

LABORAL REVISTA

GRUPO BT



Boletín del Trabajo

EDICIÓN
FEBRERO
2025 CHILE

MIL SOLUCIONES TOMO 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

FEBRERO 2025

Printed in Chile

©2025

**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN
TOTAL O PARCIAL**

CONTENIDO

RESPUESTAS Y SOLUCIONES LABORALES – TOMO II	3
INTRODUCCIÓN.....	3
I. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO	3
II. EL ACOSO LABORAL	21
III. EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	23
IV. EL SEGURO DE CESANTÍA	25
V. EL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	42
VI. TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA	56
VII. EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS (EST)	67
VIII. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS	74
IX. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	91
X. TÉRMINO DE CONTRATO DE TRABAJO	107
XI. LAS INDEMNIZACIONES POR TERMINO DE CONTRATO Y FINIQUITO.....	121
XII. LAS REMUNERACIONES DEL PERSONAL	132
XIII. TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN	150
XIV. LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.....	154
BOLETÍN INFORMATIVO FEBRERO 2025.....	175
CUANDO LA SALUD DEL TRABAJO ES INCOMPETENTE CON LAS FUNCIONES PACTADAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO	175
CARTOLA ESTADÍSTICA	177
TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2024	180

RESPUESTAS Y SOLUCIONES LABORALES – TOMO 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. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

1. ¿Qué es el contrato de trabajo?

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

2. ¿Qué elementos conforman el contrato de trabajo?

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

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

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

Las principales características del contrato individual de trabajo son:

- ✓ **Privado:** Rige relaciones jurídicas entre particulares.
- ✓ **Consensual:** Se perfecciona por el mero consentimiento de las partes sin formalidad alguna
- ✓ **Bilateral:** Ambas partes se obligan recíprocamente, razón por la cual no puede modificarse o dejarse sin efecto sino con el consentimiento de ellas.
- ✓ **Conmutativo:** Las obligaciones recíprocas se miran como equivalentes.
- ✓ **Oneroso:** Porque tiene por objeto la utilidad de ambas partes gravándose uno en beneficio el otro.
- ✓ **De tracto sucesivo:** La ejecución del contrato no se acaba en un momento, sino que se prolonga en el tiempo.
- ✓ **Dirigido:** En cuanto el Estado ha establecido determinadas reglas protectoras del trabajador llamadas derechos mínimos que las partes no pueden eludir. Se limita la autonomía de la voluntad.

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

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

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

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

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

El plazo es de 15 días en los siguientes casos:

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

7. ¿Cuándo el plazo es de 5 días?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. ¿Cuál es el monto de la multa?

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

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

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

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

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

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

16. ¿Puede modificarse el contrato de trabajo?

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

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

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

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

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

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

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

20. ¿Qué es el *lus Variandi*?

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

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

El empleador puede alterar unilateralmente:

- a) La naturaleza de los servicios.
- b) El sitio o recinto en que los servicios deban prestarse.
- c) El empleador puede alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos, anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo.

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

Esta facultad procede en las siguientes condiciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

Este es un plazo de 30 días corridos.

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

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

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

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

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

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

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

Este plazo es de días corridos.

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

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

- a) Lugar y fecha del contrato;
- b) Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, domicilio, dirección de correo electrónico de ambas partes y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador.
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;

- d) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa exista el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
- f) Plazo del contrato; y
- g) Demás pactos que acordaren las partes. Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o en servicios.
- h) Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes.

32. ¿Qué es una cláusula tácita?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

No, este tipo de cláusulas se consideran ilegales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

44. ¿Cuál es el contrato de carácter indefinido?

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

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

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

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

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

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

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

Los títulos técnicos otorgados por establecimientos educacionales técnico-profesionales - Industriales o Comerciales- corresponden a títulos de nivel medio, en cambio, los títulos técnicos otorgados por instituciones de enseñanza superior, Centro de Formación Técnica o Institutos Profesionales, tienen carácter de títulos técnicos de nivel superior, por lo que las personas que cuentan con un título técnico otorgado por una institución de enseñanza superior, o un centro de formación técnica o un instituto profesional pueden convenir un contrato de plazo fijo con una duración de 2 años.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El Código del Trabajo no contempla la figura del "contrato de reemplazo", que sí se contiene en otras leyes laborales especiales como, por ejemplo, en el Estatuto Docente y en el de la Atención Primaria de Salud Municipal. Sin embargo no existe inconveniente legal alguno para que un trabajador sea

contratado con un contrato de plazo fijo con el objeto de reemplazar a un trabajador que está haciendo uso, por ejemplo, de licencia médica, conviniéndose en el contrato un plazo que puede ser igual a la duración de la licencia y si ésta última se prorrogara podría el contrato laboral renovarse por la misma cantidad de días, y al finalizar el nuevo plazo poner término al contrato suscribiéndose el correspondiente finiquito.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Es el contrato de trabajo que tiene una jornada semanal pactada igual o inferior a 30 horas semanales, este tipo de contrato se encuentra regulado en el artículo 40 bis del Código del Trabajo.

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

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

- a) Se entiende por contrato con jornada a tiempo parcial aquellos en que se ha pactado una jornada que no exceda de 30 horas semanales.
- b) Se permite pactar horas extraordinarias, las que deben sujetarse a las normas contenidas en los artículos 30, 31 y 32.
- c) La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá superar las 10 horas.
- d) La jornada ordinaria diaria puede interrumpirse por un lapso no inferior a media hora y no superior a una hora para colación. Es posible que dicha jornada ordinaria diaria no se interrumpa para colación, por lo cual, el máximo señalado podrá laborarse en forma ininterrumpida.
- e) Los trabajadores afectos a este tipo de contrato gozan de los derechos que contempla el Código, para los dependientes a tiempo completo.
- f) El sueldo mínimo mensual puede ser de un monto menor al fijado para la jornada máxima semanal, actualmente de 44 horas semanales, calculándose este en proporción a la jornada parcial convenida, dándonos a modo de ejemplo que:

Sueldo mínimo proporcional jornada 30 horas semanales

$$\text{Sueldo mínimo} = (510.636 / 44) \times 30$$

$$\text{Sueldo mínimo} = 348.161.-$$

Sueldo mínimo proporcional jornada 20 horas semanales

$$\text{Sueldo mínimo} = (510.636 / 44) \times 20$$

$$\text{Sueldo mínimo} = 232.107.-$$

- g) El límite de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales de la gratificación legal pagada bajo la modalidad del artículo 50, se calculará proporcionalmente, a modo de ejemplo para una jornada de 20 horas semanales el cálculo sería el siguiente:

$$\text{Tope anual de gratificación jornada 44 horas semanales } (4.75 \times 510.636) = \$2.425.521.-$$

$$\text{Tope anual de gratificación jornada 20 horas semanales } (((4.75 \times 510.636) / 44) \times 20) = \$ 1.102.510.-$$

$$\text{Tope mensual de gratificación jornada 20 horas semanales } (1.102.510 / 12) = \$ 91.876.-$$

- h) La gran ventaja y conveniencia de celebrar este contrato de jornada a tiempo parcial, es que las partes podrán pactar alternativas de distribución de la jornada, con lo cual, no quedan afectas o atadas a una distribución única.

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

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

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

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

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

El ingreso mínimo mensual a contar del 01.01.2025 es de \$510.636.-, el cual corresponde a la jornada de 44 horas semanales, de pactarse una jornada inferior por ejemplo de 30 horas semanales, se debe calcular la proporción que corresponde del ingreso mínimo a dicha jornada para ello se debe hacer la siguiente operación.

Los \$510.636.- se dividen por 176 horas, número de horas que corresponde a 44 horas semanales multiplicado por 4 semanas, el resultado de esa operación se multiplicara por 120, que es 30 horas semanales multiplicado por 4 semanas

Ingreso mínimo para 30 horas semanales= $(510.636 / 176) \times 120$

Ingreso mínimo para 30 horas semanales= \$348.161.-

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

Sueldo mínimo proporcional jornada 30 horas semanales

Sueldo mínimo = $(510.636 / 44) \times 30$

Sueldo mínimo = 348.161.-

Sueldo mínimo proporcional jornada 20 horas semanales

Sueldo mínimo = $(510.636 / 44) \times 20$

Sueldo mínimo = 232.107.-

Sueldo mínimo proporcional jornada 15 horas semanales

Sueldo mínimo = $(510.636 / 44) \times 15$

Sueldo mínimo = 174.080.-

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

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

Considerando el IMM vigente desde el 01.01.2025 tendremos

Tope proporcional jornada 30 horas semanales:

Tope anual en IMM $(4,75/44) \times 30 = 3,2386363$

Tope anual en pesos: $(510.636 \times 3,2386363) = \$1.653.764.-$

Tope mensual en pesos $(1.653.764 / 12) = \$137.814.-$

Tope proporcional jornada 25 horas semanales

Tope anual en IMM $(4,75/44) \times 25 = 2,69886363$

Tope anual en pesos: $(510.636 \times 2,69886363) = \$1.378.137.-$

Tope mensual en pesos: $(1.378.137 / 12) = \$114.844.-$

Tope proporcional jornada 20 horas semanales

Tope anual en IMM $(4,75/44) \times 20 = 2,1590909$

Tope anual en pesos: $(510.636 \times 2,1590909) = \$1.102.510.-$

Tope mensual en pesos: $(1.102.510 / 12) = \$91.876.-$

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

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

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

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

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

El trabajador pensionado de invalidez que continúe laborando está obligado a asistir al trabajo y el empleador al pago de la remuneración convenida, dado que la obtención de pensión de invalidez no es causal de terminación de contrato, pudiendo emplear su capacidad residual de trabajo, por lo que si no asiste a trabajar el empleador tampoco está obligado a remunerarlo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Una oferta de trabajo puede ser considerada como discriminatoria si:

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

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

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

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

La doctrina emanada de la Dirección del Trabajo, ha precisado que la subsistencia de los derechos y obligaciones cuando opera el cambio en la empresa se produce por el solo ministerio de la ley, no requiriéndose en consecuencia que las partes deban suscribir un nuevo contrato de trabajo o modificar los ya existentes, lo que no obsta a que las partes acuerden actualizar los contratos individuales, dejándose constancia en ellos del cambio de empleador y se consigne la antigüedad de los dependientes, sin que sea necesario agregar o modificar ninguna otra estipulación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La situación es distinta cuando el cambio de domicilio de la empresa se efectúe a una ciudad distinta de la inicialmente pactada, al respecto la Dirección del Trabajo ha señalado en dictamen 4428/173 de 22.10.2003, que si el cambio de domicilio de una empresa se efectúa a una ciudad distinta a la primitivamente estipulada en el contrato de trabajo, el empleador debe contar necesariamente con el consentimiento del trabajador, toda vez que con ello se estaría alterando una de las condiciones del contrato, cual es el lugar de prestación de los servicios.

II. EL ACOSO LABORAL

1. ¿Qué es el acoso laboral?

De acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del art. 2º del Código del Trabajo, el acoso laboral es 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.

2. ¿Quién puede cometer acoso laboral?

El acoso laboral puede ser cometido por:

- ✓ El empleador, en contra de uno o más trabajadores.
- ✓ Por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores.

3. ¿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.

4. ¿De qué manera se puede cometer acoso laboral?

El acoso laboral se puede concretar por cualquier medio lenguaje escrito, verbal y no verbal, medios tecnológicos, etc. El acoso laboral engloba comportamientos de distinta naturaleza, que pueden ser comportamientos independientes o una combinación de comportamientos, puede ser una única vez o ser una conducta reiterada.

5. ¿Qué puede hacer un trabajador que es víctima de acoso laboral?

El trabajador afectado puede interponer una denuncia ante el empleador, quien debe tener protocolos para prevenir y sancionar este tipo de conductas, en cuyo caso el empleador puede realizar una investigación de las materias denunciadas o bien derivar dicha denuncia a la Inspección del Trabajo.

El trabajador, si así lo estima, puede denunciar las conductas de acoso laboral directamente a la Inspección del Trabajo.

6. ¿Qué tipo de conductas son consideradas acoso laboral?

Incluye tanto la violencia física (agresión física sobre el trabajador o causar daños en propiedades de la organización o del personal) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, etc.) Entre otras conductas se encuentran: obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia. Juzgar el desempeño de un/a trabajador/a de manera ofensiva. Cuestionar injustificadamente decisiones de un trabajador. No asignar tareas, asignar tareas sin sentido, asignar tareas muy por debajo, de sus capacidades o sobrecargar de tareas a un/a trabajador/a. Aislar o ignorar a un trabajador/a. Gritos y gestos agresivos o intimidatorios, etc.

De esta manera, la creación de un ambiente de trabajo hostil y ofensivo también puede configurar una situación de acoso laboral, dado que pone en riesgo la situación laboral u oportunidades en el empleo de las personas expuestas a trabajar en este tipo de ambientes

7. ¿Qué debe contemplar el reglamento interno de orden higiene y seguridad en materia relativa al acoso laboral?

De acuerdo a lo previsto en el N° 12 del artículo 154 del Código del Trabajo, el reglamento interno de la empresa debe contemplar el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168.

III. EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

1. ¿Qué se entiende por acoso sexual?

El acoso sexual es toda conducta realizada por una persona de forma indebida y por cualquier medio, que implique hacer requerimientos (imposiciones, exigencias, invitaciones, etc.) de carácter sexual, en contra de otra que no consiente en ello (no cuenta con su aprobación), y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. (Artículo 2º, inciso 2º, letra a), Código del Trabajo).

2. ¿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 21/03/2005 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.

3. ¿Qué tipo de conductas son consideradas acoso sexual?

Entre otras, las insinuaciones sexuales no deseadas o no consentidas, las solicitudes de favores sexuales u otras conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como, comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlos.

La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe, debiendo destacarse que, la sola amenaza a cualquier aspecto asociado a la situación laboral de la persona afectada no es tolerable.

En estos casos, la creación de un ambiente de trabajo hostil y ofensivo, motivado por razón de género, se considera una conducta de violencia de género al propiciar la aparición de conductas de acoso, violencia y discriminación, que pone en riesgo la situación laboral, oportunidad y seguridad de las personas expuestas a trabajar en este tipo de ambientes.

4. ¿Quiénes pueden incurrir en conductas de acosos sexual acoso sexual?

El empleador del trabajador afectado

Un trabajador o trabajadora del sector privado o público, que sea superior o par del afectado o afectada.

5. ¿Quiénes pueden ser víctimas de acoso sexual?

Un trabajador o trabajadora del sector privado o público, subordinado o par del autor de acoso sexual.

6. ¿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 3 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.

7. ¿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).

8. ¿Qué debe contemplar el reglamento interno en materia relativa al acoso sexual?

De acuerdo a lo previsto en el N° 12 del artículo 154 del Código del Trabajo, el reglamento interno de la empresa debe contemplar el protocolo de prevención respecto del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, y el procedimiento al que se someterán las trabajadoras y los trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el Título IV del Libro II, el que considerará las medidas de resguardo que se adopten respecto de los involucrados y las sanciones que se aplicarán.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168.

9. ¿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.

10. ¿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).

11. ¿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 proporcionar a la persona denunciante atención psicológica temprana, a través de los programas que dispone el organismo administrador respectivo de la ley N° 16.744.

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 3 días de recepcionada la denuncia.

IV. 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 o en los servicios Locales de Educación.
- ✓ 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 N° 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. 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 131,9 UF (vigente desde el 1 de febrero 2025), 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 a 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 6° 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 éstos 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 rechaza su participación por no reunir requisitos del curso?

Si el organismo capacitador que ejecutará la actividad de capacitación rechaza 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. 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 obtuvieron mediante simulación o engaño prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario y quienes de igual forma obtuvieron 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 establecida 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 constituirán 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 a 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.

V. EL COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Desde la entrada en vigencia del Decreto N° 44-2023 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el 01.02.2025, la constitución y funcionamiento de los comités paritarios se rige por el Párrafo 3, De la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del mencionado Decreto 44.

1. ¿Qué empresas deben constituir comité paritario?

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 de la ley N° 16.744, en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas deberán funcionar los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Si la entidad empleadora tuviere 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 si es que en ellas prestan servicios más de 25 trabajadores.

2. ¿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.

3. ¿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.

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

- 1) Asesorar e instruir a las personas trabajadoras para la correcta utilización de los instrumentos de protección.

Para este efecto, se entenderá por instrumentos de protección, no solo el elemento de protección personal, sino todo dispositivo tendiente a controlar riesgos de accidentes o enfermedades en el ambiente de trabajo, tales como protección de máquinas, sistemas o equipos de captación de contaminaciones del aire, etc.

La anterior función la cumplirá el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de preferencia por los siguientes medios:

- a) Visitas periódicas a los lugares de trabajo para revisar y efectuar análisis de los procedimientos de trabajo y utilización de los medios de protección, impartiendo instrucciones en el momento mismo;

- b) Utilizando los recursos, asesorías o colaboraciones que se pueda obtener de los organismos administradores;
 - c) Organizando reuniones informativas, charlas o cualquier otro medio de divulgación.
- 2)** Vigilar el cumplimiento tanto por parte de las entidades empleadoras como de las personas trabajadoras, de las medidas de prevención o de seguridad y salud en el trabajo.

