anterior, la ley modificó también el art. 163 del Código del Trabajo, estableciendo que el aporte del empleador a la indemnización a todo evento (AFP) ya no será de un 4,11% sino de un 1,11% de la remuneración mensual del trabajador de casa particular. Por tanto, la cotización para el Seguro de Desempleo, no significa un cambio o aumento en las cotizaciones del empleador, sino que una redistribución en la cotización vigente.

Finalmente, de acuerdo a la ley, los trabajadores de casa particular que aún tengan fondos en su AFP (por lo aportado para la indemnización a todo evento), pueden traspasar todo o parte de él a su Cuenta Individual de Cesantía o al Fondo de Cesantía Solidario.

#### 41. ¿Cuáles son las características del contrato de trabajo con una trabajadora de casa particular?

Las características del contrato de trabajador/a de casa particular son:

- ✓ El contrato debe ser escriturado por el empleador dentro de los 15 días siguientes a la incorporación del trabajador/a a sus labores. Pasado este plazo, se multará al empleador(a) y se presumirá legalmente que son estipulaciones del contrato aquellas que declare el trabajador/a.
- ✓ El contrato deberá ser firmado por ambas partes quedando un ejemplar para el empleador/a y uno para el trabajador/a.
- ✓ El empleador debe registrarse en el sitio web de la Dirección del Trabajo. Se le asignará una clave vía correo electrónico para hacer el Registro de Contrato de Trabajadora de Casa Particular, donde consignará las mismas cláusulas del contrato.

#### 42. ¿Cuáles son los requisitos para registrar el contrato de trabajo en la web de la Dirección del Trabajo?

Para realizar el registro de las estipulaciones pactadas en el contrato de trabajo con un trabajador de casa particular, el empleador debe estar registrado y tener clave de acceso en nuestro portal web.

Es necesario tener presente que el registro debe efectuarse dentro de los quince días siguientes a la celebración del contrato. "Para realizar el registro de las estipulaciones pactadas en el contrato de trabajo con un trabajador de casa particular, el empleador debe estar registrado y tener clave de acceso en nuestro portal web. Si no lo está, puede hacerlo en: Registro de contrato de trabajador(a) de casa particular, en el siguiente link: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-104604.html>

Es necesario tener presente que el registro debe efectuarlo dentro de los 15 días siguientes a la celebración del contrato y que, en el evento que no se hayan registrado los datos del contrato, ello constituye una infracción a la legislación laboral que puede ser sancionada con multa.

#### 43. ¿los empleadores de trabajadores de casa particular deben cumplir con el registro electrónico laboral en el sitio web de la Dirección del Trabajo?

Si, los empleadores de trabajadores están obligados como cualquier otro a cumplir con el registro de los documentos que correspondan, siendo estos:

- ✓ El registro del contrato de trabajo y sus modificaciones.
- ✓ El registro de los términos de contrato
- ✓ Registro de comité bipartito de capacitación, en el caso que el empleador tenga 15 o más trabajadores
- ✓ Registro comité paritario de higiene y seguridad, en el caso que exista obligación de constituirlo al tener 25 o más trabajadores en una instalación o sucursal.
- ✓ Libro de remuneraciones electrónico, solo si el empleador tiene 5 o más trabajadores.

## XIII. LEY N° 21.561, MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO CON EL OBJETO DE REDUCIR LA JORNADA LABORAL

### 1. ¿Cuándo se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.561?

La presente ley fue en el Diario Oficial el 26 de abril de 2023.

### 2. ¿Cuándo entra en vigencia la Ley N° 21.561?

La regla general es que la entrada en vigencia de una nueva ley sea al publicarse en el Diario Oficial, salvo que el mismo texto indique otra fecha de entrada en vigor.

En el caso de la Ley N° 21.561, sus disposiciones transitorias establecen que “entrará en vigencia en forma gradual, según las modalidades y plazos”.

Las primeras modificaciones que se introducen al Código del Trabajo “comenzarán a regir en el plazo de un año contado desde su publicación en el Diario Oficial”, lo que será el 26.04.2024.

### 3. ¿Cuál es el objetivo de esta Ley?

Las modificaciones que se introducen al Código del Trabajo son varias, pero el principal objetivo de la ley es en el de reducir gradualmente la extensión de la jornada laboral establecida el artículo 22, de 45 a 40 horas semanales en un plazo de 5 años, la reducción gradual de la jornada será del siguiente modo:

- ✓ Un máximo de 44 horas semanales el primer año
- ✓ Un máximo de 42 horas semanales el tercer 3 año, y
- ✓ Un máximo de 40 horas semanales el al quinto año.