Para estos efectos, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad desarrollará una labor permanente, debiendo para ello confeccionar un programa de trabajo el que considerará, como mínimo, las actividades a realizar, los plazos y los encargados de controlar el cumplimiento de las medidas preventivas. Para la formulación del programa, se tendrán en cuenta las siguientes normas generales:

- a) El o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deberán practicar una completa y acuciosa revisión de las maquinarias, equipos e instalaciones diversas; del almacenamiento, manejo y movimiento de los materiales, sean materias primas en elaboración, terminadas o desechos; de la naturaleza de los productos o subproductos; de los sistemas, procesos o procedimientos de producción; de los procedimientos y maneras de efectuar el trabajo sea individual o colectivo y tránsito del personal; de las medidas, dispositivos, elementos de protección personal y prácticas implantadas para controlar riesgos a la salud física o mental y, en general, de todo el aspecto material o personal de la actividad de producción, mantenimiento o reparación y de servicios, con el objeto de buscar e identificar condiciones o acciones que pueden constituir riesgos de posibles accidentes o enfermedades profesionales;
- b) Complementación de la información obtenida en el literal anterior, mediante un análisis de los antecedentes que se dispongan, de todos los accidentes ocurridos con anterioridad, durante un período tan largo como sea posible, con el objeto de relacionarlos entre sí;
- c) Jerarquización de los incumplimientos y deficiencias en materia de seguridad y salud en el trabajo encontrados de acuerdo con su importancia o magnitud. Determinar la necesidad de asesoría técnica para aspectos o situaciones muy especiales de riesgos o que requieren estudios o verificaciones instrumentales o de laboratorio y obtener esta asesoría del organismo administrador;
- d) Fijar una pauta de prioridades de las acciones, estudiar o definir soluciones y fijar plazos de ejecución, todo ello armonizando la trascendencia de los incumplimientos y deficiencias con la cuantía de las posibles inversiones y la capacidad económica de la entidad empleadora;
- e) Controlar el desarrollo del programa de trabajo y evaluar sus resultados.

El programa de trabajo que el Comité Paritario confeccione de conformidad a este numeral no será rígido, sino que debe considerarse como un elemento de trabajo esencialmente variable y sujeto a cambios. En la medida que se cumplan etapas, se incorporarán otras nuevas, y podrán introducirse todas las modificaciones que la práctica, los resultados o nuevos estudios aconsejen.

- 3)** Investigar, con resguardo a la información de carácter sensible o confidencial, las causas de los accidentes del trabajo, enfermedades profesionales, incidentes peligrosos, y cualquiera otra afección que afecte en forma reiterada o general a los trabajadores y sea presumible que tenga su origen en la utilización de productos fitosanitarios, químicos o nocivos para la salud.

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deberán emplear la metodología de investigación que les indique su organismo administrador de la ley N° 16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá solicitar a la entidad empleadora que le informe acerca de la Tasa de Frecuencia y Gravedad u otra adicional que estime conveniente.

A su vez, dicho Comité utilizará estos antecedentes como un medio de evaluación del resultado de su gestión.

- 4) Decidir si el accidente del trabajo o la enfermedad profesional cuyas causas hubiere investigado previamente, se debió a negligencia inexcusable de la persona trabajadora en los términos del artículo 70 de la ley N° 16.744.
- 5) Indicar la adopción de todas las medidas de seguridad y salud que sirvan para la prevención de los riesgos laborales.
- 6) Promover la realización de cursos destinados a la capacitación profesional de las personas trabajadoras en proveedores públicos o privados autorizados para cumplir esta finalidad o en la misma entidad empleadora, faena, sucursal o agencia bajo el control y dirección de tales proveedores.
- 7) Informar a la entidad empleadora, cuando detectare que en el lugar de trabajo hubiese sobrevenido un riesgo grave e inminente para la vida o salud de las personas trabajadoras, a fin de que esta adopte las medidas a que haya lugar, de acuerdo con el artículo 184 bis del Código del Trabajo y, en su caso, informar adecuadamente a las personas trabajadoras del ejercicio de los derechos que dicha norma les confiere.
- 8) Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo.

5. ¿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.

6. ¿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.

7. ¿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.

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

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad son instancias técnicas y de diálogo social en seguridad y salud en el trabajo en las empresas o entidades en que deban funcionar.

9. ¿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° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial de fecha 27.07.2024, " Aprueba Nuevo Reglamento Sobre Gestión Preventiva De Los Riesgos Laborales Para Un Entorno De Trabajo Seguro Y Saludable."

10. ¿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.

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

Los Comités Permanentes de Higiene y Seguridad que se organicen en las entidades empleadoras, tendrán la supervigilancia del funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que se organicen en las faenas, sucursales o agencias y, subsidiariamente, desempeñarán las funciones señaladas para los comités paritarios antes mencionadas.

12. ¿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 hiciera corresponderá constituirlo a un Inspector del Trabajo.

13. ¿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.

14. ¿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.

15. ¿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.

16. ¿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.

En el caso de medianas (de 50 a 199 trabajadores) y grandes empresas (de 200 y más trabajadores), conforme el artículo 505 bis del Código del Trabajo, los miembros del Comité podrán ser reelegidos o vueltos a designar hasta por 2 períodos consecutivos.

17. ¿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.

18. ¿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.

19. ¿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.

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

Los representantes de la entidad empleadora serán preferentemente las personas encargadas de supervisar la ejecución de las labores en la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia, o quienes las subroguen.

La entidad empleadora debe observar en la designación de sus representantes, un criterio similar al de la participación equitativa entre hombres y mujeres, establecido respecto a la elección de los representantes titulares de las personas trabajadoras.

21. ¿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.

22. ¿Cuáles son las características de esta elección?

La elección podrá realizarse presencialmente o bien, utilizando medios electrónicos idóneos que aseguren el carácter secreto de las votaciones, el anonimato de los electores, la seguridad, transparencia e integridad del proceso eleccionario y su auditabilidad. Se deberá informar a las personas trabajadoras acerca de estas elecciones incluyendo, a lo menos, la fecha, lugar y mecanismos para su realización, de conformidad al mecanismo indicado en el inciso segundo del artículo anterior.

Para estos efectos, cada vez que en una entidad empleadora, faena, sucursal o agencia se encuentren prestando servicios más de 25 personas y siempre que en ellas no estuviere constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el Presidente de la respectiva organización sindical, si la hubiere o, en su defecto, la persona trabajadora con mayor antigüedad laboral en la respectiva empresa, sucursal o agencia, podrá convocar y dirigir la elección de los representantes de las personas trabajadoras en los términos señalados en el inciso precedente, dentro del plazo de 15 días siguientes al cumplimiento del quórum exigido para la constitución del Comité. Vencido este plazo sin que se haya efectuado la convocatoria de la elección por las personas antes indicadas, la entidad empleadora o quien esta designe, deberá cumplir esta función.

En esta elección podrán participar todas las personas trabajadoras de la respectiva entidad empleadora, faena, sucursal o agencia. La persona trabajadora que desempeñe sus labores en faenas distintas podrá participar en la elección en cada una de ellas.

En aquellas entidades empleadoras, faenas, sucursales o agencias en que deba constituirse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad la referida entidad deberá promover y otorgar las facilidades necesarias para propender a una equitativa participación de las personas trabajadoras en el proceso eleccionario, ya sea como electores o bien, para que promuevan sus candidaturas como representantes.

Las personas trabajadoras que presten servicios a través de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, podrán participar en la elección del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la respectiva entidad empleadora o bien, en la elección del Comité que deba constituirse y funcionar en aquella faena, sucursal o agencia en que por la proximidad geográfica y facilidades de traslado entre el lugar donde se presta el servicio y aquel en que efectivamente funciona el Comité, o que por encontrarse la persona trabajadora en la situación señalada en el artículo 152 quáter J inciso primero del Código del Trabajo, se considere la más adecuada para este fin.

Corresponderá al empleador, en los términos a que se refiere el artículo 152 quáter N del citado Código, informar a la respectiva persona trabajadora acerca del Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la entidad empleadora o, en su caso, del Comité de la respectiva faena, sucursal o agencia en cuyas elecciones podrá participar.

23. ¿Cuándo debe realizarse la elección?

La elección de los representantes de las personas trabajadoras deberá efectuarse con una anticipación no inferior a 5 días de la fecha en la que deba cesar en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que se trata de reemplazar o en el caso a que se refiere el inciso tercero del artículo anterior, la elección deberá efectuarse en la fecha que se fije al efecto, la que no podrá ocurrir antes de 15 días ni después de 20 días contados desde la fecha de su convocatoria.

24. ¿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:

1. Tener más de 18 años de edad;
2. Saber leer y escribir;
3. Encontrarse actualmente prestando servicios en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo.
4. Haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el organismo administrador de la ley N° 16.744 respectivo, o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos de la entidad empleadora, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos laborales por lo menos durante un año.

Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora deberá tomar las medidas para que los integrantes electos del Comité Paritario de Higiene y Seguridad que no cuenten con este curso lo realicen durante el primer semestre de su mandato.

Asimismo, la entidad empleadora deberá otorgar las facilidades necesarias para que al menos uno de los representantes de las personas trabajadoras que resultaren electas, así como uno de sus representantes ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, siempre que no cuenten con la formación o capacitación suficiente para ejercer sus funciones, asistan durante su mandato a un curso de formación para integrantes de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, impartido por el organismo administrador de la ley N° 16.744 que corresponda, el que deberá tener una duración de 20 horas y contemplará, al menos, los siguientes contenidos:

- a) Roles, funciones y normativa de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad;
- b) Identificación de peligros y evaluación de riesgos;
- c) Investigación de las causas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales;
y,
- d) Elaboración y control de la ejecución del programa de trabajo.

El requisito exigido por el numeral 3 anterior no se aplicará en aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de las personas trabajadoras tengan menos de un año de antigüedad.

25. ¿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.

26. ¿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.

27. ¿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.

28. ¿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.

29. ¿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.

30. ¿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.

31. ¿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.

32. ¿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.

33. ¿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.

34. ¿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.

35. ¿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.

36. ¿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.

37. ¿Existe alguna exigencia legal respecto a estas reuniones?

Sí, según lo establece el Decreto N° 44, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad se reunirán en forma ordinaria una vez al mes, pero podrán hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de las personas trabajadoras y de un representante de la entidad empleadora, dirigida al resto de los representantes del Comité.

En todo caso, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad deberá reunirse extraordinariamente cada vez que en la respectiva entidad empleadora, faena, sucursal o agencia ocurra un accidente del trabajo fatal o grave o que se deban suspender las labores por haber sucedido en el lugar de trabajo un riesgo grave e inminente, en los términos del artículo 184 bis del Código del Trabajo.

Las reuniones se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo en ellas empleado. Por decisión de la entidad empleadora, las sesiones podrán efectuarse fuera del horario de trabajo, pero, en tal caso, el tiempo ocupado en ellas será considerado como trabajo extraordinario para los efectos de su remuneración. Por acuerdo del Comité, estas reuniones o la participación de uno o más de sus integrantes se podrán efectuar por medios telemáticos.

Se dejará constancia de lo tratado en cada reunión y de sus acuerdos, mediante las correspondientes actas en formato preferentemente digital, las que deberán mantenerse a disposición de la Dirección del Trabajo en los términos que esta señale.

38. ¿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.

39. 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.

40. ¿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 N° 44, 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.

41. ¿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.

42. ¿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.

43. ¿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.

44. ¿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.

45. ¿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.

46. ¿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.

47. ¿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.

48. ¿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.

49. ¿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.

50. ¿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.

51. ¿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.

52. ¿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.

53. ¿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.

54. ¿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 Decreto N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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

El Decreto N° 44, no exige la presencia de Inspectores del Trabajo para la validez de las elecciones de los Comités de Higiene y Seguridad.

56. ¿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.

VI. TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) Que estén afectos a una jornada semanal, la que no puede ser superior a 44.

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

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

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

- ✓ En el contrato debe indicarse claramente el número de horas semanales
- ✓ Se debe indicar la distribución diaria y semanal de la jornada.

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

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

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

2) Que el trabajador este excluido de limitación de jornada

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

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

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

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

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

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

11. ¿Qué es el tiempo de desconexión?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Acuerdo Con Los Principios Y Condiciones De La Ley N° 16.744, el que entrara en vigencia el 01.10.2020.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los requisitos son:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Al respecto, debe considerar lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

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

VII. 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 regirá 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 regirá 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 impostergables 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.

VIII. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

1. ¿Qué es la jornada de trabajo?

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

2. ¿Qué es jornada de trabajo pasiva?

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

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

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

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

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

Al tenor del artículo 22 solo se podrá pactar la exclusión de limitación de jornada en el caso de:

- ✓ Los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración
- ✓ Los trabajadores que laboren o trabajen sin fiscalización inmediata.
- ✓ Los que presten servicios a bordo de naves pesqueras.
- ✓ Los deportistas profesionales y los trabajadores que desempeñan actividades conexas.

La Ley N° 21.561, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral, publicada en el Diario Oficial con fecha 26.04.2023, que modifico a partir del 26.04.2024 el inciso segundo del artículo 22, restringió bastante las causales de procedencia de exclusión de limitación de jornada, incorporando además un procedimiento administrativo, ante la Dirección del Trabajo, para resolver posibles controversias entre la empresa y sus trabajadores respecto de la procedencia de exclusión de limitación de jornada de trabajo.

Se establece que en caso de producirse una diferencia entre la empresa y uno o varios trabajadores respecto de la aplicación o procedencia de una causal de exclusión de limitación de jornada para un determinado cargo o función, cualquiera de las partes, esto es el trabajador o el empleador, podrá solicitar al Inspector del Trabajo que se pronuncie respecto de si la exclusión de limitación de jornada es procedente o no para ese cargo o labor.

La Dirección del Trabajo en sus pronunciamientos nos indica que atendido el carácter restrictivo con el que deben interpretarse las causales de exclusión de limitación de jornada laboral, los Inspectores del Trabajo se pronunciarán tomando en especial consideración el principio de primacía de la realidad, vale decir que, en caso de discrepancia, se resolverá de acuerdo con los hechos más allá de lo que señalen los documentos.

De la resolución que emita el Inspector del Trabajo se podrá recurrir ante el juez competente dentro de quinto día de notificada la resolución del primero. En este caso, para mayor celeridad, el tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio, y oyendo a las partes.

Es importante destacar, que si bien existe un procedimiento para resolver las posibles controversias que se produzcan entre las partes e la relación laboral por la aplicación de las causales de exclusión de limitación de jornada, esto no inhibe las facultades fiscalizadoras / sancionadoras de la Dirección del Trabajo, por lo que la entidad fiscalizadora al constatar el incumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 22 inciso 2° se encuentra habilitada para implicar la respectiva sanción al empleador, esto es por excluir de limitación de jornada trabajadores que no califican en algunas de las situaciones de excepción.

El trabajador que considere que se le ha excluido de limitación de jornada de forma indebida o sin darse los supuestos para ello, no se encuentra obligado a utilizar el procedimiento establecido en el inciso segundo del artículo 22, pudiendo denunciar directamente una vulneración a los presupuestos establecidos en la norma legal circunstancia en que se entenderá que existe controversia entre as parte, salvo que el empleador se allane a dicha reclamación y arbitre las medidas para que el trabajador quede afecto a una jornada semanal de trabajo.

Respecto de los trabajadores que prestan servicios desde su domicilio u otro lugar tienen una regulación especial, que encontramos en los artículos 152 quáter G al 152 quáter O, por lo que, en materia de contrato de trabajo, jornada laboral y otras disposiciones deberán estarse a dichas normas, pudiendo pactarse la exclusión de limitación de jornada, solo si se está en algunas de las hipótesis que contempla el inciso segundo del artículo 22.

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

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

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

Existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativamente:

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

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

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

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

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

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

El trabajador tiene derecho a los siguientes descansos:

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

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

El trabajador tiene derecho a los siguientes descansos:

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

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

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

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

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

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

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

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

Valor hora espera = $((510.636 \times 1,5) / 180) = \$ 4.255.30$

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

Los límites de la jornada de trabajo son: un máximo de 44 horas semanales, las que no pueden distribirse en más de 6 ni menos de 5 días, el máximo de jornada ordinaria diaria no puede exceder de 10 por día.

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

A partir del 26.04.2026, el máximo semanal será de 42 horas.

A partir del 26.04.2028, el máximo semanal será de 40 horas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19. ¿Qué se entiende por jornada extraordinaria?

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

20. ¿Cuál es el máximo de horas extraordinarias?

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

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

Según lo señalado en la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo el máximo de horas en día sábado en caso de la jornada de 44 horas semanales, será de 7:20 horas, esto es 7 horas con 20 minutos, en la medida que el total de horas extras que el dependiente labores en la semana no supere las 12 horas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) Se divide el sueldo mensual por 30, para obtener el monto del sueldo diario;
- 2) Este monto diario se multiplica por 7, para determinar el sueldo convenido para la jornada ordinaria semanal;
- 3) El producto así obtenido se divide por la cantidad de horas pactadas para la jornada ordinaria semanal; y
- 4) La cifra resultante, equivalente al valor de la hora ordinaria se incrementa en un 50%.

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

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

Factor hora extraordinaria = 0.0079545454

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

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

JORNADA 42 HORAS SEMANALES:

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

$$\text{Factor horas extras} = 0,008333333$$

JORNADA 40 HORAS SEMANALES

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

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

JORNADA 33 HORAS SEMANALES

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

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

JORNADA 38,5 HORAS SEMANALES

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

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

JORNADA 30 HORAS SEMANALES

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

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

JORNADA 25 HORAS SEMANALES

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

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

JORNADA 22,5 HORAS SEMANALES

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

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

JORNADA 20 HORAS SEMANALES

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

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

JORNADA 18 HORAS SEMANALES

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

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

JORNADA 15 HORAS SEMANALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$$\text{Factor horas extras: } ((1 \times 6) / 44) \times 1.5$$

$$\text{FACTOR} = 0,20454545$$

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

FACTOR HORAS EXTRAORDINARIAS SUELDO DIARIO 5 DÍAS A LA SEMANA

$$\text{Factor horas extras: } ((1 \times 5) / 44) \times 1.5$$

$$\text{FACTOR} = 0,170454545$$

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

TRABAJADOR CON SUELDO POR HORA

Independiente del número de horas semanales que se hayan pactado, el factor de horas extras en estos casos será siempre el siguiente:

FACTOR = 1.5

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

31. ¿Cómo se utiliza el factor de horas extras?

El factor se multiplica por el sueldo del trabajador y nos da en forma inmediata el valor de la hora extra con el 50% de recargo, es así que si un trabajador tuviese un sueldo de \$550.000.- y una jornada semanal de 44 horas, el valor de la hora extraordinaria se obtendría de la siguiente forma:

Valor hora extra: $550.000 \times 0.0079545454$

Valor hora extra: 4.375.-

32. ¿Cuál es la definición de sueldo?

La definición de sueldo la encontramos en el artículo 42 letra A del Código del Trabajo, que señala que Sueldo o sueldo base, es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

Conforme esta definición la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 3152/063 de 25.07.2008, ha señalado:

“De la definición contenida en la nueva letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, se desprende que una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, en caso de reunir las siguientes condiciones copulativas:

- ✓ *Que se trate de un estipendio fijo;*
- ✓ *Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2° del artículo 10.*
- ✓ *Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato,*
- ✓ *Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.”*

33. ¿Cómo se utilizan los factores de horas extraordinarias si el trabajador además del sueldo base tiene una remuneración que reúna los requisitos para ser calificada como sueldo?

El efecto inmediato de que una remuneración sea considerada como sueldo es que esta debe ser considerada para la determinación del valor de las horas extraordinarias de trabajo, toda vez que el artículo 32 del Código del Trabajo en su inciso tercero establece que las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

Razón por lo cual si un trabajador tiene un sueldo base de 550.000.- y un bono de responsabilidad de 50.000.- las horas extras deberán ser calculadas y pagadas sobre la base de \$600.000.- que es el sueldo del trabajador y no solo sobre el sueldo base que es lo que habitualmente hacen las empresas.

El valor de las horas extras será entonces:

Valor hora extra= $600000 \times 0,0079545454 = 4.773.-$

34. ¿Tiene derecho al pago de horas extraordinarias el trabajador remunerado a trato o por comisiones?

Sí, tiene derecho, en la medida que exista una jornada pactada y se produzcan un exceso de jornada, es decir se exceda de la jornada semanal convenida.

35. ¿Cómo deben calcularse las horas extraordinarias cuando una semana abarca parte de dos meses?

Como se ha señalado anteriormente el concepto de jornada extraordinaria es semanal, por lo que las horas extras realizadas en la semana que abarca dos meses deberán, al final de la respectiva semana, calcularse y cancelarse con las remuneraciones de ese mes.

36. ¿Qué es el pacto de horas extras?

Pacto de horas extraordinarias es el documento en el cual las partes que participan de la relación laboral, fijan las necesidades o situaciones temporales en que el trabajador se compromete a realizar trabajo en horas extraordinarias.

37. ¿Qué se entiende por necesidades o situaciones temporales?

Debe entenderse por situaciones o necesidades temporales de la empresa, todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la empresa y derivado de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado.

38. ¿El trabajador que tiene convenida una jornada bisemanal está afecto a la obligación de suscribir un pacto para trabajar horas extraordinarias?

El hecho de tener una jornada bisemanal, no altera la obligación de suscribir el pacto de horas extras, toda vez que la exigencia contenida en el artículo 32 del Código del Trabajo no hace distingo alguno.

39. ¿Puede el sindicato suscribir el pacto de horas extraordinarias en representación de todos los trabajadores de la empresa afiliados a dicha organización?

La directiva del sindicato sólo puede suscribir este tipo de pactos en representación sólo de los trabajadores que ellos representan y no por el total de trabajadores de la empresa.

40. ¿Debe el trabajador registrar en el sistema de control de asistencia el tiempo destinado a la colación?

El registro del tiempo destinado a colación no es obligatorio de ser registrado, sin embargo, el empleador puede optar por exigir que este período de tiempo sea registrado, a fin de poder controlar su adecuado cumplimiento, esta obligación se puede establecer en el respectivo contrato de trabajo o bien en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

41. ¿Resulta obligatorio para las partes convenir un tiempo para destinarlo al descanso de colación tratándose de trabajos de proceso continuo?

Según lo señalado en el artículo 34 del Código del Trabajo en el caso de estar en presencia de un proceso continuo, no existe obligación de otorgar un tiempo de colación, toda vez que en estos casos el trabajador no goza de este derecho.

42. ¿Cuándo se inicia el descanso de colación?

La Dirección del Trabajo en Ordinario N° 5244/0244, de 03.12.2003, ha señalado que el tiempo destinado a colación previsto en el artículo 34 del Código del Trabajo, debe computarse a partir del momento en que el dependiente abandona su puesto de trabajo con tal objeto.

43. ¿Es obligatorio indicar en el contrato de trabajo o en el reglamento interno las horas en que se inicia y termina el descanso de colación?

La Dirección del Trabajo en Ordinario N° 7667/0317, de 21.11.1995, ha señalado que el empleador no se encuentra obligado a establecer en el contrato de trabajo ni en el Reglamento Interno las horas precisas en que los dependientes podrán hacer uso del derecho a colación, sin perjuicio de lo cual se deberá determinar la duración del descanso dentro de la jornada, la cual no podrá ser inferior a media hora.

44. ¿Tiene derecho al descanso para colación el trabajador que tiene convenida una jornada parcial de trabajo?

El trabajador con jornada parcial, esto es aquellas de 30 horas o menos, tiene derecho al descanso de colación en los términos señalados en el inciso 2° del artículo 40 bis A del Código del Trabajo, que establece que la jornada ordinaria diaria de la jornada parcial debe ser continua pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a ½ hora ni superior a 1 hora para colación. De esta forma, los trabajadores con jornada parcial, deben laborar su jornada diaria en forma continua, vale decir, sin interrupción, excepto para los efectos de colación, la que sólo puede extenderse por el tiempo establecido por el legislador.

45. ¿Debe otorgarse el descanso para colación cuando se tiene convenida una jornada parcial de trabajo en un número reducido de horas?

De conformidad al inciso 2° del artículo 40 bis A del Código del Trabajo, los trabajadores contratados a tiempo parcial gozan del derecho a colación que no puede ser inferior a ½ hora ni superior a 1a hora, sin embargo la Dirección del Trabajo ha establecido en dictamen 0339/0027, de 30.01.2002, que si la jornada ordinaria diaria de tiempo parcial comprende un reducido número de horas, no resulta precedente interrumpir la misma para tales efectos, toda vez que no existiría un desgaste de fuerzas en la primera parte de su jornada, susceptible de reponer.

La existencia del derecho a descanso a colación es una situación que debe ser analizada en cada caso en particular.

46. ¿Cuál es el descanso a que tiene derecho el trabajador después de terminada su jornada diaria de trabajo?

El trabajador tiene derecho a un descanso entre jornadas de trabajo que no puede ser inferior al número de horas de la jornada que acaba de laborar.

47. ¿Cuáles son los días de descanso para los trabajadores?

El artículo 35 del Código del Trabajo establece el régimen general de descanso que afecta a los trabajadores, estableciendo que Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

48. ¿Cómo se computa o debe otorgarse adecuadamente el descanso semanal de los trabajadores?

Las horas de inicio y termino del descanso se encuentran reguladas en el artículo 36 del Código del Trabajo, estableciéndose que el descanso, en empresas exceptuadas o no del descanso dominical, debe comenzar a más tardar a las 21:00 horas del día anterior al de descanso y terminar a las 06:00 horas del día siguiente al de descanso.

En el evento, que exista el sistema de turnos rotativos, se aplica la misma regla, con la salvedad que el descanso puede comenzar a más tardar a las 24:00 horas del día anterior al de descanso.

49. ¿Si el trabajador debe descansar en domingo y festivo puede laborar tales días por necesidades de la empresa?

No, toda vez que la única forma en que este trabajador deba trabajar en día domingo o festivo será ante caso fortuito o fuerza mayor.

50. ¿Cuál es el régimen de descanso de los trabajadores que prestan servicio como nochera, porteros, rondines y similares y cuantas horas ordinarias diarias pueden laborar?

Este tipo de trabajadores se rigen por la norma general sobre jornada de trabajo, es decir, 45 horas semanales distribuidas en 5 ó 6 días, con una jornada ordinaria diaria no superior a 10 horas, un máximo de horas extras de 2 por día para atender situaciones eventuales o transitorias. En cuanto al sistema de descanso este trabajador se puede encontrar en el artículo 38 del Código del Trabajo, es decir, puede distribuirse su jornada de trabajo de manera tal que se incluyan los domingos y festivos dependiendo del tipo de labores que realice para saber si se clasificara en el numerando 2 ó bien el numerando 4, del ya citado artículo 38, situación muy importante de analizar toda vez que de ello dependerá si tiene o no derecho a los dos domingos de descanso en el mes.

51. ¿Cuánto es el tiempo que debe durar el descanso compensatorio cuando se trabaja sólo algunas horas en el día domingo o festivo?

El descanso debe ser un día completo, con prescindencia del número de horas laboradas en el domingo o festivo.

52. ¿Cuáles son las actividades que están exceptuadas del descanso en día domingo y festivos?

Las que se señalan en el artículo 38 del Código del trabajo que son:

- 1) En las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;
- 2) En las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen, o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;
- 3) En las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;
- 4) En los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;
- 5) A bordo de naves;
- 6) En las faenas portuarias;
- 7) En los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.
- 8) En calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñan actividades conexas.

53. Los trabajadores que se encuentran en las situaciones de los números 2 y 7 del artículo 38, ¿Qué derecho les asiste?

Estos trabajadores tienen derecho a que su descanso semanal coincida con dos domingos en el mes.

54. ¿Qué trabajadores encontrándose en algunas de las situaciones que se establecen en los números 2 y 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, no tienen derecho a descansar 2 domingos al mes?

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 38 del código del Trabajo no tendrán derecho a los 2 domingos libres al mes:

- ✓ Los trabajadores contratados por 30 días o menos;
- ✓ Aquellos cuya jornada semanal no exceda de 20 horas;
- ✓ Se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

55. ¿Qué sucede si el descanso del trabajador no ha coincidido con 2 domingos al mes?

En este caso el empleador deberá conceder aquellos descansos no otorgados, o sea, operan con efecto retroactivo, sin que sea procedente que se compensen en dinero.

56. ¿El trabajador que ha gozado de feriado o licencia médica en un determinado mes tiene derecho a descansar 2 domingos en dicho mes?

Sí, en la medida que sea posible otorgar los descansos en día domingo éstos deberán ser otorgados; cuando se dice que sea posible, quiere decir que queden el número suficientes de días domingos a otorgar en el mes.

57. ¿Se pierden los descansos en día domingo no otorgados por el empleador?

De acuerdo a lo señalado en Ordinario N° 2602/119 de fecha 23.06.2004 de la Dirección del Trabajo, los días de descanso en domingo no otorgados no se pierden, pudiéndose exigir su otorgamiento en forma retroactiva y, en el caso de terminar el contrato de trabajo, los descansos no otorgados deben ser compensados en dinero.

58. ¿En el caso de labores exceptuadas del descanso en domingos y festivos como se compensan los festivos laborados?

El festivo laborado de conformidad a lo establecido en el artículo 38 puede ser compensado otorgando un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en cada festivo por los trabajadores, respecto de estos descansos se debe tener presente la norma del artículo 36, los descansos pueden ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

Las partes pueden acordar respecto de los festivos laborados una especial forma de distribución o de remuneración, en caso de que el acuerdo sea vía la compensación en dinero, la remuneración no podrá ser inferior a las horas trabajadas en el festivo pagadas al valor de sobretiempo, el recargo que se aplica es el establecido en el artículo 32, esto es 50% de recargo sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

59. ¿En el caso de pactarse la compensación del festivo laborado, como se determina el número de horas a compensar?

La Dirección del Trabajo en Ordinario N° 0635/041 de fecha 06.02.1996, ha señalado que, si se ha convenido remunerar como extraordinario el día festivo laborado, deben computarse para tales efectos las horas trabajadas entre las 00 y las 24 horas de dicho día.

60. ¿Qué ocurre cuando un día festivo coincide con domingo?

La Dirección del Trabajo en Ordinario N° 4890/212 de fecha 13/11/2003, ha señalado que *“La coincidencia de un día domingo con un festivo en el sistema, no otorga derecho a los referidos trabajadores, a impetrar un día adicional de descanso, como tampoco al pago de horas extraordinarias.*

Que atendido que el dependiente en tales casos habrá trabajado efectivamente un solo día, no tiene derecho a exigir un día adicional de descanso.”

61. ¿los trabajadores que prestan servicios en establecimientos comerciales, número 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, tienen más domingos libres en el año?

De acuerdo a lo preceptuado en el artículo 38 bis del Código del Trabajo tiene derecho a 7 días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato de trabajo.

Estos días de descanso deben ser otorgados por cada año de vigencia de la relación laboral, es decir este descanso adicional no está sujeto al concepto de año calendario, sino que a la anualidad que se genera entre la fecha de ingreso del trabajador e igual fecha del año siguiente, siendo dentro de dicho periodo que el empleador debe otorgar estos días de descanso. La Dirección del Trabajo en Ordinario N° 4755/058, de 14.09.2015, ha señalado este derecho rige para todos los trabajadores que laboran en empresas de comercio y de servicios, sea que las labores que ellos realizan se relacionen o no con la atención directa al público, esto porque se debe tener en consideración que la realización de estas labores por parte de los trabajadores que no atienden público constituyen un complemento necesario para el cumplimiento de las actividades de los trabajadores que realizan la atención del público.

Como la ley entro en vigencia el 07/04/2015, para los trabajadores con contrato vigente a la fecha de entrada en vigencia de esta normativa, la anualidad deberá entenderse desde esa ese día a igual día del año 2016, para efecto del correcto otorgamiento de este descanso adicional.

62. ¿para cumplir con la obligación de otorgar estos 7 domingos en cada anualidad, el empleador puede modificar la jornada laboral de los trabajadores?

El otorgamiento de los 7 días adicionales de descanso en cada año de vigencia del contrato, es una obligación que el empleador debe cumplir por lo que al igual que el otorgamiento de los 2 domingos libres en el mes, es él quien al momento de realizar las programaciones de actividades del personal o bien las denominadas programaciones de turno, deberá procurar cumplir con la obligación impuesta por el legislador, no requiriéndose formalidad alguna al respecto, simplemente se debe cumplir con esta obligación, lo que se podrá demostrar con los cuadrantes o roles de turno y el registro control de asistencia, tal como a la fecha se hace con el otorgamiento de a lo menos dos domingos libres en cada mes calendario. De acuerdo a lo establecido en Ordinario N° 2847/041, de 09.06.2015, el empleador no puede unilateralmente modificar los acuerdos existentes entre él y sus trabajadores en cuanto a la programación de turnos de trabajo, por lo que una adecuación de la forma de distribución de la jornada ordinaria de trabajo que permita dar cumplimiento a las normas legales vigentes implicara necesariamente el acuerdo entre las partes contratantes.

63. ¿se pueden cambiar los domingos adicionales por descanso en día sábado?

Si, el artículo 38 bis permite que las partes de la relación laboral acuerden que hasta 3 de estos domingos adicionales de descanso sean reemplazados por descanso en días sábado, siempre que dicho descanso acordado en día sábado se otorgue junto a un domingo también de descanso semanal, por expresa disposición legal solo es válido este tipo de acuerdo si consta por escrito, el acuerdo que nos ocupa puede ser realizado directamente entre los trabajadores y su empleador o bien entre el empleador y la organización sindical que los represente.

64. ¿Existen excepciones al otorgamiento de los 7 domingos adicionales?

El artículo 38 bis establece una excepción al otorgamiento de estos 7 días adicionales de descanso en domingo, que, que implica que no gocen de este descanso adicional los trabajadores que:

- ✓ Sean contratados por un plazo de 30 días o menos
- ✓ Tengan una jornada ordinaria de trabajo semanal de 20 horas o menos
- ✓ Sean contratados exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos

65. ¿Los trabajadores que prestan servicios en establecimientos comerciales, número 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, que otros derechos tiene en relación a las labores realizadas en día Domingo?

Estos trabajadores tienen derecho a que las horas ordinarias de trabajo que realicen en día domingo sean pagadas con un recargo del 30% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo y que dicho recargo se sume al valor hora para efecto de pagar las horas extras que se realicen en día domingo.

66. ¿Cómo se calcula el recargo del 30% y el valor de las horas extras que se trabajen en día domingo en el caso de los trabajadores que prestan servicios en establecimientos comerciales, número 7 del artículo 38 del Código del Trabajo?