### 4. ¿Cando entrarán en vigencia los nuevos máximos de jornada ordinaria de trabajo según los plazos para la implementación de esta ley?

- ✓ El máximo de 44 horas semanales será a partir del 27.04.2024
- ✓ El máximo de 42 horas semanales será a partir del 27.04.2026
- ✓ El máximo de 40 horas semanales será a partir del 27.04.2028

### 5. ¿Qué materias o normas entran en vigencia en abril de 2024?

Las modificaciones al Código del Trabajo contenidas en la Ley N° 21.561 que entraran en vigencia el 26.04.2024 son las referidas:

- ✓ La reducción del máximo de jornada ordinaria a 44 horas semanales
- ✓ La modificación del inciso segundo del artículo 22, esto es trabajadores excluidos de limitación de jornada ordinaria de trabajo
- ✓ La modificación de la forma de cálculo del valor de los tiempos de espera de los choferes de carga terrestre interurbana del artículo 25 bis
- ✓ La modificación a al número 5 del artículo 25 ter que regula La jornada de trabajo y descansos de los trabajadores que se desempeñen como parte de la tripulación a bordo de ferrocarriles.
- ✓ La derogación de la jornada extendida que actualmente contempla el artículo 27 respecto del personal de personal que trabaja en hoteles, restaurantes o clubes.
- ✓ El nuevo artículo 27 que establece para los trabajadores madres y padres de niños de hasta 12 años, y quienes tengan el cuidado personal de éstos, el derecho a una banda de 2 horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada, salvo las excepciones que el mismo legislador establece.
- ✓ La modificación al artículo 32, donde se incorpora un nuevo inciso cuarto que permite al empleador pactar por escrito con sus trabajadores (las partes) podrán que las horas extraordinarias se compensen con días adicionales de feriado (vacaciones).
- ✓ El nuevo artículo 33 que regula la obligación del empleador de llevar un registro control de asistencia y la facultad de la dirección del Trabajo de fijar las características de los sistemas de asistencia electrónicos.
- ✓ La modificación del artículo 34 bis, incorporando a sus disposiciones a los hoteles y clubes, además de la determinación del valor mínimo de la compensación de las horas de interrupción de la jornada.
- ✓ La modificación del inciso quinto del artículo 38, en cuanto a la distribución de la jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo.
- ✓ La modificación del inciso séptimo del artículo 38, en cuanto al plazo para resolver la solicitud de autorización de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos.
- ✓ La incorporación de los nuevos incisos octavo, décimo y undécimo del artículo 38, sobre sistemas excepcionales de jornada de trabajo y distribución de descansos.
- ✓ La modificación del artículo 40 bis, que fija en 30 horas o menos el máximo de jornada que se considera para los contratos de trabajo a tiempo parcial.
- ✓ La modificación al inciso primero del artículo 109 que regula algunos aspectos de la jornada de trabajo de la gente de mar o personal embarcado.

- ✓ La modificación a la letra d) del artículo 149, que regula la jornada de trabajo de los trabajadores de casa particular.
- ✓ La modificación a la letra d) del artículo 150, que regula los días de libre disposición en cada mes calendario que tiene los trabajadores de casa particular que vivan en la casa del empleador.
- ✓ La modificación al inciso cuarto del artículo 152 quáter J, que regula algunos aspectos de la jornada de trabajo de tripulantes de vuelo y de tripulantes de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga.
- ✓ La derogación del artículo 375, que regula los pactos sobre distribución de jornada de trabajo semanal.

## 6. ¿Qué trabajadores se beneficiarán con esta ley?

Esta ley beneficia a todos los trabajadores regidos por las normas del Código del Trabajo.

## 7. ¿Qué pasa con la jornada de trabajo los trabajadores regidos por otras normas legales?

La reducción de la jornada semanal contemplada en la Ley N° 21.561, no se aplicará a las personas contratadas bajo normas distintas al Código del Trabajo, como es el caso del pernal regido por la Ley N° 19378, los que presten servicios a honorarios, los funcionarios públicos, el personal regido por el Estatuto Docente, entre otras normas.