Respecto del valor hora, si una persona tiene un sueldo de \$550.000, y una jornada de 44 horas semanales el valor hora sería:

$$\text{Valor hora} = ((550000 / 30) \times 7 / 44)$$

$$\text{Valor hora} = 2.916.666$$

Luego el recargo del 30% sería:

$$\text{Valor recargo} = 2.916,666 \times 30\% = 875$$

Si la jornada ordinaria de trabajo fuese en día domingo de 7:20 horas diarias, 44 horas distribuidas en 6 días, y la persona trabajo esas 7:20 horas el domingo, el recargo del 30%, calculado de la siguiente forma:

En decimales 7:20 es 7,33333

$$\text{Recargo día domingo trabajado: } (7,3333 \times 875) = \$6.417.-$$

Dado que la norma que nos ocupa, artículo 38 inciso segundo del Código del Trabajo, como la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo hacen alusión al concepto de sueldo, se hace necesario tener presente que no solo el sueldo base se debe considerar para efecto de determinar el valor del recargo de las horas trabajadas en día domingo, sino que además deben ser consideradas en el cálculo otras remuneraciones que reúnan las características de sueldo, en los términos ya antes mencionados.

Si un trabajador tiene una jornada semanal de 44 horas distribuidas incluyendo domingos y festivos, con un sueldo un sueldo base de \$550.000.- y un bono de asistencia de \$30.000.-, para efecto de determinar el valor de hora para el cálculo del recargo de las horas trabajadas en domingo el sueldo convenido sería de \$580.000.-, dándonos por lo tanto el valor hora ordinaria de trabajo y el valor del recargo en día domingo los siguientes valores:

Valor hora = $((580000 / 30) / 7 / 44)$

Valor hora = 3.075,7575

Luego el recargo del 30% sería:

Valor recargo = $3.075,7575 \times 30\% = 922,7272$

67. ¿Cómo se calcula el valor de las horas extras que se realicen en día domingo en el caso de los trabajadores que prestan servicios en establecimientos comerciales, número 7 del artículo 38 del Código del Trabajo?

Para determinar el valor de las horas extras en día domingo, el cálculo debiese hacerse de la siguiente forma:

Si una persona tiene un sueldo de \$550.000, y una jornada de 44 horas semanales el valor hora sería:

Valor hora = $((550000 / 30) / 7 / 44)$

Valor hora = 2.916.666

Luego el recargo del 30% sería:

Valor recargo = $2.916,666 \times 30\% = 875$

Valor hora extra día domingo = $(2.916,666 + 875) \times 1.5$

Valor hora extra día domingo = 5.688.-

68. ¿los trabajadores a tiempo parcial que prestan servicios en establecimientos comerciales, número 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, tiene derecho al recargo en día domingo y el pago de horas extras con recargo por día domingo?

Si, el artículo 38 establece que estos derechos son para los trabajadores de establecimientos de comercio, cualquiera sea la duración de su jornada.

En el caso de los trabajadores a tiempo parcial el cálculo sería el siguiente:

Jornada parcial de 20 horas semanales distribuidas sábado y domingo 10 horas diarias

SUELDO BASE 200.000

Valor hora = $((200.000 / 30) / 7 / 20)$

Valor hora = 2.333,333

Luego el recargo del 30% sería:

Valor recargo = $2.333,333 \times 30\%$

Valor recargo: 700

Valor horas extras domingo = $(2.333,333 + 700) \times 1.5 = 4.550$

69. ¿En qué circunstancias al nochero, portero, rondín o similares se le aplica el artículo 38 N° 4?

En este caso si la labor del nochero es sólo de mera vigilancia, se le aplica el artículo 38 N° 4, ahora bien, si realiza otra labor adicional a aquella queda automáticamente afecto al artículo 38 N° 2, con los respectivos domingos libres en el mes.

70. ¿El trabajador que ha gozado de feriado o licencia médica en un determinado mes tiene derecho descansar en dos domingos en el mes?

Sí, en la medida que sea posible otorgar los descansos en día domingo estos deberán ser otorgados; cuando se dice que sea posible, quiere decir que queden el número suficientes de días domingos a otorgar en el mes.

71. ¿Se pierden los descansos en día domingo no otorgados por el empleador?

De acuerdo a la jurisprudencia administrativa los días de descanso en domingo no otorgados no se pierden, pudiéndose exigir su otorgamiento en forma retroactiva y, en el caso de terminar el contrato de trabajo, los descansos no otorgados deben ser compensados en dinero.

IX. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

1. ¿A quiénes se les aplican las normas sobre de protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar?

Las normas de protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar contenidas en el Código del Trabajo (artículos 194 a 208) tienen una amplia aplicación, por cuanto no sólo quedan afectos a ellas las relaciones labores de trabajadores del sector privado regidos por el Código del Trabajo, sino que también se ha dispuesto que quedan sujetos a estas normas las personas que prestan servicios en la administración pública, semifiscal, municipal y todas aquellas empresas o instituciones que enumera el artículo 194.

Resultan beneficiados por estas disposiciones todos los trabajadores y trabajadoras que dependen de cualquier empleador, comprendiendo los o las que trabajen en su domicilio y, en general, todos aquellos acogidos a algún sistema previsional.

Debemos destacar que Ley N° 21.400, vigente desde el 10.03.2022, extiende los beneficios de las normas de protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a personas que no gozaban de dichas prerrogativas. La mencionada ley incorporo el artículo 207 ter al Código del Trabajo, el cual dispone:

Artículo 207 ter. Los derechos que correspondan a la madre trabajadora referidos a la protección a la maternidad regulados en este Título, serán aplicables a la madre o persona gestante, con independencia de su sexo registral por identidad de género. A su vez, los derechos que se otorgan al padre en el presente Título, también serán aplicables al progenitor no gestante.

Al tenor del artículo 207 ter, la madre o persona gestante, es titular de los derechos a fuero maternal, a ser trasladada a otras funciones sin reducción de su remuneración en caso de que sus labores sean consideradas perjudiciales para la salud en su estado, los descansos de maternidad pre y post natal, permiso postnatal parental, beneficio de sala cuna, derecho a alimentar a hijos menores de 2 años y todos aquellos establecidos en favor de la madre trabajadora en idénticos términos.

Respecto del progenitor no gestante, a este le asisten todos los derechos que la misma normativa protectora de protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reserva al padre, en las mismas condiciones.

La Dirección del Trabajo nos indica que “el trabajador transgénero masculino en estado de embarazo tiene derecho a las garantías que otorgan todas las normas protectoras de la maternidad, paternidad y vida familiar reguladas en el Título II del Libro II del Código del Trabajo”.

2. ¿Puede el empleador condicionar la contratación de una trabajadora a la ausencia o existencia de embarazo?

El artículo 194 del Código del Trabajo, prohíbe expresamente a los empleadores el discriminar en la contratación o conservación del empleo a las mujeres por estar o no embarazadas, como así mismo no resulta procedente que el empleador exija que la trabajadora presente algún tipo de certificado o se someta exámenes que permita verificar si se encuentra o no embarazada.

3. ¿Quiénes gozan de fuero maternal?

Gozan de fuero las siguientes personas:

- ✓ Mujer embarazada y puérpera, desde el momento de la concepción y hasta un año de expirado el descanso de maternidad. Artículo 201.
- ✓ La persona gestante de conformidad al artículo 207 ter.
- ✓ Los trabajadores que hagan uso de parte del postnatal parental de conformidad a lo dispuesto en el artículo 197 bis.
- ✓ El progenitor no gestante de conformidad al artículo 207 ter.
- ✓ El padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis, en este caso el fuero será por un tiempo equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo, este fuero no puede exceder de 3 meses.
- ✓ Las mujeres u hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620, en este caso el fuero se contara desde la fecha en que el juez, mediante resolución confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.
- ✓ De conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 195 del código del Trabajo, en caso que madre muriera en el parto o durante el período de permiso de post natal, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201.

4. ¿Por cuánto tiempo se extiende el fuero maternal?

El fuero se extiende durante todo el periodo de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, el descanso que servirá para determinar la duración del fuero maternal es el descanso de post natal, expresamente, se establece que en la determinación de la duración del fuero laboral no debe considerarse el permiso de postnatal parental establecido en el artículo 197 bis.

En el evento que exista descanso post-natal superior a las 12 semanas, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 196, el año se cuenta desde la expiración del descanso puerperal.

5. ¿Goza de fuero maternal la trabajadora que ingresa embarazada a una empresa suscribiendo por primera vez un contrato de trabajo?

La trabajadora en estado de gravidez o aquella que es madre de un recién nacido o que se encuentra en el período puerperal o dentro del año siguiente a la expiración de dicho período, y que ingresa a una empresa suscribiendo por primera vez un contrato de trabajo, adquiere el derecho a gozar de fuero maternal y, por ende, el empleador no podrá poner término a dicho contrato durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, según sea la situación en que se encuentre la respectiva trabajadora, salvo autorización judicial previa otorgada conforme a lo prevenido en el señalado artículo 174 del Código del Trabajo.

6. ¿Gozan de fuero maternal las trabajadoras de casa particular?

A partir del 09.11.98, fecha de publicación de la ley 19.591, las trabajadoras de casa particular gozan del fuero maternal establecido en el artículo 201 del código del Trabajo.

7. ¿Se extingue el fuero maternal de la trabajadora que por cualquier circunstancia ve interrumpido su estado de embarazo o su hijo nace muerto?

Sí, ante estas circunstancias la trabajadora pierde el derecho a fuero maternal.

8. ¿Goza de fuero la trabajadora, sujeta a contrato de plazo fijo, que al momento de vencer el plazo se encuentra embarazada?

Sí, goza de fuero como toda trabajadora.

9. ¿Cuál es el período de duración del fuero maternal de las trabajadoras con contrato de plazo fijo?

Al igual que cualquier trabajadora, este fuero se extenderá durante todo el embarazo hasta un año de terminado el descanso de postnatal.

10. ¿Cuál es la situación de la mujer, afecta a un contrato por obra o faena, si se encuentra embarazada al concluir la faena que dio origen al contrato de trabajo?

Esta trabajadora también goza de fuero hasta un año después de terminado el posnatal.

11. ¿Qué debe hacer el empleador para terminar un contrato de trabajo a plazo fijo o por obra o faena de una trabajadora afecta a fuero maternal?

Para proceder a terminar el contrato de trabajo requiere, previamente, que el juez autorice la terminación del contrato de trabajo.

La solicitud de desafuero no puede ser deducida por cualquier causal de término de contrato, sino que procede únicamente por las que se indican a continuación:

- ✓ Artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
- ✓ Artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- ✓ Cualquiera de las causales de caducidad del contrato establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, tales como:

No procede solicitar autorización judicial para despedir a un trabajador aforado invocando la causal, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

12. ¿En qué casos se produce la pérdida del fuero maternal?

El fuero que nos ocupa, se puede perder por diferentes motivos, dependiendo del origen del derecho, pudiendo darse las siguientes circunstancias:

- ✓ Este derecho se perderá en caso de interrupción del embarazo, cuando le menor nace muerto o bien ante la muerte el menor.
- ✓ Cuando muere la madre en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, el fuero establecido en el artículo 201 le corresponderá al padre del menor o quien le fuere otorgada la custodia del menor, sin embargo, si el padre o la persona que tiene la custodia del menor es privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero.
- ✓ Al igual que el numeral anterior, en el caso de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620, cesará el derecho el fuero desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

13. Si la trabajadora que goza de fuero maternal es despedida, sin autorización judicial previa, ¿En qué plazo debe reclamar?

En estos casos la trabajadora amparada por fuero maternal deberá reclamar la nulidad del despido y la reincorporación a su trabajo en un plazo de 60 días hábiles contados desde que ocurrió el despido.

14. ¿El empleado debe reincorporar a la trabajadora que ha sido desvinculado en ignorancia de gozar de fuero?

Cuando el empleador por ignorancia del estado de embarazo o, de la circunstancia de haber recibido el cuidado personal o la tuición del menor, en el proceso de adopción, le ponga término al contrato de trabajo sin contar con la autorización judicial que exige el artículo 174, tal medida quedará sin efecto y la trabajadora o trabajador volverá a su trabajo, debiendo pagarse la remuneración correspondiente al período que ha permanecido separada, salvo que durante el periodo en que la trabajadora o el trabajador haya sido separado de funciones haya tenido derecho a subsidios de maternidad.

15. ¿la trabajadora que renuncia a su trabajo, ignorando su estado de embarazo, puede exigir ser reincorporada a su trabajo?

La renuncia voluntario y el mutuo acuerdo no son considerados como un despido hecho por el empleador, es por ello que ante la renuncia voluntaria, en la medida que esta cumpla con las formalidades establecidas en el artículo 177 del Código del Trabajo, esto es que conste por escrito y que haya sido firmada por el trabajador o trabajadora ante ministro de fe, el contrato de trabajo se entenderá terminado, no siendo procedente que se ordene la reincorporación al trabajo si a la fecha de dicha renuncia se ignoraba por ejemplo el estado de embarazo, este criterio lo encontramos en los ordinarios N° 2027/0132, de 07.05.1998; N° 0032/0002, de 06.01.2000. y N° 0908, de fecha 20.02.2015, de la Dirección del Trabajo.

16. ¿Las mujeres contratadas por las empresas de servicios transitorios (EST) para prestar servicios en las empresas usuarias con las cuales tenga contrato su empleador, gozan de fuero maternal?

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 183 AE del Código del Trabajo, que constituye una norma de excepción a la normativa que regula el fuero maternal, se establece que las trabajadoras puestas a disposición gozan de fuero, pero éste se extenderá mientras se encuentre vigente el contrato, por lo cual prevalecerá el contrato sobre el fuero, sin necesidad de solicitar autorización al Tribunal para proceder a su terminación.

17. ¿Qué ocurre con el fuero maternal en caso de quiebra de una empresa?

Con la entrada en vigencia de Ley 20.720 sobre reorganización y liquidación de activos de empresas, se incorporó al Código del Trabajo, la causal de término de relación laboral del Artículo 163 bis, la cual se configura por haber sido sometido el empleador a un procedimiento concursal de liquidación de sus bienes, mediante resolución judicial, siendo la fecha de término de contrato la de la dictación de la correspondiente resolución judicial de liquidación de los bienes del empleador, de acuerdo al número 4 del mencionado artículo, se podrá poner término a la relación laboral de los trabajadores amparados por fuero laboral sin que se requiera la autorización del juez competente, es decir no se requiere el desafuero de los trabajadores.

En el caso de los o las trabajadoras amparadas por fuero de índole maternal, se aplicarán las siguientes reglas especiales:

- ✓ Se debe pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual por cada mes que falte hasta terminar el periodo de fuero de la trabajadora (recordemos que el fuero dura todo el embarazo hasta 1 año de terminado el descanso de post natal).
- ✓ Si el término de contrato se produce durante el descanso de maternidad, esto es pre natal, post natal o post natal parental, no se considerarán para el cálculo de esta indemnización las semanas durante las cuales el trabajador tenga derecho a los subsidios derivados de los descansos de maternidad.
- ✓ Lo señalado en los puntos anteriores también se aplicará para el derecho a fuero de los trabajadores que han adoptado un hijo o tiene la tuición o cuidado personal de un menor en los términos de los artículos 200 y 201 del código del trabajo.
- ✓ La indemnización de los meses que resten de fuero es compatible con la indemnización por años de servicio que deba pagarse en conformidad al número 3 del artículo 163 bis e incompatible con la indemnización sustitutiva del aviso previo regulada en el número 2 del artículo 163 bis, es decir esta última indemnización el o la trabajadora no tendrán derecho a percibirla.

18. ¿La trabajadora despedida debe restituir al empleador las indemnizaciones percibidas cuando es reincorporada a sus funciones por gozar de fuero maternal?

Sí, la trabajadora debe al momento de la reincorporación restituir los montos pagados por concepto de indemnizaciones por el empleador, si esto no es posible en forma inmediata se podrá acordar su restitución vía descuento de las remuneraciones de acuerdo al inciso segundo del artículo 58 del Código del Trabajo, cuyo monto no puede exceder de un 15% de la remuneración total. Si la trabajadora se negare a restituir estos valores el empleador deberá iniciar una demanda civil a fin de obtener su restitución.

19. ¿Cuáles son las labores prohibidas ara las mujeres embarazadas?

En el artículo 202 del código del trabajo se ha establecido labores, que están prohibidas de realizar por mujeres embarazadas, siendo estas las que:

- ✓ Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- ✓ Exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- ✓ Se ejecute en horario nocturno;
- ✓ Se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- ✓ La autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

20. ¿Qué se entiende por horario nocturno para determinar si la jornada laboral que realiza una dependiente embarazada es o no perjudicial para su salud?

Se entiende por trabajo nocturno para los efectos de la aplicación de la letra c) del artículo 202 del Código del Trabajo el que se ejecuta entre las 21:00 horas y las 08:00 horas.

21. ¿Qué se entiende por labores que Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos?

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 211 L del Código del Trabajo y el D.S. N° 63, de 12.09.2005, las trabajadoras embarazadas no podrán realizar labores que la obliguen a efectuar un esfuerzo físico, entendiéndose por tal las exigencias biomecánica o bioenergética que impone el manejo o manipulación manual de carga, esto es, de cualquier objeto cuyo peso supere los 3 kilogramos. Este criterio lo encontramos en el Ordinario N°: 0520/006, de 30.01.2006 de la Dirección del Trabajo.

22. ¿Qué debe hacer el empleador cuando la trabajadora esta ocupa en labores calificadas como perjudiciales?

El inciso primero del artículo 202 del Código del Trabajo, establece que si durante el período de embarazo, la trabajadora está ocupada en trabajos considerados como perjudiciales, debe ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial, este cambio puede hacerse en base a las labores y funciones de la trabajadora o el lugar de trabajo de la trabajadora. Cuando se realiza el traslado de la trabajadora debe siempre analizarse, además de que no realice labores calificadas como perjudiciales, el tipo de remuneraciones que la trabajadora percibe, ya que por expresa disposición no debe existir una disminución de las remuneraciones de la trabajadora, es así que por ejemplo si la trabajadora realizaba turnos nocturnos y percibe por dicho trabajo en horario nocturno una remuneración adicional, como por ejemplo bono de turno de noche, esta remuneración especial tendrá que seguirse pagando a la trabajadora aun cuando ya no realice trabajo en horario nocturno.

23. ¿Cuándo la trabajadora deba ser cambiada de funciones por estar embarazada el empleador debe mantenerle sus remuneraciones?

El cambio de funciones realizado para proteger la salud de la trabajadora, no puede significar un menoscabo de las remuneraciones.

24. ¿Cuál es la duración del prenatal?

De acuerdo al artículo 195 del Código del Trabajo, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal de 6 semanas antes del parto.

25. ¿Qué duración tiene el postnatal?

La mujer trabajadora goza de un descanso de postnatal de 12 semanas después del parto.

En caso que el parto se produzca antes de la 33 semana de gestación, o si el niño al nacer pesa menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de 18 semanas.

En caso de partos de 2 o más niños, el descanso postnatal se incrementará en 7 días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.

Si se dan simultáneamente las circunstancias establecidas anteriormente la duración del descanso será el de mayor extensión.

26. ¿Cuál es la duración del prenatal suplementario?

Si durante el embarazo se produce enfermedad como consecuencia de éste, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada por el profesional o servicio de salud que tenga a su cargo la atención médica de la madre.

27. ¿Por cuánto se prorroga el prenatal?

En el caso que el parto se produjera después de las 6 semanas siguientes a la fecha que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el parto y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal.

28. ¿Por cuánto tiempo puede prolongarse el descanso postnatal?

Si como consecuencia del alumbramiento se produjera enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiera regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el plazo que fije el profesional o servicio de salud que atienda a la madre, según artículo 196 inciso tercero del Código del Trabajo.

29. ¿En qué consiste el descanso postnatal parental?

El postnatal parental consiste en descanso adicional que la ley otorga a las trabajadoras y que es adicional al postnatal, pudiendo ser:

- a) Postnatal parental completo de 12 semanas.
- b) Postnatal parental parcial de 18 semanas.

30. ¿En qué consiste el postnatal parental en media jornada?

Consiste en que la trabajadora podrá reintegrarse al trabajo, pero sólo en media jornada. Para hacer uso de esta modalidad deberá comunicarlo mediante carta certificada al empleador, con copia a la inspección con 30 días de anticipación al término del postnatal. Si no lo hace, se entiende que hará uso de postnatal completo de 12 semanas.

31. ¿Por cuánto tiempo se aumenta el descanso de post natal por partos múltiples?

En caso de parto múltiple, aumenta el número de días en siete días corridos por cada niño nacido vivo, a partir del segundo. Vale decir, el post natal tendrá una duración de 91 días en el caso mellizos; una duración de 98 días en caso de trillizos, y así sucesivamente.

32. ¿En qué casos el post natal de la trabajadora se extiende más allá de las 12 semanas?

Trabajadora tiene derecho a un descanso de maternidad de 12 semanas después del parto (post-natal), por semana debemos entender un periodo de 7 días, por lo que la duración de este descanso será de 84 días, respecto de la duración de este descanso siempre se debe tener en consideración o complementarse con lo dispuesto en el artículo 196 en cuanto a:

- ✓ El descanso post-natal prolongado, que se otorga a la trabajadora que sufra una enfermedad como consecuencia del alumbramiento que impida el regreso de la trabajadora a su empleo, la duración de este descanso será establecida por el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.
- ✓ En caso que el parto se produzca antes de la 33 semana de gestación, o si el niño al nacer pesa menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de 18 semanas.
- ✓ En caso de partos de 2 o más niños, el descanso postnatal se incrementará en 7 días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.
- ✓ Si se dan simultáneamente las circunstancias establecidas en los puntos anteriores, la duración del descanso será el de mayor extensión.

33. ¿Tienen derecho a descanso post natal los padres adoptivos menores de seis meses?

Los padres tendrán derecho a permiso y subsidio de doce semanas, según artículo 200 del Código del Trabajo.

34. ¿Tiene derecho la trabajadora al descanso de post natal en caso de que el hijo nazca muerto o fallezca?

Para que una trabajadora tenga derecho a la utilización del descanso de post natal, el único requisito que establece nuestra legislación es que exista parto, con prescindencia de si el menor nace muerto o muere al nacer u durante el descanso de post natal, así lo han establecido la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social.

Ordinario N° 2974/085, de 25.07.2003, Dirección del Trabajo:

"El descanso postnatal que contempla el inciso primero del artículo 195 del Código del Trabajo, procede por el sólo hecho de la ocurrencia del parto y con prescindencia de la circunstancia de que la madre trabajadora sufra la pérdida del hijo recién nacido o que este nazca muerto."

Ordinario N° 14.466, de 12.05.2000, Superintendencia de Seguridad Social:

"Existiendo parto, aún cuando este sea prematuro, procede que se otorgue descanso postnatal a la trabajadora. En cambio, si se trata de un aborto o interrupción del embarazo no hay derecho a ese beneficio, sin perjuicio de que a la trabajadora se le otorgue una licencia médica común por el tiempo que necesite para su recuperación."

Ordinario N° 3143, de 27.05.1985 Dirección del Trabajo:

"La mujer que interrumpe su estado de embarazo por un aborto, ya sea espontáneo o provocado, no tiene derecho a gozar del descanso de post-natal y del fuero maternal previstos, respectivamente, en los artículos 95 y 100 del D.L. 2.200."

La dependiente que sufre la pérdida de su hijo recién nacido o cuyo hijo nace muerto, tiene derecho a gozar del descanso post-natal, pero carece del beneficio de fuero maternal contemplado en el artículo 100 del D.L. 2.200".

35. ¿En qué plazo se extinguen las acciones y derechos relativos a la protección de la maternidad?

Las acciones y derechos que se contienen en el título de la protección a la maternidad se extinguirán en el término de 60 días contados desde la fecha de expiración del período durante el cual la mujer goza del fuero maternal.

36. ¿En qué empresas existe obligación de otorgar el beneficio de sala cuna?

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del trabajo, todo empleador que ocupe 20 o más mujeres tiene la obligación de proporcionar sala cuna a las trabajadoras que tengan hijos menores de 2 años, esta obligación se genera con prescindencia del lugar físico donde presten los servicios las trabajadoras, por lo que si la empresa tuviese 2 o más establecimientos o sucursales aunque estén ubicadas en diferentes regiones del país, nacerá el derecho a sala cuna simplemente cuando en la empresa laboren 20 o más mujeres independiente de que estén en instalaciones distintas.

37. ¿Al hacer el cómputo de las 20 mujeres en una empresa, se debe hacer algún tipo de distinción en cuanto al tipo de contrato de ellas o de su edad o estado civil?

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 203 del Código del trabajo, para el cómputo de las mujeres en la empresa o entidad empleadora, se deben tomar en consideración a todas las trabajadoras independiente de su edad, estado civil o tipo de contrato que tengan, por lo que en su cómputo se considerarían las trabajadoras con contrato de plazo fijo, indefinido, los por obra o faena y los de aprendizaje.

38. ¿Además de las madres de hijos menores de 2 años que otras personas gozan del derecho a sala cuna?

El derecho a sala cuna es para las mujeres trabajadoras que tengan hijos menores de 2 años, conforme lo establece el artículo 203 en su inciso primero, dándose por supuesto la situación que la entidad empleadora tenga 20 o más mujeres contratadas.

En el caso de los hombres tendrán derecho a sala cuna en la medida que se den las siguientes circunstancias:

- ✓ Se le conceda el cuidado personal de un menor de 2 años vía sentencia judicial.
- ✓ Si la madre fallece y siempre que al trabajador no se le haya privado del cuidado del menor vía sentencia judicial.

En ambos casos el empleador debe estar afecto a la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna.

Gozan de este derecho también el trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, esto guarda directa relación con lo dispuesto en el artículo 200 del Código del Trabajo antes visto, en estos casos el empleador debe estar afecto a la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna para que nazca el derecho para el trabajador o trabajadora.

39. ¿Tienen derecho a sala cuna trabajadoras transitorias contratadas a través de una empresa de servicios transitorio (EST)?

Las trabajadoras transitorias como cualquier otra trabajadora gozan del derecho a sala cuna, por lo que si la EST tiene contratadas 20 o más mujeres tendrán la obligación de proporcionarle sala cuna., así lo ha sostenido la Dirección del trabajo que en Ordinario N° 4051/063, de 13.09.2010, a señalado:

“Las trabajadoras contratadas para servicios transitorios gozan plenamente del derecho a sala cuna, siendo la Empresa de Servicios Transitorios la obligada a brindar ese derecho, en la medida que se verifiquen los requisitos dispuestos en el artículo 203 del Código del Trabajo.”

40. ¿La trabajadora tiene derecho a utilizar la sala cuna cuando se encuentra gozando de feriado o licencia médica?

El beneficio de sala cuna es para que la trabajadora deje a su hijo cuando se encuentra trabajando, por lo que el no hacerlo en el caso que no esté prestando servicios por hacer uso de su feriado (vacaciones) no tendría el derecho a exigir se le otorgue sala cuna.

En el caso de las licencias médicas, el actual criterio sostenido por la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 4951/078 de fecha 10.12.2014, es que en el caso de que la trabajadora este impedida de cuidar adecuadamente a su hijo menor de 2 años, por estar por ejemplo con licencia médica, igual gozara del beneficio de sala cuna, estando obligado el empleador a proveer dicho beneficio, en el caso que las partes hubieren acordado la compensación en dinero de la sala cuna ante la posibilidad del ejercicio de dicho derecho por la trabajadora, el empleador deberá seguir pagando el monto acordado toda vez que esa se considera la modalidad de otorgamiento de este beneficio.

41. ¿Puede convenirse el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna cuando por circunstancias muy especiales no sea posible proporcionar el beneficio o cuando la sala cuna no se utilice por las condiciones de salud del menor?

Sí, de acuerdo a lo señalado por la jurisprudencia administrativa en situaciones excepcionales, cuando otorgar el beneficio de la sala cuna resulte imposible, se puede acordar el pago a la trabajadora de una suma de dinero que compense el gasto en que incurra la trabajadora para dejar su hijo al cuidado de una persona en su propio hogar.

42. ¿Se encuentra el empleador en la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna los días sábado, domingo o festivos o en horario nocturno, si la trabajadora por contrato debe laborar en tales días?

Sí, toda vez que la ley lo obliga a proporcionar el beneficio durante los periodos en que la trabajadora debe prestar servicios. El artículo 203 inciso primero del Código del Trabajo señala expresamente *“...en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo”*

43. ¿Puede la Dirección del Trabajo eximir a un empleador de su obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna?

No, la Dirección del Trabajo se encuentra impedida de eximir a un empleador del cumplimiento de esta obligación. El artículo 203 del Código del Trabajo es una norma imperativa.

44. 44. ¿El beneficio de sala cuna se termina cuando la empresa disminuye a menos de 20 las trabajadoras contratadas?

De acuerdo los pronunciamientos de la Dirección del Trabajo, al producirse la reducción en el número de trabajadoras, se generan 2 situaciones, a saber:

- 1) En el caso de las trabajadoras que estaban gozando del derecho a sala cuna, ellas conservaran este derecho hasta que el menor cumpla 2 años.
- 2) En el caso de las trabajadoras que no estaban gozando del derecho a sala cuna a la fecha en que se reduce el número de trabajadoras, ellas no tendrán este derecho hasta que la empresa vuelva a tener contratadas 20 o más mujeres.

45. ¿Puede el padre disponer del beneficio de sala cuna de su empresa si su cónyuge fallece?

El trabajador cuyo cónyuge ha fallecido se encuentra facultado para requerir el beneficio de sala cuna de que dispone la empresa para la cual presta servicios, para la atención del menor nacido, toda vez que corresponde al padre velar por la crianza y el cuidado personal del menor.

46. ¿Es obligación del empleador pagar la sala cuna que utiliza la trabajadora y que no corresponde a la que él designó?

El empleador en este caso no se encuentra obligado al pago de esta sala cuna, toda vez que el cumple con la obligación legal al momento de designar la sala cuna con la cual se ha establecido el convenio. Junto con la facultad de designar la (s) sala (s) cuna (s) que cuente con la autorización del Ministerio de Educación, según artículo 203 inciso sexto del Código del Trabajo.

47. ¿El empleador debe pagar los pasajes para el traslado del menor a sala cuna?

si el menor asiste a la sala cuna proporcionada por el empleador a la trabajadora o trabajador, se encuentra obligado al pago de pasajes correspondiente al traslado desde la casa a la sala cuna y de la sala cuna a la casa.

El legislador nos dice pago de pasajes, por lo que debemos entender que este derecho guarda directa relación con la utilización de un medio de transporte público, por lo que el monto que se pague debe guardar directa relación con el gasto real o efectivo que la trabajadora o trabajador incurra por concepto de pasajes utilizados para trasladar el menor a la sala cuna, es por ello que no correspondería por ejemplo que el empleador con la trabajadora acordasen una suma mensual para que se contrate un furgón escolar que traslade al menor o que la empresa pague una suma de dinero correspondiente al gasto de combustible en que incurra la trabajadora que traslada al menor en su vehículo particular.

48. ¿El empleador debe pagar los gastos de traslado a la madre trabajadora para dar alimento a su hijo si no está obligado a proporcionar sala cuna?

No, el empleador no está obligado a pagar los gastos de traslado para dar alimentación, sólo debe otorgar una hora de permiso.

49. ¿El tiempo de permiso para alimentar a los hijos en sala cuna aumenta si se tiene más de un hijo en el establecimiento?

La hora de permiso es por hijo, si la trabajadora tiene en la sala cuna más de un hijo menor de dos años, tendrá derecho a 1 hora de permiso por cada uno de los hijos, según artículo 206 inciso primero.

50. ¿Cómo se otorga el permiso para dar alimento al hijo en sala cuna cuando la trabajadora tiene una jornada parcial de trabajo?

La ley no hace distinción sobre el tipo de jornada de la trabajadora para efectos del permiso, por lo que ella igual goza de 1 hora al día.

51. ¿Puede traspasar la madre el permiso posnatal parental al padre, requisitos?

A partir de la séptima semana del permiso posnatal parental, la madre podrá traspasar al padre una o dos semanas de dicho permiso. Para ello deben concurrir los siguientes requisitos:

- a. Que se trate de un padre trabajador afecto al sistema previsional
- b. Que la madre lo manifieste en términos formales y explícitos conforme a lo indicado en el numeral 3.3 de la Circular N° 2777 de 18 de octubre de 2011.
- c. Que el padre haga uso del permiso bajo la misma modalidad elegida por la madre.

52. ¿Cuáles son los requisitos que deben cumplir los padres para el traspaso del permiso posnatal parental al padre?

Debe realizarse por envío de carta certificada con 10 días de anticipación cumpliendo los siguientes requisitos copulativos, del formulario anexo N° 3 de la circular 2777 de 18 de octubre de 2011, siendo estos:

- a. La manifestación de voluntad de la madre, con su firma, indicando el número de semanas que se traspasan y en el período a que ellas corresponden.
- b. La identificación tanto de la madre como del padre, a través de sus nombres completos y números de Cédulas de identidad.
- c. Nombre y RUT del empleador del padre.
- d. Nombre de la entidad pagadora de subsidio de la madre.
- e. Número de folio de la licencia posnatal de la madre.
- f. Adjuntar fotocopia al aviso de Cédula de identidad de la madre y el padre.

53. ¿Puede disponer la trabajadora del permiso de una hora al día para alimentar al hijo si éste permanece en su hogar o en otro sitio?

Si, a partir de 12 de febrero de 2007 todas las madres tienen derecho a una hora de permiso para dar alimento a sus hijos tenga o no la empresa la obligación de proporcionar sala cuna o bien si el menor permanece en el hogar u otro sitio.

54. ¿Hasta cuándo el empleador debe otorgar el permiso de alimentación?

El permiso se debe otorgar hasta que el menor cumple los dos años de edad.

55. ¿En qué oportunidad se debe otorgar este permiso de una hora de alimentación?

Con acuerdo de ambas partes: Se puede ejercer de las siguientes formas:

- 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.

56. ¿Se considera jornada de trabajo el permiso de una hora de alimentación?

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

57. ¿Cuáles son las instituciones encargadas de fiscalizar la protección a la maternidad?

Las instituciones encargadas por velar el cumplimiento del título II del Código del Trabajo son, la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Educación, sin perjuicio de realizar denuncia por cualquier persona o institución.

58. ¿Cuáles son las multas aplicables a la transgresión de las normas relacionadas con la protección a la maternidad?