## 8. ¿La reducción de la jornada laboral podría afectar las remuneraciones de los trabajadores?

Por expresa disposición legal, la reducción de la jornada ordinaria de trabajo no puede representar para los trabajadores beneficiarios de ella una disminución de sus remuneraciones, en particular el artículo primero transitorio de la ley dispone:

*“La aplicación de esta ley en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de las trabajadoras y los trabajadores beneficiados”.*

## 9. ¿La reducción de la jornada laboral afecta a las jornadas bisemanales de trabajo?

El máximo de horas ordinarias de trabajo que se puede pactar en las denominadas jornadas bisemanales, reguladas en el artículo 39 del Código del Trabajo, guarda directa relación con el máximo de horas ordinarias semanales, toda vez que se permite pactar hasta 2 semanas, por lo que actualmente el máximo de horas ordinarias bisemanales es de 90 horas esto es 2 semanas de 45 horas, al reducirse gradualmente el máximo semanal tendremos que el número de horas que se podrá pactar en jornadas bisemanales también se reducirá gradualmente, , teniendo que:

- ✓ Serán 88 horas bisemanales a partir del 26.04.2024

- ✓ Serán 84 horas bisemanales a partir del 26.04.2026
- ✓ Serán 80 horas bisemanales a partir del 26.04.2028

**10. ¿Qué pasa con los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos autorizadas por la Dirección del Trabajo antes de la entrada en vigencia de la ley?**

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo cuarto transitorio de la Ley N° 21.561, las resoluciones que autoricen sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, dictadas por la Dirección del Trabajo antes de la fecha de entrada en vigencia de las modificaciones establecidas en la ley, se mantienen vigentes hasta su vencimiento.

Los empleadores en todo caso, pueden solicitar la adecuación de estos sistemas conforme el procedimiento que establezca para ello por la Dirección del Trabajo, con el objeto de ajustarse a la reducción de jornada máxima semanal.

**11. ¿Qué pasa con los sistemas de asistencia electrónicos autorizados por la Dirección del Trabajo conforme los actuales criterios?**

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo cuarto transitorio de la Ley N° 21.561, las autorizaciones otorgadas para la implementación de sistemas especiales de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo se mantendrán vigentes mientras cumplan los requisitos que fije el Director del Trabajo en la resolución a la que se refiere el artículo 33 del Código del Trabajo.

**12. ¿Al entrar en vigencia la modificación del inciso segundo del artículo 22 del código del Trabajo, ¿quiénes quedaran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo?**

De acuerdo al inciso segundo del artículo 22 estarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como:

- ✓ Gerentes
- ✓ Administradores
- ✓ Apoderados con facultades de administración
- ✓ Todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata

**13. ¿Qué se debe hacer en caso de existir controversia entre las partes sobre la procedencia de la exclusión de limitación de jornada?**

En caso de que exista controversia entre el empleador y el trabajador, referente a si procede el pacto de exclusión de jornada, se establece que cualquiera de las partes puede recurrir al Inspector del Trabajo respectivo, quien resolverá mediante resolución, si la labor desarrollada por el trabajador se

encuentra en alguna de las situaciones descritas en la norma legal. En caso de disconformidad por lo resuelto por el Inspector del Trabajo, de dicha resolución se puede recurrir ante el juez competente dentro del quinto día de notificada la resolución, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

#### **14. ¿Cómo se debe implementar la reducción de la jornada ordinaria de trabajo en las empresas, en cuanto a los pactos que regulan la duración y distribución de esta?**

De acuerdo a los artículos segundo y tercero transitorios, las modificaciones relativas a la reducción de jornada ordinaria de trabajo se entenderán incorporadas en los contratos individuales, instrumentos colectivos de trabajo y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que las modificaciones introducidas cumplan sus efectos, es así que tendremos que a partir del 26.04.2024 al ser el máximo semanal de 45 horas ordinarias de trabajo, aun cuando nada se diga en los contratos de trabajo, en los instrumentos colectivos o el reglamento interno, se considerará que el trabajador esta afecto a la jornada máxima de 44 horas.

Respecto de las adecuaciones de la jornada ordinaria diaria, a fin de cumplir con el máximo de jornada ordinaria semanal, estas deberán realizarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados, suscribiendo los anexos de contratos de trabajo con cada uno de los trabajadores o bien un acuerdo con la organización sindical que los represente, en el caso de que la distribución de la jornada este regulada en un instrumento colectivo, deberá realizarse la modificación de dicho instrumento.

#### **15. ¿Qué pasa si el empleador no ogra un acuerdo con sus trabajadores para implementar la reducción de la jornada ordinaria de trabajo?**

De acuerdo al artículo tercero transitorio, en el caso de no existir acuerdo entre las partes respecto de la distribución diaria de la jornada de trabajo, el empleador deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.