El artículo 208 del Código del Trabajo, señala que se sancionarán con multas de 14 a 70 unidades Tributarias mensuales, multa que se duplicará en caso de reincidencia.

De conformidad al artículo 506 del Código del Trabajo, esta multa se podrá duplicar y triplicar, según corresponda, de acuerdo a la calificación de la empresa, es así que tendremos:

Para las medianas empresas, esto es de 50 a 199 trabajadores, el rango será de 14 a 140 UTM.

Para las grandes empresas, esto es de 200 o más trabajadores, el rango será de 27 a 210 UTM.

59. ¿Cómo se calcula la remuneración de una trabajadora que percibe remuneraciones variables, como comisiones, cuando hace uso del permiso de alimentación del hijo menor de 2 años?

En el caso de las trabajadoras con remuneraciones variables, tales como tratos comisiones o primas, que al utilizar el permiso de alimentación, ven disminuida sus remuneraciones variables porque el menor número de horas de trabajo implica la no realización de las operaciones o labores que dan origen a la remuneración variable la Dirección del trabajo en Ordinario N° 2640/0104, de 06.05.1996; Ordinario N° 2922/056, de 21.07.2011 y Ordinario N° 1933/029, de 03.05.2011, ha establecido el siguiente procedimiento de cálculo:

- 1) Se debe determinar el número de horas que en el mes debía prestar servicios la trabajadora de conformidad a lo estipulado en el contrato de trabajo, se debe tener en consideración que si existen días en los cuales la trabajadora no presta servicios por alguna causa legal, esos días no se consideraran para efecto de determinar el número de horas que nos ocupa.
- 2) Se debe determinar el número de horas que la trabajadora utilizo para dar alimentos, incluido por supuesto el tiempo de extensión del permiso por traslados, en caso que procediera.
- 3) Se resta a las horas de jornada ordinaria mensual del punto 1 las horas en que la trabajadora utilizo de permiso de alimentación del punto 2.
- 4) Se divide la remuneración variable del mes por el resultado obtenido en el número 3 precedente y ese será el valor de la hora de permiso de alimentación.
- 5) El valor obtenido en el numero 4 precedente se multiplica por el número de horas que la trabajadora utilizo de permiso de alimentación y el resultado será el monto a incluir en la liquidación de remuneración de la trabajadora por el concepto de remuneración variable por las horas de permiso de alimentación.

60. ¿A qué sanción se expone el empleador que impida el uso del permiso postnatal parental, o que realice alguna acción arbitraria o abusiva para dificultar el ejercicio de este derecho?

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental, o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso de este beneficio, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales, pudiendo denunciarse estas conductas ante la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá proceder de oficio a este respecto.

61. ¿Cuándo procede el permiso por hijo o hija mayor de un año y menor de dieciocho años afectado por un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte?

Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales.

El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña. Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.

62. ¿Cuándo procede el permiso por hijo menor de un año gravemente enfermo?

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 199 del Código del Trabajo, cuando la salud de un niño menor de un año requiera la atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, hecho que debe ser acreditado con certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del menor, la madre trabajadora tiene derecho a un permiso y subsidio por el período que el respectivo servicio determine.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, puede gozar del permiso y del subsidio en cuestión.

La norma legal establece que el padre gozará de los beneficios cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial. La trabajadora que hace uso del permiso señalado tiene derecho a percibir un subsidio equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia.

Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge o conviviente civil, en los mismos términos señalados anteriormente.

63. ¿Procede el permiso que establece el artículo 199 bis tratándose de un mayor de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o que presente dependencia severa?

Sí. Los padres, la persona que tenga a su cargo el cuidado personal y el cuidador de un mayor de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit o que presente dependencia severa, tienen derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales.

64. ¿Tiene derecho a descanso de colación la trabajadora que hace uso del descanso postnatal parental a través de la alternativa de laborar media jornada?

La doctrina de la Dirección del Trabajo, ha señalado que en aquellas jornadas parciales cuya duración es de dos o tres horas al día, no se justificaría su interrupción para efectos de otorgar el descanso de colación, toda vez que el objetivo de dicho descanso es conceder al trabajador el tiempo necesario para ingerir una colación, entendida ésta como una comida ligera, que le permita reponer las fuerzas gastadas en la primera parte de su jornada, para posteriormente continuar laborando.

Conforme la doctrina antes expuesta debe concluirse que, las trabajadoras que hacen uso del permiso postnatal parental a través de la alternativa que significa laborar media jornada, tendrán derecho al descanso para colación previsto en el artículo precitado, en la medida que la jornada

diaria que le corresponde cumplir bajo tal modalidad amerite el otorgamiento de dicho beneficio, lo que debe analizarse en cada caso particular.

65. ¿Goza de fuero maternal con el nuevo empleador la trabajadora que renunció voluntariamente a su empleo anterior?

La trabajadora que teniendo fuero maternal renuncia a una empresa y celebra un contrato de trabajo con otro empleador tiene derecho a fuero maternal y, en consecuencia, para los efectos de poner término a la respectiva relación, el nuevo empleador debe solicitar la correspondiente autorización judicial.

66. ¿Se extiende el periodo de fuero maternal en caso de que la trabajadora haga uso de una licencia médica por enfermedad grave del hijo menor de un año?

La existencia de una licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año no incide de manera alguna en la duración del fuero maternal, de manera que este se extiende solo hasta un año después de terminada la licencia del descanso post natal. Tampoco incide en la duración del fuero el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

Lo anterior ha de entenderse sin perjuicio de lo establecido temporalmente por la ley 21.474 respecto la prórroga del fuero cuando se hace uso de la extensión del permiso postnatal parental para el resguardo de la seguridad sanitaria y la salud de los niños y niñas causantes del permiso.

X. 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 N° 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 N° 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 termino

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

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 Nº 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 término 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.

XI. 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 termino de contrato que el empleador envié 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 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 meses 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 término 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 íntegra.

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 hubiere, por el número de meses que comprende el año. El producto de dicha operación será el número de días hábiles de feriado que al trabajador deben compensarse por cada mes trabajado.
- 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 término 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 = $(1.25 \times 3) + (0.0416 \times 16) = 4,4166$

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
TOTAL	111.111	0	380.421

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 utilizó 5 días de permiso sin goce de remuneración.

Como, en los meses anteriores al término de la relación laboral el trabajador no laboró 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.

XII. LAS REMUNERACIONES DEL PERSONAL

1. ¿Cómo se define Remuneraciones?

El artículo 41 del Código del Trabajo, en su inciso primero define la remuneración señalando que: *"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo"*.

2. ¿Qué elementos se desprenden de esta definición?

Se desprende de esta definición que tienen el carácter de remuneración todos los estipendios que reúnan los siguientes elementos:

- a. Contraprestación del empleador al trabajador.
- b. Que tenga como causa el contrato de trabajo.
- c. Que se paguen en dinero o en especies avaluables en dinero (naturaleza pecuniaria).

3. ¿Qué significa que este estipendio constituya una contraprestación del empleador al trabajador?

Significa que la causa inmediata de su pago es la ejecución de parte del trabajador del trabajo convenido.

4. ¿Qué significa que el estipendio tenga su causa en el contrato de trabajo?

Significa que para que el estipendio sea considerado remuneración es necesario que tengan su causa en el contrato de trabajo, sin que puedan considerarse como parte de las mismas los estipendios percibidos por el trabajador por un motivo distinto a la relación laboral.

5. ¿Qué significa que se pague en dinero o en especie avaluable en dinero?

La Regla general es que la remuneración sea pagada en dinero, lo cual es ratificado por el artículo 54 del Código del Trabajo, sin embargo, de un modo accesorio y complementario se permite que la misma esté integrada por asignaciones entregadas en especies avaluables en dinero.

6. ¿Todas las contraprestaciones que recibe el trabajador forman parte de su remuneración?

La Regla general es que todas las prestaciones que el trabajador percibe por su trabajo forman parte de su remuneración, sin embargo, hay pagos que excepcionalmente no tienen ese carácter.

7. ¿Qué beneficios y prestaciones no constituyen remuneración?

El Código del Trabajo en el artículo 41 se encarga de establecer los estipendios que no revisten el carácter de remuneración, siendo estos:

- ✓ Asignación de movilización o locomoción
- ✓ Asignación de Colación.
- ✓ Asignación por pérdida de caja.
- ✓ Asignación por desgaste de herramientas.
- ✓ Prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley.
- ✓ Los Viáticos.
- ✓ Indemnización por años de servicios y las demás indemnizaciones que procedan al término del contrato.
- ✓ Devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

8. ¿Cuál es el carácter de la asignación de movilización o locomoción?

Esta asignación no constituye remuneración, y tiene por objeto compensar los gastos en que incurra el trabajador con motivo de su traslado desde su domicilio a su lugar de trabajo y viceversa. Su monto debe ser razonable y prudente de acuerdo al gasto real en que incurra el trabajador, guardando este monto directa relación con los días efectivamente laborados por el trabajador y el costo de los pasajes en locomoción colectiva que deba el utilizar.

9. ¿A cuánto asciende el monto por esta asignación de movilización?

El monto que se pague por concepto de asignación de movilización o locomoción está limitado al valor que en el mercado alcance el transporte utilizado y en atención a la jerarquía del cargo del dependiente, como también al nivel de remuneraciones del que percibe dicha prestación.

10. ¿Qué carácter tienen la asignación por pérdida de caja?

Esta asignación no constituye remuneración, y tienen un carácter meramente indemnizatorio, cuyo objeto es compensar los faltantes o los extravíos de poca monta que tengan los cajeros y en general los dependientes que en razón de sus funciones deban manipular dinero en forma habitual.

11. ¿Cuál es el carácter de la asignación por desgaste de herramientas?

Este estipendio tiene un carácter netamente compensatorio y obedece a aquel gasto en que incurre el trabajador al prestar servicios con su propia indumentaria, por lo cual no constituye remuneración.

12. ¿Cuál es el carácter de la asignación de colación?

Tiene un carácter compensatorio, y tiene por objeto compensar los gastos de alimentación en que deba incurrir el dependiente durante las horas de trabajo para así reponer las energías gastadas durante la jornada de trabajo.

13. ¿Puede ser que esta asignación llegue a constituir remuneración?

Sí, cuando lo pagado por este concepto sea desproporcionado, no guardando relación con los fines para los cuales fue establecida.

14. ¿Cuál es el tratamiento del cheque restaurant?

La finalidad de este vale es la misma que la de la asignación de colación con la única diferencia que en este caso se le otorga al trabajador un vale para que lo canjee por alimento, en cambio a través de la asignación se le otorga una cantidad de dinero.

15. ¿Cuál es el tratamiento de los viáticos?

Constituyen sumas de dinero que la empresa paga a sus trabajadores para que solventen gastos de traslado, alojamiento y alimentación en que deba incurrir con motivo del cumplimiento de sus obligaciones, siempre que para el cumplimiento de las mismas sea necesario que se ausenten de su lugar de residencia habitual.

16. ¿Cuál es la finalidad de los viáticos?

La finalidad es compensatoria, por lo tanto, no puede exceder de la suma razonable que sea necesaria para que el trabajador haga frente los gastos de alimentación, alojamiento y movilización que le impone el traslado de su residencia habitual.

17. ¿Los viáticos deben rendirse por los trabajadores?

En Dictamen N° 1.946, de 1995, la Superintendencia de Seguridad Social, ha señalado respecto de los viáticos que es la cantidad de dinero que el empleador paga a sus trabajadores destinada a compensar los gastos de alimentación y alojamiento cuando por razones de trabajo deben ausentarse de su residencia habitual. Deben ser de un monto razonable y sujeta a rendición de cuentas y a la debida comprobación del Organismo Previsional correspondiente.

18. ¿Qué carácter tienen las indemnizaciones?

Las indemnizaciones tampoco constituyen remuneración y su carácter tal cual su nombre lo señala es indemnizatorio, es decir no corresponden a una contraprestación en dinero por los servicios en los términos que señala el artículo 41 del Código del Trabajo.

19. ¿Se encuentran definiciones de remuneraciones en el Código del trabajo?

Si el artículo 42 del Código del trabajo realiza una enumeración de algunas remuneraciones siendo estas: sueldo, sobresueldo, comisión, la participación y la gratificación.

20. ¿Es esta enumeración taxativa?

No, la enumeración es ejemplar, contemplándose la posibilidad que existan otras remuneraciones.

21. ¿Qué es el sueldo?

La definición establecida en el Código del Trabajo señala que El sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

22. ¿Qué requisitos debe cumplir una remuneración para ser considerada como sueldo?

Para que una remuneración sea considerada como sueldo debe reunir los siguientes requisitos copulativos:

- a) Que se trate de un estipendio fijo.
- b) Que se pague en dinero.
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.
- d) Que responda a una prestación de servicios durante su jornada ordinaria.

23. ¿Qué es el sobresueldo?

Es la remuneración que perciben los dependientes en pago de las horas extraordinarias de trabajo, las cuales de conformidad a lo establecido en el artículo 30 del Código son aquellas que exceden del máximo legal de 45 hora semanales o de la jornada pactada contractualmente si ésta fuere menor.

24. ¿Qué es la comisión?

Es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.

25. ¿Qué es la Participación

Es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de una o más secciones de la misma.

26. ¿Qué es la gratificación?

Corresponde a una parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

27. ¿Se puede pactar un sueldo inferior al ingreso mínimo mensual?

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 42 y 44 del Código del Trabajo, el sueldo no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual, pudiendo convenirse un sueldo inferior al ingreso mínimo solo en el caso de jornadas parciales de trabajo.

28. ¿Qué estipendios se pueden considerar para enterar el valor del sueldo mínimo mensual?

La Dirección del Trabajo ha señalado en el Dictamen N° 3152/063, de fecha 25.07.2008, ha señalado que el concepto de sueldo base establecido por el legislador constituye un piso remuneracional para el trabajador por el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, sea ésta la máxima legal o una inferior, estipendio éste que, como ya se ha expresado, no puede ser inferior al monto de un ingreso mínimo mensual o a la proporción de éste, tratándose de jornadas parciales de trabajo.

De la definición contenida en la nueva letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo, se desprende que una remuneración puede ser calificada como sueldo o sueldo base, en caso de reunir las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que se trate de un estipendio fijo;
- b) Que se pague en dinero, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2° del artículo 10.
- c) Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato,
- d) Que responda a la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo.

De esta suerte, es posible afirmar que todos los estipendios que reúnan las condiciones antes anotadas, que sean percibidos por la prestación de servicios en una jornada ordinaria de trabajo y en virtud de normas convencionales, sean éstas, individuales o colectivas, pueden ser calificados como sueldo o sueldo base, circunstancia que, a la vez, permite sostener que todos ellos pueden ser considerados para enterar el monto mínimo fijado por tal concepto, vale decir, una suma no inferior al ingreso mínimo mensual.

29. ¿Puede el empleador condicionar el pago de la comisión al pago del precio de la venta por el cliente?

No, pues con este hecho estaría haciendo participe del riesgo propio del negocio al trabajador.

30. ¿Cómo se calcula la remuneración diaria para los efectos de descontar ausencias cuando el mes tiene menos o más de 30 días?

Para los efectos de calcular la remuneración diaria de los trabajadores que tienen pactada una remuneración mensual fija, el referido período mensual debe ser considerado sobre una base de treinta días siendo indiferente para estos efectos que el mes de que se trate tenga veintiocho o treinta y un días.

Cuando el mes trae menos de 30 días para efectos del descuento de las inasistencias igual se calcula por treinta días, lo mismo ocurre cuando el mes trae 31 días.

31. ¿Puede el empleador descontar de las remuneraciones del trabajador montos por sobre la asignación de pérdida de caja, en el evento de que la pérdida sea mayor que la referida asignación?

No, sólo puede descontar hasta el monto de dicha asignación, el saldo si la pérdida fue mayor, se podrá descontar en el período siguiente.

32. ¿Los minutos u horas de atraso en que incurra un trabajador al iniciar su jornada pueden ser descontados de sus remuneraciones?

El empleador puede descontar las inasistencias del trabajador, sea que sean minutos horas o días, toda vez que el derecho al pago de la remuneración convenida nace con la efectiva prestación de los servicios de parte del trabajador.

Para la realización de los descuentos por atrasos e inasistencias se requiere siempre que el registro control de asistencia este bien llevado.

33. ¿Cómo se determina el valor de la hora para efectos de descuentos de atrasos?

- a) Se divide el sueldo mensual por 30 para determinar la remuneración diaria.
- b) Esta remuneración por día se multiplica por 28 para obtener lo ganado en las últimas cuatro semanas.
- c) El producto de la multiplicación anterior se divide por 176, si la jornada semanal es de 44 horas semanales, o por el número que resulta de multiplicar el número de horas de trabajo convenido semanalmente por 4.

Para un sueldo de \$600.000.- tendríamos:

Valor día= $600.000 / 30 = 20.000$

Valor hora= $((600.000 / 30) \times 28) / 176 = 3.181,8181$

Valor minuto= $3.181,8181 / 60 = 53,03$

34. ¿Sobre qué monto de la remuneración se calcula el límite del 15% para los efectos de los descuentos convenidos con el empleador?

Si, los descuentos convenidos con el empleador, se practican sobre la remuneración, sin que se haya efectuado el descuento previsional ni los impuestos.

35. ¿Si el trabajador firma el comprobante de pago de remuneraciones puede posteriormente reclamar a la Inspección del Trabajo el hecho de que ha sido remunerado por una cantidad menor a la que le corresponde?