#### **16. ¿En cuántos días a la semana se pueden distribuir el máximo de horas ordinarias semanales?**

El Actual artículo 28 del Código del Trabajo establece que el máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 (45 horas) no podrá distribuirse en más de 6 ni en menos de 5 días, además nos indica que la jornada ordinaria diaria no podrá exceder de 10 horas día, sin perjuicio de las jornadas excepcionales reguladas en el artículo 38.

A partir del 26.04.2028, cuando el máximo sea de 40 horas semanales, esta no podrá distribuirse en más de 6 ni en menos de 4 días, el máximo de jornada ordinaria diaria sigue siendo de 10 horas diarias.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo octavo transitorio, en el caso de empresas que a la fecha de publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 21.561, hubiesen pactado una jornada de 40 horas o

menos, o que, con anticipación a lo dispuesto en el artículo primero transitorio, reduzcan a 40 horas la jornada ordinaria, pueden pactar que dicho máximo semanal se distribuya en 4 días.

### **17. ¿Qué permiso especial se establece en beneficio de los padres y cuidadores trabajadores de hijos menores de 12 años?**

El nuevo artículo 27, que entrara en vigencia el 26.04.2024, establece que los trabajadores que sean padres de niños de hasta 12 años, y las personas que tengan el cuidado personal de éstos, tendrán derecho a una banda de 2 horas en total, dentro de la que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada.

A modo de ejemplo si la jornada ordinaria de trabajo de la persona es de 44 horas semanales distribuidas de lunes a viernes de 9:00 horas a 18:48 horas, con un tiempo destinado a colación de 1 hora no imputable a la jornada, el trabajador dentro de la franja comprendida entre las 08:00 horas y las 10:00 horas podrá adelantar su hora de ingreso hasta en una hora, es así por ejemplo el trabajador podría ingresar a las 08:30 horas y consecuentemente su horario de salida sería a las 18:18 horas.

En el caso que ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de este derecho.

La norma establece que para ejercer este derecho el trabajador deberá entregar al empleador el respectivo certificado de nacimiento o la sentencia que le otorgue el cuidado personal de un niño o niña.

Debemos destacar que la norma establece que el empleador no podrá negar al trabajador este permiso, salvo en las situaciones que el mismo legislador a establecido, siendo estas situaciones:

- ✓ Cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo.
- ✓ Cuando por la naturaleza de los servicios que presta por el trabajador, como en el caso de funciones o labores de atención de público, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno.

Se establece un procedimiento especial para resolver posibles controversias respecto de si existen razones que impidan al trabajador ejercer este derecho, el cual consiste en a petición de cualquiera de las partes, el inspector del trabajo respectivo resolverá si las labores que el trabajador desarrolla se encuentran en alguna de las situaciones de excepción que establece la norma legal.

### **18. ¿Qué pasa con las empresas que actualmente tiene pactado que el descanso de colación es imputable a la jornada?**

Esta materia se encuentra regulada en el artículo sexto transitorio de la Ley N° 21.561, que nos indica que en las empresas que, a la fecha de entrada en vigencia de la reducción de jornada, tiene pactado

con sus trabajadores que el descanso dentro de la jornada (colación) es imputable a la jornada, las partes (empleador y trabajadores) deberán, de común acuerdo, llevar a cabo el ajuste a la nueva jornada, acuerdos que debiese materializarse en la suscripción de los anexos respectivos.

La misma norma establece que en caso de desacuerdo, y cuando el pacto de que la colación es parte de la jornada ordinaria de trabajo, esté contemplada en un instrumento colectivo, no será aplicable respecto de ésta lo dispuesto en los artículos 325 y 336 del Código del Trabajo, lo que implica que al tenor del artículo 325 no se aplica la Ultraactividad de un instrumento esto es que extinguido el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los trabajadores afectos al instrumento colectivo y que de acuerdo al artículo 336, la estipulación sobre que la colación es parte de la jornada ordinaria de trabajo diaria no es Piso de la negociación, no estando obligado el empleador al ofrecerla en la respuesta que dé a la presentación de un proyecto de contrato colectivo.

## **19. ¿Se puede pactar la compensación de horas extras por días de vacaciones?**

A partir del 26.04.2024, cuando entre en vigencia el nuevo inciso cuarto del artículo 32 del Código del Trabajo, el empleador podrá pactar con sus trabajadores que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales de feriado (vacaciones), se exige en la norma, que este pacto conste por escrito.

Se establece expresamente que podrán pactarse hasta 5 días hábiles de descanso al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los 6 meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias, para lo cual el trabajador debe dar aviso al empleador con 48 horas de anticipación.

Si el trabajador no solicita estos días en la oportunidad indicada por la norma, tiene derecho a al pago de las horas extras que realice en compensación de los días de feriado, debiendo el empleador realizar su pago dentro de la remuneración del respectivo periodo.

La norma nos indica que la compensación de horas extras por días de feriado se regirá por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado.

En caso de que la relación laboral concluya antes de que el trabajador haya utilizado los días adicionales de feriado, se establece que éstos días pendientes de utilizar se compensarán en conformidad a lo establecido en el artículo 73, es decir tal como se compensa el feriado legal y proporcional pendiente al concluir la relación laboral.

## **20. ¿Qué se entenderá como contrato de trabajo a tiempo parcial o jornada parcial?**

Actualmente el artículo 40 bis del Código del Trabajo, establece que son contratos de trabajo a tiempo parcial, aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo, no superior a  $\frac{2}{3}$  (dos tercios) de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22, es decir aquellos en que se pacte una jornada igual o inferior a 30 horas semanales que son los  $\frac{2}{3}$  de 45 horas.

A partir del 26.04.2024, el artículo 40 bis, establece que se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, en caso de que se convenga una jornada de trabajo no superior a 30 horas semanales.

## XIV. RECLAMACIÓN DE MULTAS CURSADAS POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

### 1. ¿Las multas que aplican los Inspectores del Trabajo, pueden ser reclamadas?

Si estas multas pueden ser reclamadas administrativamente ante la Dirección del Trabajo o bien reclamarse ante los Tribunales de Justicia.

### 2. ¿Cuál es el plazo si se reclama judicialmente?

Si la multa es reclamada en los Tribunales de Justicia, el plazo es de 15 días hábiles, contados desde la notificación de la multa.

### 3. Si la reclamación se interpone ante la Dirección del Trabajo, ¿En qué plazo debe reclamarse?

La reclamación ante la Dirección del Trabajo, que se denomina reconsideración administrativa debe plantearse en el plazo de 30 días hábiles administrativos, esto es de lunes a viernes excluyéndose los días sábado, domingo y festivo, contados desde el día hábil siguiente a la fecha de notificación de la Resolución de Multa.

### 4. La resolución de la Dirección del Trabajo que resuelve la reconsideración de la multa, ¿En qué plazo puede reclamarse?

La resolución de la Dirección del Trabajo que se pronuncia sobre la solicitud de reconsideración administrativa puede reclamarse ante el Tribunal competente en el plazo de 15 días, contados desde la notificación de esa resolución.

### 5. En los casos que se aplica una multa administrativa, ¿En qué plazo debe corregirse la infracción para acceder a una rebaja del 50% del monto de la multa?

Si la infracción que originó la aplicación de la multa es corregida en el plazo de 15 días hábiles siguientes a la notificación de la multa, a satisfacción de la Dirección del Trabajo, ésta podrá rebajarse en un 50%, sin perjuicio del derecho a solicitar una reconsideración por el monto total de la multa a la misma Dirección.

Los días hábiles se cuentan de conformidad al artículo 25 de la Ley N° 19.880, esto es de lunes a viernes excluyéndose los días sábado, domingo y festivo.

### 6. ¿Cómo se hace la reconsideración administrativa de multa?

La reclamación administrativa de multa, puede hacerse de manera presencial en la oficina a la cual pertenece el funcionario que la curso o bien hacerse vía el sitio web de la Dirección del Trabajo.

## 7. ¿Qué es el Recurso Administrativo para Multas (RAM)?

Es un aplicativo que permite a los empleadores solicitar a la DT:

- ✓ La reconsideración de una multa
- ✓ La sustitución de la multa por capacitación, o
- ✓ La sustitución de la multa por la incorporación en un programa de asistencia al cumplimiento.

Las dos últimas opciones dependen del número de trabajadores vigentes al momento de constatare la infracción y las materias laborales, previsionales o de seguridad y salud en el trabajo por las cuales haya sido sancionado.