Sí, toda vez que el comprobante de pago sólo acredita que el trabajador ha recibido la suma señalada en él, y no que esté de acuerdo con su determinación o cálculo.

36. ¿Cuándo es obligatorio para el empleador llevar un libro de remuneraciones?

Es obligatorio para el empleador llevar libro de remuneraciones, siempre que tenga contratado 5 o más trabajadores, esto es independiente del tipo de contrato que tenga el personal.

37. ¿Cuál es el monto que se puede pagar como asignación por desgaste de herramienta?

Esta debe ser de un monto razonable, el cual no podrá exceder del valor que corresponda por cada mes de depreciación de la herramienta utilizada.

38. ¿Cuáles son las regalías que se pueden convenir con los trabajadores agrícolas?

Entre las regalías que se puede convenir están la de cerco, la ración de tierra, casa habitación, leche, leña, semillas, ganado, los talajes.

39. ¿Corresponde disminuir las remuneraciones cuando la reajustabilidad pactada en base al I.P.C. resulta negativa?

Resulta improcedente rebajar el monto nominal de los sueldos y beneficios expresados en dinero pactados en contrato individual o en un instrumento colectivo, cuando la variación del I.P.C. del periodo comprendido en ella ha resultado negativa.

40. ¿Cuál es el procedimiento para calcular el reajuste del IPC para las remuneraciones adeudadas por el empleador?

Se ocupa el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice.

41. ¿Cómo se calcula el interés con que deben pagarse las remuneraciones adeudadas por el empleador?

Las sumas previamente reajustadas devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación hasta la fecha de pago.

42. ¿Puede el empleador pagar las remuneraciones a sus trabajadores mediante el sistema de cajeros automáticos de Redbanc u otro similar?

Sí, toda vez que de común acuerdo entre las partes se pueden pactar formas distintas de pago de remuneración a las que contempla el Código del Trabajo, siempre que los dependientes a los que se les paga por esta vía, puedan disponer oportunamente del monto depositado.

43. ¿A quién se le paga las remuneraciones adeudadas a un trabajador que fallece?

Las remuneraciones que se adeudan deben ser pagadas a la persona que se hizo cargo de los funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos, el saldo y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán, en orden de precedencia, al cónyuge o conviviente civil, a los hijos o a los padres del fallecido, unos a falta de los otros, bastando acreditar el estado civil respectivo. Esto opera sólo tratándose de sumas no superiores a 5 Unidades Tributarias Anuales.

44. ¿El trabajador afectado por una enfermedad profesional que debe ser cambiado de faena puede ver disminuida sus remuneraciones por tal cambio?

No, el empleador no puede alterar las remuneraciones del trabajador, toda vez que una disminución de ellas importaría un menoscabo económico para el trabajador.

45. ¿Qué debe entenderse por mes para los efectos de la periodicidad de pago de las remuneraciones?

Es aquella unidad de tiempo que dura un período continuo que se cuenta desde un día señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente, sin que sea necesario que se extienda del día primero al 28, 29, 30 o 31. La expresión "mes" no tiene por qué coincidir, necesariamente con el mes calendario, siendo posible considerar como tal, a vía de ejemplo, el período que va del día 20 de enero al 20 de febrero, o del 15 de enero al 15 de febrero.

46. ¿Qué es la semana corrida?

De acuerdo a lo señalado en el Ordinario N° 264/006, de 18.01.2012 de la Dirección del Trabajo, la semana corrida es una remuneración especial impuesta por el legislador que tiene por objeto remunerar los días de descanso semanal a que tienen derecho los trabajadores, es decir, aquellos en que estos se encuentran liberados de prestar los servicios convenidos, a diferencia de lo que sucede con el sueldo y los emolumentos variables propiamente tales, que constituyen estipendios que remuneran la prestación de los servicios por la permanencia del dependiente en la empresa o en relación a su productividad, respectivamente.

47. ¿Qué trabajadores tiene derecho a semana corrida?

Los trabajadores que tiene derecho a percibir semana corrida, son aquellos remunerados exclusivamente por día, como ocurre en los casos de trabajadores remunerados con sueldo diario y sueldos por hora, también tienen derecho a semana corrida aquellos trabajadores remunerados con sueldo mensual más estipendios variables como tratos comisiones o primas, pero en este caso la semana corrida se calcula solamente sobre la base de las remuneraciones variables sin considerar el sueldo base.

48. ¿Qué remuneraciones se incluyen para calcular la semana corrida?

Dada la definición de semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo, las remuneraciones que dan derecho a los trabajadores a percibir semana corrida son las que cumplan los requisitos establecidos en el Ordinario N° 3262/066 del 05.08.2008, de la Dirección Del Trabajo, que señala:

“Para determinar la base de cálculo del beneficio de semana corrida regulado en el artículo 45 del Código del Trabajo, deberán considerarse los estipendios fijos o variables que reúnan los requisitos analizados en el cuerpo del presente este informe”.

Cabe señalar que de acuerdo al artículo 45, el primer requisito que debe reunir un determinado estipendio para integrar dicha base de cálculo, es que el mismo revista el carácter de remuneración.

1.- REMUNERACIONES DE CARÁCTER FIJO:

Conforme a la reiterada jurisprudencia de este Servicio, se considera remuneración fija tanto aquella cuyo monto se encuentra preestablecido en el contrato de trabajo, como aquella en que éste puede ser determinado de acuerdo a las bases numéricas consignadas en el mismo instrumento.

Una remuneración de tal naturaleza deberá considerarse para determinar la base de cálculo de la semana corrida cuando reúna los siguientes requisitos:

1.1 QUE SEA DEVENGADA DIARIAMENTE

La jurisprudencia administrativa de este Servicio ha precisado que debe entenderse que cumple tal condición aquella que el trabajador incorpora a su patrimonio día a día, en función del trabajo diario, esto es, la remuneración que tiene derecho a percibir por cada día laborado, sin perjuicio de que su pago se realice en forma mensual.

No deben incluirse en la base de cálculo de la semana corrida aquellos estipendios que, no obstante ser de carácter fijo, no se devengan diariamente, sino en forma mensual, como ocurre, con el sueldo o sueldo base previsto en la letra a) del artículo 42 del Código del Trabajo.

1.2 QUE SEA PRINCIPAL Y ORDINARIA

La doctrina de este Servicio ha precisado, en forma reiterada y uniforme lo que debe entenderse por remuneraciones principales y ordinarias, señalando que pueden ser calificadas como tales aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración.

Sólo corresponde incluir en la base de cálculo del beneficio de que se trata las remuneraciones fijas que revistan el carácter de principales y ordinarias, no procediendo considerar para tales efectos aquellas que la Ley expresamente excluye, esto es, las de carácter accesorio, las que de acuerdo a la jurisprudencia administrativa de este Servicio son aquellas incapaces de subsistir por sí mismas, que van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella y que son anexas o secundarias. Tampoco procede incluir las remuneraciones de carácter extraordinario, definidas por este Servicio como aquellas excepcionales o infrecuentes.

De acuerdo a los señalados requisitos, corresponderá considerar el sueldo base diario en la base de cálculo de la semana corrida, por ser éste un estipendio que se devenga en forma diaria y constituir una remuneración principal, toda vez que subsiste por sí mismo, en forma independiente de toda otra remuneración.

En la misma situación se encontraría un BONO FIJO POR TURNO NOCTURNO, en la medida que el trabajo nocturno se realice en forma permanente, sea porque se labore siempre en dicho horario o bien, a través de turnos nocturnos rotativos preestablecidos.

Por el contrario, no procedería considerar para determinar la aludida base de cálculo, un bono de antigüedad de carácter mensual pactado como un porcentaje del sueldo base, atendido que no cumple ninguno de los requisitos precedentemente analizados, toda vez que no se devenga diariamente y no es un estipendio principal, sino accesorio. Tampoco procedería considerar para los señalados efectos, los aguinaldos de navidad y fiestas patrias, puesto que dichos emolumentos son excepcionales e infrecuentes.

2.- REMUNERACIONES VARIABLES.

La doctrina uniforme y reiterada de este Servicio ha establecido que debe entenderse por remuneración variable todo estipendio que, de acuerdo al contrato de trabajo y respondiendo al concepto de remuneración, implique la posibilidad de que el resultado mensual total sea desigual de un mes a otro.

La doctrina precitada encuentra su fundamento en la disposición contenida en el artículo 71 inciso 2º, del Código del Trabajo, el cual establece:

“Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes”.

Lo que caracteriza a una remuneración variable es que su pago queda subordinado al acaecimiento de determinados supuestos condicionantes que pueden ocurrir o no, o cuya magnitud es imprevisible, lo que en definitiva implica que el monto mensual total no sea constante entre un mes y otro.

Las remuneraciones variables que procede considerar para determinar la base de cálculo de la semana corrida, deberán reunir los siguientes requisitos:

2.1. QUE SEA DEVENGADA DIARIAMENTE:

Deberá estimarse que una remuneración se devenga diariamente si el trabajador la incorpora a su patrimonio día a día, esto es, aquella que el trabajador tiene derecho a impetrar por cada día trabajado.

No deberán considerarse para establecer la base de cálculo del beneficio en comento, aquellas remuneraciones que aun cuando revisten la condición de variables, no se devengan diariamente en los términos antes expresados, como ocurriría, si ésta se determina mensualmente sobre la base de los montos generados por el rendimiento colectivo de todos los trabajadores, como sucedería por ejemplo, en el caso de una remuneración pactada mensualmente en base a un porcentaje o comisión calculada sobre la totalidad de los ingresos brutos de una empresa o establecimiento de ésta.

La jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s 8695/445, de 16.12.86, 6124/139, de 24.08.90, y 2372/111, de 12.04.95 ha resuelto que no tienen derecho al beneficio de semana corrida, por no cumplirse el requisito en análisis, aquellos trabajadores que tienen pactadas comisiones mensuales en base a un porcentaje de la venta neta efectuada por el establecimiento en un determinado mes, las cuales se reparten proporcionalmente entre todos los vendedores.

2.2. QUE SEA PRINCIPAL Y ORDINARIA:

La doctrina de este Servicio ha precisado, en forma reiterada y uniforme lo que debe entenderse por remuneraciones principales y ordinarias, señalando que pueden ser calificadas como tales aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración.

49. ¿El trabajador remunerado exclusivamente por hora tiene derecho a la semana corrida?

Sí, según la reiterada jurisprudencia administrativa los trabajadores remunerados por hora tienen el derecho al pago de semana corrida.

50. ¿El trabajador que tiene distribuida su jornada semanal en menos de cinco días tiene derecho a la semana corrida?

No, los trabajadores contratados para prestar servicios en una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana no tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo.

Solo tendrán derecho al pago de semana corrida los trabajadores que tengan distribuida su jornada ordinaria de trabajo en 5 o 6 días.

51. ¿si el término de la relación laboral se produce el ultimo de trabajo de un dependiente que tiene derecho a semana corrida, tendrá derecho el trabajador a que se le pague semana corrida?

No procede el pago de semana corrida por los días de descanso en favor de los trabajadores, en el evento que el contrato de trabajo concluya antes de la llegada de tales días de descanso.

52. ¿Cómo se calcula la semana corrida?

De acuerdo a lo preceptuado en el artículo 45 del Código del Trabajo el procedimiento de cálculo de la semana corrida debe realizarse semana a semana, para ello se divide la remuneración devengada diariamente en la respectiva semana por el número de días que legalmente le correspondía prestar servicios al trabajador en esa semana, y el resultado se multiplica por los domingos y festivos que el trabajador haya tenido de descanso.

53. ¿las inasistencias hacen perder el derecho a semana corrida?

Conforme a lo dispuesto en el artículo 45 del Código del Trabajo, las inasistencias del trabajador a su trabajo no implican que este pierda el derecho a percibir la denominada semana corrida.

Para el correcto cálculo de la semana corrida, siempre deberá analizarse el motivo de la ausencia del trabajador, esto porque si estamos en presencia de días de inasistencia justificada, como son permisos, licencias médicas, citaciones judiciales, descansos semanales u otras circunstancias, el número de días en los cuales el trabajador debió legalmente prestar servicios se ve disminuido, variando la forma de cálculo del promedio a que alude el citado artículo 45, por el contrario si estamos en presencia de días de inasistencias injustificadas, el número de días en los cuales debía legalmente prestar servicio el trabajador se mantiene.

54. ¿Además del procedimiento semanal de cálculo de la semana corrida, existe otro procedimiento de cálculo?

La Dirección del Trabajo estableció que para determinadas situaciones se podía utilizar un procedimiento de cálculo mensual de la semana corrida, el cual se encuentra en el Ordinario N° 0110/001, de 08.01.2009.

55. ¿Cómo es el procedimiento mensual de cálculo de la semana corrida?

La Dirección del Trabajo estableció que el procedimiento de cálculo sería el siguiente:

- a) Deben sumarse todas las remuneraciones variables, de carácter diario devengadas por el trabajador en el mes correspondiente y,
- b) El resultado de dicha suma debe dividirse por el número de días que el trabajador legalmente debió laborar en dicho periodo mensual.

A vía de ejemplo, si el trabajador estuviere afecto a una jornada distribuida en cinco días, de lunes a viernes, y en el respectivo periodo mensual no hubieren incidido festivos, y hubiere laborado todos los días que le correspondía de acuerdo a la jornada convenida, el promedio correspondiente deberá obtenerse sumando todas las remuneraciones variables diarias devengadas en el período mensual y dividir el resultado de dicha suma por 20, 21, 22 o 23, según el caso, los cuales corresponden al número de días que laboró en el respectivo mes. El valor resultante será el que corresponda pagar por los días domingo comprendidos en dicho lapso

El mismo procedimiento resulta aplicable a un trabajador cuya jornada se distribuye en seis días, de lunes a sábado, que laboró en las mismas condiciones señaladas en el ejemplo anterior, con la salvedad que en este caso la división del resultado de la suma a que allí se alude deberá efectuarse por 24, 25, 26 o 27, según corresponda.

56. ¿Cómo se calcula la semana corrida de acuerdo al procedimiento mensual?

A modo de ejemplo si un trabajador con jornada de 44 horas semanales distribuidas de lunes a sábado, devengo una remuneración variable en el mes de mayo de 2024 de \$350.000.-, en ese periodo registro 1 día de ausencia injustificada y 3 días de licencia médica, el cálculo de la semana corrida se realizaría de la siguiente forma:

Días en los que legalmente debía prestar servicios el trabajador en mayo de 2024 son 25 días, sin embargo, a estos días se le debe descontar 3 días de ausencias debidamente justificadas, por lo que nos da que en el mes debió trabajar solo 22 días.

Días de ausencia 4, siendo estas 1 día de ausencia injustificada 3 días de licencia médica

Remuneración variable: \$350.000.-

Semana corrida = $(350.000 / 22) = 15.909.-$

En este caso se pagará por concepto de semana corrida \$15.909.- por cada domingo y festivo, que en el mes de mayo de 2024 son 4 domingos y 2 festivos, siendo la suma a pagar de:

Semana corrida mayo de 2024 = $(15.909 \times 6) = 95.454.-$

57. ¿Cómo se calcula la semana corrida de acuerdo al procedimiento semanal?

A modo de ejemplo si un trabajador con jornada de 44 horas semanales distribuidas de lunes a sábado, devengo una remuneración variable en la semana de \$50.000.-, en la semana registro 2 días de insistencia, un día de inasistencia justificado con licencia médica y el otro día sin justificación, el cálculo de la semana corrida se realizaría de la siguiente forma:

Días en los que legalmente debía prestar servicios el trabajador eran 6, sin embargo, a estos días se le debe descontar 1 día de ausencia debidamente justificada, por lo que nos da que en esa semana debió trabajar solo 5

Días de ausencia 2

Remuneración variable: \$50.000.-

Semana corrida = $(50.000 / 5) = 10.000.-$

En este caso solo se pagará por concepto de semana corrida \$10.000.-, por el día domingo que es de descanso para el trabajador.

58. ¿El comprobante la liquidación de remuneraciones debe ser firmado por el trabajador?

El legislador no ha exigido que el trabajador deba firmar las liquidaciones de remuneraciones, sin perjuicio de que el empleador, conforme a la facultad de dirigir, organizar y administrar la empresa que le confiere el poder de mando y dirección, y con el fin de acreditar fehacientemente el pago de las remuneraciones de sus trabajadores, adopte medidas tendientes a hacer constar tal circunstancia.

De conformidad con lo establecido en el artículo 54 del Código del Trabajo, el empleador, junto con el pago de las remuneraciones, debe entregar a cada trabajador un comprobante indicando el monto pagado, las forma como se determinó y los descuentos efectuados. De esta forma, el legislador no ha exigido que el trabajador deba firmar el comprobante señalado.

59. ¿Puede el empleador entregar al trabajador su comprobante de pago de remuneraciones por Internet?

Si, toda vez que no existe inconveniente legal para que el empleador entregue a los dependientes el comprobante de pago de remuneraciones por Internet, teniéndose presente que la impresión del documento para obtenerlo físicamente no necesariamente implicará que el trabajador esté de acuerdo con la cantidad percibida y que ella es la que corresponde de acuerdo al trabajo realizado. En efecto, si el trabajador ha recibido una cantidad inferior a la que le corresponde conforme a la remuneración pactada en el contrato, tiene derecho a denunciar a la Inspección del Trabajo respectiva el no pago íntegro de sus remuneraciones, derecho que no puede verse coartado por la circunstancia de haber imprimido el comprobante de pago de remuneraciones, aun cuando éste tenga impresa una leyenda que diga, por ejemplo, que el trabajador recibe conforme el dinero y no tiene ningún reclamo posterior que hacer.