## 8. ¿Qué requisitos debe cumplir el empleador para solicitar Recurso Administrativo para Multas?

Para que proceda la presentación del recurso administrativo se requiere:

- ✓ No haber reclamado judicialmente la sanción aplicada.
- ✓ No haber pagado la sanción aplicada.
- ✓ Encontrarse dentro del plazo legal de 30 días hábiles administrativos de notificada la Resolución de Multa.
- ✓ Que se trate del primer ejercicio del derecho; es decir, que no se haya agotado esta instancia administrativa con una presentación anterior recaída sobre la misma sanción. Sin perjuicio de esto, si un Infractor solicita una Sustitución de Multa por Programa de Capacitación o una Sustitución de Multa por Programa de Asistencia al Cumplimiento y ésta es rechazada por no cumplirse con el requisito de no haber hecho uso de este beneficio en los 12 meses anteriores respecto de la misma infracción, y se encuentra dentro del plazo de 30 días hábiles administrativos contados desde la notificación de la Resolución de Multa, podrá solicitar una Reconsideración Administrativa de Multa.
- ✓ Para el caso de la Sustitución de Multa por Programa de Capacitación o Sustitución de Multa por Programa de Asistencia al Cumplimiento, además se debe cumplir:
- ✓ Existencia de un máximo de 49 trabajadores contratados, a la fecha de la constatación de la o las infracciones, considerando todos los trabajadores de su dependencia, incluidas todas las sucursales o establecimientos que tenga en el país;
- ✓ Que no se trate de sanciones por infracciones a normas de seguridad y salud en el trabajo, si es Sustitución de Multa por Programa de Capacitación.
- ✓ Que se trate de sanciones por infracciones a normas de seguridad y salud en el trabajo, si es Sustitución de Multa por Programa de Asistencia al Cumplimiento.

- ✓ No haber hecho uso del beneficio de sustitución de multa dentro del último año respecto de la misma infracción sancionada (se entiende por mismo Código de Infracción del Tipificador de Hechos Infracionales). Este plazo debe entenderse como un período de doce meses, contados desde la fecha de la anterior Resolución de sustitución que deja sin efecto, mantiene o que aumenta en un 25% la o las sanciones que procedieren;
- ✓ No haber solicitado Reconsideración Administrativa de Multa de conformidad con los artículos 511 y 512 del Código del Trabajo

## 9. ¿Qué documentación debe adjuntar el empleador al solicitar Recurso Administrativo para Multas?

La documentación necesaria que acredite el cumplimiento total, a satisfacción de la Dirección del Trabajo, de las materias que fueron infracciones y por las cuales se está solicitando el Recurso Administrativo o la documentación que acredite que se ha incurrido en un error de hecho al aplicar la sanción.

## 10. ¿Cómo ingresa el empleador para solicitar el Recurso Administrativo para Multas?

El empleador, ingresa al portal Mi DT mediante la utilización de la ClaveÚnica, 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.

## 11. ¿Cómo puede realizar la solicitud de Recurso Administrativo para Multas?

- ✓ Para realizar la solicitud de Recurso Administrativo para multas en el sitio web el empleador debe seguir el siguiente procedimiento:
- ✓ Haga clic en "ir al trámite en línea".
- ✓ Haga clic en "iniciar sesión".
- ✓ Escriba su RUN y ClaveÚnica, y haga clic en "Continuar". Si no está registrado, solicite la ClaveÚnica.
- ✓ Ingrese a su perfil y actualice sus datos si es primera vez que accede al portal Mi DT.
- ✓ Haga clic en "Denuncias y solicitudes" y realice los siguientes pasos:
  - ✓ Haga clic en "Recurso Administrativo de Multas".
  - ✓ Seleccione la tarjeta "Solicitud RAM".
  - ✓ Debe completar todos los pasos que se le vayan requiriendo

- ✓ Como resultado del trámite, el empleador habrá solicitado el Recurso Administrativo para multas, respecto de las que marcó. Se enviará la confirmación del registro mediante correo electrónico y podrá descargar un comprobante desde Mi DT.

**12. ¿Qué pasa si el empleador no solicitó el recurso administrativo para multas, respecto de alguna sanción incluida en la Resolución de multa?**

El empleador puede solicitar Recurso Administrativo respecto del total de la Resolución de Multa o respecto de las sanciones que estime conveniente.

Una vez ingresado el Recurso Administrativo vía web, no podrá volver a solicitar otro recurso respecto de la misma Resolución de Multa, aunque se trate de sanciones que no fueron incluidas en el Recurso Administrativo anteriormente presentado vía web. Solo puede hacerlo presencialmente, vía oficina de Partes siempre que se encuentre dentro del plazo para ello.

**13. ¿Puede el empleador realizar modificaciones ante errores en una solicitud de Recurso Administrativo para Multas?**

No, el Recurso Administrativo ingresado en el portal web no puede ser modificado.

Sin perjuicio de ello, podrá acompañar antecedentes adicionales vía Oficina de Partes.



**Tema Principal**

## LEY N°21.643 QUE “MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO Y OTROS CUERPOS LEGALES, EN MATERIA DE PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO TAMBIÉN CONOCIDA COMO LEY KARIN

*Este 15 de enero se publicó en el Diario Oficial la Ley N°21.643 que “Modifica el Código del Trabajo y otros Cuerpos Legales, en Materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo también conocida como Ley Karin, su vigencia será a partir del 1 de agosto de 2024, ley que busca fortalecer la prevención del acoso en los ambientes laborales.*

La ley inicia modificando el artículo 2 del Código del Trabajo, estableciendo que las relaciones laborales deberán fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

En el mismo sentido, se incorpora al mismo artículo una nueva definición de Acoso Sexual, Acoso Laboral y Violencia en el Trabajo:

**Acoso sexual:** el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

**Acoso laboral:** toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

**Violencia en el trabajo:** ejercida por terceros ajenos a la relación laboral: aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de clientes, proveedores o usuarios, entre otros.

Junto a ello, se amplía el concepto de “actos de discriminación”, agregando la frase “o cualquier otro motivo”, lo que pone término a la discusión sobre si el catálogo contenido en la norma era o no taxativo.



## Nuevas obligaciones para empleador

Con la modificación del numeral 12 del artículo 154 y la inclusión del nuevo artículo 154 bis, los empleadores deberán introducir un nuevo Protocolo de Prevención respecto del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo el que deberá considerar medidas de resguardo, un procedimiento de investigación y sanciones aplicables.

Este protocolo deberá incorporarse al reglamento interno en el caso de las empresas con más de 10 trabajadores, mientras que las empresas que no tengan la obligación de suscribir este documento deberán informar el protocolo a sus trabajadores al momento de suscribir el contrato de trabajo.

Además, los empleadores tendrán el deber de informar semestralmente los canales que mantiene la empresa para la recepción de denuncias sobre incumplimientos, así como las instancias estatales para denuncia y acceso a prestaciones en materia de seguridad social.

### ¿Cuáles serán los requisitos mínimos del protocolo?

Identificación de los peligros y evaluación de riesgos asociados.

Medidas para prevenir y controlar tales riesgos, con objetivos medibles.

Medidas para informar y capacitar adecuadamente a los trabajadores de los riesgos, con inclusión de los derechos y responsabilidades de los trabajadores.

Medidas para prevenir el acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo según la naturaleza de las prestaciones y funcionamiento de la empresa.

Medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procesos de investigación de acoso sexual o laboral y medidas frente a denuncias inconsistentes.

Mecanismos de prevención, formación, educación y protección destinados a resguardar la debida actuación de las trabajadoras y de los trabajadores, independiente del resultado de la investigación en estos procedimientos.

En cuando al procedimiento ante actos de violencia, el empleador tendrá la obligación de investigar siguiendo el procedimiento establecido por ley en los artículos 211B y siguientes, lo que contempla:

La posibilidad de presentar denuncias ante la Inspección del Trabajo o directamente al empleador de forma verbal o escrita.

En caso de denuncia realizada directamente al empleador, este último deberá tomar medidas de resguardo inmediatas.



El empleador podrá iniciar una investigación interna de los hechos o, en 3 días, remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo respectiva, cualquiera fuera el caso la investigación deberá concluir en 30 días.

En caso de investigación interna, ésta siempre deberá constar por escrito y ser llevada en estricta reserva, garantizando la bilateralidad de la instancia. Una vez terminado, se deberá remitir la investigación junto con las conclusiones al a Inspección del Trabajo, quien se pronunciará dentro de un plazo de 30 días, en caso de no pronunciarse las conclusiones de la empresa se considerarán como válidas.

Las conclusiones del empleador deberán contener medidas correctivas.

El empleador deberá implementar las medidas o sanciones dentro del plazo de 15 días desde la respuesta de la DT.

### **¿Qué rol tendrá el Ministerio del Trabajo y Prevención Social y la Dirección del Trabajo (DT) en la implementación de esta Ley?**

Por orden del nuevo artículo 211-B Código de Trabajo, el Ministerio del trabajo y Previsión Social, previo informe de la DT, deberá dictar un reglamento que establecerá las directrices que deberán regir las investigaciones de acoso sexual y laboral.

### **Modificaciones al sistema público**

La ley Karin no solo trae modificaciones al sistema privado sino también al sistema público, extendiendo a los organismos del estado la obligación de establecer un protocolo de prevención de la violencia en el trabajo, el acoso laboral y sexual, informar semestralmente los canales y mecanismos de denuncia. Sumado a lo anterior, y en la misma línea del empleador privado, los procedimientos de investigación deberán mantener la bilateralidad, debiendo ambas partes ser escuchadas.

Esta ley entrará en vigencia el primer día del sexto mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial, por lo que empezará a regir desde el 1 de agosto del 2024. En el intertanto, el MinTrab deberá dictar el reglamento antes señalado.

Cabe señalar que, los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de la presente ley, se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia.

Jose González  
Asesor del Boletín del Trabajo.

## CARTOLA ESTADÍSTICA

### DATOS BASICOS

DATOS ESTADISTICOS GENERALES	
UTM	64.793
I.P.C	0,6
ÍNDICE I.P.C	102,32
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><b>\$ 254.854</b>  <b>Monto por trabajador: \$ 43.325</b>  <b>A contar enero- diciembre 2023</b>  <b>Circular N° 2 de 11.01.202 TGR</b></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 FEBRERO 2024	VALOR EN PESOS MARZO 2024
Tope imponible AFP	81.6	3.107.003	3.126.984
Tope imponible IPS (EX INP)	60	2.203.982	2.211.390
Tope imponible AFC	122.6	4.666.033	4.696.040

**GRATIFICACIÓN LEGAL ARTÍCULOS 47 Y 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO**

<b>Monto del tope anual (4.75 I.M.M)</b>	<b>\$2.185.000</b>
<b>Monto tope mensual</b>	<b>\$182.083</b>
<b>EJEMPLO TRABAJADORES CON INGRESO MINIMO</b>	
<b>Sueldo</b>	<b>\$ 460.000</b>
<b>25% Gratificación</b>	<b>\$ 115.000</b>

**CARGAS FAMILIARES A CONTAR DEL 01 DE SEPTIEMBRE DEL 2023**

<b>A</b>	<b>INGRESO HASTA</b>			<b>\$ 539.328</b>	<b>\$ 20.328</b>
<b>B</b>	<b>INGRESO HASTA</b>	<b>\$539.329</b>	<b>Hasta</b>	<b>\$ 787.746</b>	<b>\$ 12.475</b>
<b>C</b>	<b>INGRESO HASTA</b>	<b>\$787.747</b>	<b>Hasta</b>	<b>\$ 1.228.614</b>	<b>\$ 3.942</b>
<b>D</b>	<b>INGRESO HASTA</b>	<b>\$1.228.615</b>			<b>0</b>

**VALOR MÍNIMO TIEMPO DE ESPERA ARTICULO 25 BIS CÓDIGO DEL TRABAJO  
DESDE 01.09.2023**

<b>VALOR FORMULA HORA ESPERA</b>	<b>460.000 * 1.5 / 180</b>
<b>VALOR HORA ESPERA</b>	<b>\$3.833,33</b>

## UNIDAD DE FOMENTO (UF)

Día	Mes	Valor (\$)
10	Marzo2024	36.943,51
11	Marzo2024	36.950,64
12	Marzo2024	36.957,77
13	Marzo2024	36.964,90
14	Marzo2024	36.972,04
15	Marzo2024	36.979,17
16	Marzo2024	36.986,31
17	Marzo2024	36.993,44
18	Marzo2024	37.000,58
19	Marzo2024	37.007,72
20	Marzo2024	37.014,87

Día	Mes	Valor (\$)
21	Marzo2024	37.022,01
22	Marzo2024	37.029,16
23	Marzo2024	37.036,30
24	Marzo2024	37.043,45
25	Marzo2024	37.050,60
26	Marzo2024	37.057,75
27	Marzo2024	37.064,90
28	Marzo2024	37.072,05
29	Marzo2024	37.079,21
30	Marzo2024	37.086,36
31	Marzo2024	37.093,52

Día	Mes	Valor (\$)
1	Abril2024	37.100,68
2	Abril2024	37.107,84
3	Abril2024	37.115,00
4	Abril2024	37.122,16
5	Abril2024	37.129,33
6	Abril2024	37.136,49
7	Abril2024	37.143,66
8	Abril2024	37.150,83
9	Abril2024	37.158,00

## 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](http://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"><li>• Determinación Diferencias de Gratificación Pagada Mensualmente por Cambio del Ingreso Mínimo Mensual Durante el Año 2023</li></ul>
II	FEBRERO	<ul style="list-style-type: none"><li>• Respuestas y Soluciones Laborales Volumen I</li></ul>
III	MARZO	<ul style="list-style-type: none"><li>• Respuestas y Soluciones Laborales Volumen II</li></ul>



# 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](http://www.portaldesoluciones.cl)  
[www.boletindeltrabajo.cl](http://www.boletindeltrabajo.cl)