60. ¿Si el trabajador firma el comprobante de pago de remuneraciones puede posteriormente reclamar a la Inspección del Trabajo el hecho de que ha sido remunerado por una cantidad menor a la que le corresponde?

El empleador puede requerir del trabajador, aun cuando no es obligatorio, que firme el comprobante como prueba de que percibe la cantidad indicada en el documento, pero tal firma no necesariamente implica que el trabajador está de acuerdo con dicha cantidad percibida y que ella es la que corresponde de acuerdo al trabajo realizado. En efecto, si el trabajador ha recibido una cantidad inferior a la que le corresponde conforme a la remuneración pactada en el contrato, tiene derecho a denunciar a la Inspección del Trabajo respectiva el no pago íntegro de sus remuneraciones, derecho que no puede verse coartado por la circunstancia de haber firmado el comprobante de pago de remuneraciones, aun cuando dicho comprobante tenga impresa la leyenda que el trabajador recibe conforme el dinero y no tiene ningún reclamo posterior que hacer.

61. ¿Cómo se calcula la remuneración diaria para los efectos de descontar ausencias cuando el mes tiene menos o más de 30 días?

La Dirección del Trabajo ha señalado que cuando el trabajador ha pactado una remuneración mensual, para determinar el descuento por un día no laborado debe dividirse tal remuneración por 30. Lo anterior, toda vez que cuando la remuneración es convenida mensualmente implica que el empleador está remunerando los días laborados y todos aquellos del mes en que no se presta servicio, razón por la cual la división se efectúa por 30, cualquiera sea la cantidad de días que contemple un determinado mes, es decir se divide por 30 independiente que el mes tenga 28, 29, 30 o 31 días.

62. ¿Los minutos u horas de atraso en que incurra un trabajador al iniciar su jornada pueden ser descontados de su remuneración?

La circunstancia de llegar atrasado no necesariamente implica que las remuneraciones del dependiente sufrirán descuento, toda vez que para que sea procedente efectuar los señalados descuentos, la semana debe terminar y sólo en dicho momento el empleador podrá saber si el dependiente ha cumplido con su jornada laboral pactada en el contrato. En efecto, el empleador al término de cada semana debe sumar las horas trabajadas consignadas en el registro de asistencia y anotar tal sumatoria en él y el trabajador firmar en señal de aceptación. De esta manera, si la sumatoria de la semana da una cantidad de horas trabajadas inferior a la convenida en el contrato el empleador se encontrará facultado para descontar de la remuneración del mes el tiempo no laborado, esto es, las horas que faltaron para completar la jornada ordinaria convenida.

63. ¿Puede el empleador descontar de las remuneraciones del trabajador montos por sobre la asignación de pérdida de caja, en el evento de que la pérdida que faculta tal descuento sea mayor que la referida asignación?

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 58 del Código del Trabajo, el empleador sólo puede deducir de las remuneraciones de los trabajadores las sumas o porcentajes determinados destinados a efectuar pago de cualquier naturaleza que hayan sido autorizados por escrito por el trabajador, descuentos estos últimos que no pueden exceder del 15% de la remuneración total del dependiente.

Por otra parte, cabe consignar que la asignación por pérdida de caja es aquella suma de dinero que se paga a los trabajadores que cumplen funciones de cajeros o que, con motivo de sus cargos, custodian dineros o valores, a fin de ponerlos a cubierto de las pérdidas eventuales a que pueden verse expuestos. El empleador sólo podrá descontar de la señalada asignación montos por pérdidas de dinero o valores hasta la concurrencia del monto de la asignación por pérdida de caja que ambas partes acordaron en el contrato, sin que sea procedente descontar de las remuneraciones del dependiente sumas adicionales en compensación de tales pérdidas, salvo que el trabajador, en cada caso, autorice por escrito el descuento y siempre sujeto al límite establecido en el señalado inciso 3° del artículo 58, esto es, a un máximo del 15% de la remuneración mensual.

64. ¿Puede el empleador descontar de las remuneraciones del trabajador que efectuó la venta el valor de los cheques no pagados por el cliente que resulten protestados por el sistema bancario?

No resulta jurídicamente procedente la conducta del empleador de descontar de las comisiones devengadas por el trabajador, la suma que corresponda de cuentas pagadas con cheque por los clientes que resulten protestados por el sistema bancario. De esta forma, la venta de productos de la empresa que se pagan con cheques que resulten incobrables para el empleador, constituye un riesgo que siempre debe asumir el empleador, sin que sea procedente traspasarlo al trabajador.

El empleador no podría deducir, retener o compensar suma alguna al trabajador por el no pago de efectos de comercio que el mismo empleador haya autorizado recibir como medio de pago por los bienes y servicios que proporciona su establecimiento a terceros.

65. ¿Sobre qué monto de la remuneración del trabajador se calcula el descuento por atraso o inasistencias cuando el dependiente está remunerado a trato u otra remuneración variable?

El empleador sólo puede descontar de las remuneraciones el tiempo no laborado por el dependiente si éste tiene un sueldo fijo pactado en el contrato, y si su remuneración fuera mixta, esto es, sueldo más remuneración variable, el descuento procedería sólo del sueldo convenido, no siendo jurídicamente procedente descuento por tal materia si el trabajador percibiera exclusivamente remuneraciones variables como es el trato o la comisión.

66. ¿Sobre qué monto de la remuneración del trabajador se calcula el límite del 15% para los efectos de los descuentos convenidos con el empleador?

Para los efectos del cálculo del 15% a que se refiere el inciso 3° del artículo 58 del Código del Trabajo, debe considerarse el monto bruto total de las remuneraciones a que tenga derecho el trabajador, esto es, sin previa deducción de los descuentos obligatorios establecidos en el inciso 1° del mismo texto.

67. ¿Corresponde disminuir las remuneraciones cuando la reajustabilidad pactada resulta negativa?

Si dentro del período pactado para un reajuste de remuneraciones y beneficios, uno o más meses el I.P.C. resultara negativo, debe procederse a efectuar la sumatoria de los índices del período, restándose aquellos negativos, y el resultado que arroje tal operatoria será el porcentaje en que deberán reajustarse las remuneraciones. En el caso de que el resultado final diera un valor negativo, no corresponde efectuar disminución de las remuneraciones de los trabajadores y no habría reajustabilidad.

68. ¿El teléfono celular que la empresa proporciona al trabajador debe ser considerado como remuneración en especie?

La regalía de teléfono celular que proporciona la empresa al trabajador no se encuentra dentro de las excepciones contempladas en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo, en el que se señalan qué estipendios no constituyen remuneración, por lo que debe concluirse que dicho beneficio constituiría remuneración en especie y, por ende, queda afecto a cotizaciones previsionales.

No obstante, lo anterior, si la entrega de tal beneficio es en virtud de la prestación de servicios, esto es, es necesario para desarrollar las funciones, caso en que se podría estimar como una herramienta de trabajo y, en consecuencia, no debería estar afecta a cotizaciones provisionales.

Por el contrario, si el uso del teléfono celular es personalísimo, es decir, no está relacionado con la prestación de servicios y sólo lo usa el trabajador en su beneficio personal, debe ser considerado una regalía y por consiguiente afecta a cotizaciones previsionales.

69. ¿La casa-habitación que se le proporciona a un trabajador debe ser considerada remuneración?

El beneficio de casa-habitación que percibe el trabajador, reúne -inequívocamente- todos los caracteres propios de remuneración, toda vez que es una contraprestación en especie posible de avaluar en dinero y que se percibe por causa del contrato de trabajo, y además, no se encuentra dentro de las exclusiones que contempla el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo.

70. ¿La indemnización por años de servicio pactada en un contrato colectivo queda sujeta al límite de las 5 UTA en caso de fallecimiento del trabajador?

El artículo 60 del Código del Trabajo establece que, en caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta la concurrencia del costo de los mismos, el saldo, si los hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán al cónyuge o conviviente civil, a los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimos o naturales del fallecido, uno a falta de otros, en el orden en que se han indicado, debiendo para ello acreditarse el estado civil respectivo.

El procedimiento excepcional de pago antes señalado sólo opera tratándose de sumas no superiores a cinco unidades tributarias anuales.

De lo señalado precedentemente se desprende que la norma legal sólo regula el pago de las remuneraciones y demás prestaciones que se encontraren pendientes a la fecha del fallecimiento del trabajador, no incluyéndose entre éstas la indemnización por años de servicio, toda vez que este beneficio no constituye remuneración y tampoco puede ser considerado una prestación pendiente al momento del deceso del dependiente, ya que se devenga precisamente una vez ocurrido el fallecimiento del mismo y siempre que tal beneficio se haya convenido previamente por las partes, toda vez que la ley no establece su procedencia en caso de muerte del trabajador.

De esta forma, la indemnización por años de servicio pactada en un contrato colectivo debe ser pagada en la forma convenida por las partes, cualquiera sea su monto.

71. ¿Cuándo es obligatorio para el empleador llevar un libro de remuneraciones?

De conformidad con lo establecido en el artículo 62 del Código del Trabajo el empleador se encuentra obligado a llevar un libro de remuneraciones cuando cuenta con cinco o más trabajadores.

Finalmente cabe señalar que en este registro deben ser considerados todos los trabajadores de la empresa que prestan servicios con el vínculo de subordinación y dependencia y debe contener las cantidades brutas que el empleador pague a los dependientes.

72. ¿Cuál es el valor del ingreso mínimo mensual?

A contar del 01 de enero de 2025 el IMM es \$510.636.- para trabajadores mayores de 18 años y de hasta 65 años.

73. ¿Los trabajadores que están exceptuados del cumplimiento de la jornada de trabajo tienen derecho a percibir el ingreso mínimo mensual?

La obligación de pagar un sueldo base equivalente a un ingreso mínimo mensual solo opera respecto de las relaciones laborales en que se exija el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, sea ésta total o parcial. Sin embargo, el hecho de que estos trabajadores no tengan derecho a un sueldo, no los priva de su derecho al ingreso mínimo legal, por lo cual, la remuneración total percibida no puede ser inferior al ingreso mínimo legal.

74. ¿Puede convenirse un sueldo equivalente al valor del ingreso mínimo mensual proporcionalmente calculado en relación con la jornada de trabajo?

De conformidad con lo previsto en el inciso 3° del artículo 44 del Código del Trabajo, el monto mensual del sueldo no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convienen jornadas parciales de trabajo, el sueldo no puede ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculado en relación con la jornada ordinaria de trabajo. De esta forma, resulta procedente pactar un sueldo equivalente al ingreso mínimo mensual proporcional a la jornada ordinaria de trabajo.

Es importante señalar que, de acuerdo a lo resuelto por la Corte Suprema, el sueldo mínimo solo se puede proporcionar a la jornada semanal convenida solo en el caso de los contratos de trabajo a tiempo parcial, que son los que tiene una jornada ordinaria de trabajo de 30 horas o menos a la semana, pudiendo citarse el siguiente fallo:

CAUSA ROL N° 1.957-2.015.-, de 10.11.2015, Recurso de Unificación de Jurisprudencia

9°.- Que fluye de lo razonado que una jornada de treinta y seis horas semanales goza de la naturaleza de una ordinaria, para todos los efectos legales, lo que se desprende de los preceptos relacionados, por cuanto a partir de la vigencia de la Ley 19.759 -que la estableció en forma expresa- la única jornada parcial admitida por el legislador es aquella cuyo máximo es de treinta horas semanales y no otra. En este mismo sentido, cuando en el inciso tercero del artículo 44 del Código del Trabajo se autoriza pagar un sueldo proporcional, dicha excepción está referida excepcionalmente a la situación allí descrita, es decir, a los contratos con jornada parcial, entendida ésta como la definida en su artículo 40 bis.

75. ¿El número de horas convenidas de jornada ordinaria semanal afecta la determinación del valor hora, minuto y el valor de horas extras?

Dependiendo del número de horas semanales de jornada ordinaria de trabajo, el valor de la hora ordinaria de trabajo, el valor de los minutos y el valor de las horas extras, varían, ya que para hacer esos cálculos se utilizan las siguientes formulas:

Para una jornada semanal de 44 horas, que es el máximo legal a partir del 27.04.2024.

Valor día: (sueldo / 30)

Valor hora: (((sueldo / 30) X 7) / 44)

Valor minuto: $((\text{sueldo} / 30) \times 7) / 44) / 60$

Valor horas extras = $((\text{sueldo} / 30) \times 4) / 45) \times 1.5$

Si un trabajador tiene un sueldo de \$600.000.- y la jornada semanal de 44 horas, los valores serán:

Valor día: $(600.000 / 30) = \$20.000.-$

Valor hora: $((600.000 / 30) \times 7) / 44) = \$3.181,8181$

Valor minuto: $((600.000 / 30) \times 7) / 44) / 60 = \53.03

Valor horas extras = $((600.000 / 30) \times 7) / 44) \times 1.5 = \$4.772,72$

Si utilizamos el sueldo mínimo que entra en vigencia el 01.01.2025, el cual es de \$510.636.- tendremos que, de acuerdo al número de horas semanales convenidas, los valores serían los siguientes:

SUELDO MENSUAL	JORNADA ORDINARIA SEMANAL	VALOR DÍA	VALOR HORA	VALOR MINUTO	VALOR HORA EXTRA 50% RECARGO
510.636	44	16.666,67	2.651,52	44,192	3.977,27
510.636	43	16.666,67	2.713,18	45,22	4.069,77
510.636	42	16.666,67	2.777,78	46,296	4.166,67
510.636	41	16.666,67	2.845,53	47,425	4.268,29
510.636	40	16.666,67	2.916,67	48,611	4.375,00
510.636	39	16.666,67	2.991,45	49,858	4.487,18
510.636	38	16.666,67	3.070,18	51,17	4.605,26
510.636	37	16.666,67	3.153,15	52,553	4.729,73
510.636	36	16.666,67	3.240,74	54,012	4.861,11
510.636	35	16.666,67	3.333,33	55,556	5.000,00
510.636	34	16.666,67	3.431,37	57,19	5.147,06
510.636	33	16.666,67	3.535,35	58,923	5.303,03
510.636	32	16.666,67	3.645,83	60,764	5.468,75
510.636	31	16.666,67	3.763,44	62,724	5.645,16

Es importante recordar que, de acuerdo a lo resuelto por la Corte Suprema, el sueldo mínimo solo se puede proporcionar a la jornada semanal convenida solo en el caso de los contratos de trabajo a tiempo parcial, que son los que tiene una jornada ordinaria de trabajo de 30 horas o menos a la semana.

XIII. 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.

XIV. 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 electorarios 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. ¿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?

Cumpléndose 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 1º y 2º 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 1º 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 1º 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 dependen 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 3° 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 de cada 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.

BOLETÍN INFORMATIVO FEBRERO 2025

CUANDO LA SALUD DEL TRABAJO ES INCOMPETENTE CON LAS FUNCIONES PACTADAS EN EL CONTRATO DE TRABAJO

El Sistema de Seguridad Social a través de las Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo nos insta a prevenir disminuyendo o eliminando las fuentes de riesgos laborales y brindar de protección en todas aquellas situaciones que puedan romper el equilibrio físico, mental y/o social de un trabajador/a.

Nuestra normativa laboral regulada en el Art. 187, señala: *“No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.*

La calificación a que se refiere el inciso precedente, será realizada por los organismos competentes de conformidad a la ley, teniendo en vista la opinión de entidades de reconocida especialización en la materia de que se trate, sean públicas o privadas.”

Cuando el empleador se ve en esta situación en que un trabajador que realiza una actividad riesgosa como es por ejemplo actividades en altura geográfica, uso de elementos contaminantes, la conducción de vehículos de carga o traslado de personal y producto de una enfermedad visual en este último caso, que provoca la pérdida de su visión incapacitándolo para efectuar las labores, de acuerdo a lo señalado anteriormente una vez que un organismo competente determina que el trabajador tiene reducidas sus capacidades y no se puede exigir al trabajador realizar dichas tareas porque claramente pueden provocar un perjuicio de accidente grave que afecte al trabajador, siendo la mutualidad correspondiente u otro organismo privado que constate un grado de disminución de las capacidades del trabajo, se ve obligación de modificar el puesto de trabajo por otro que no signifique menoscabo para el trabajador, debiendo mantener el íntegro de sus remuneraciones.

Que ocurre cuando es imposible dicha modificación y siendo la única alternativa la desvinculación por una causal debidamente justifica, en este sentido el empleador se ve atrapado de un conflicto y limitado en su actuar porque al aplicar las necesidades de la empresa se puede considerar vulneración de derechos fundamentales al discriminar al trabajador por una patología médica, pudiendo ser demandado por tutela, la otra alternativa poco conveniente es aplicar el inciso 2º del art.21 del Código del trabajo que regula la jornada pasiva, es decir el trabajador al permanecer a disposición del empleador sin efectuar labores por motivos no atribuibles, de igual forma tiene derecho a la remuneración íntegra, provocando un gasto sin haber una efectiva prestación de servicios. En vista de esta situación ningún organismo se ha pronunciado al respecto y están lógicamente impedidos de emitir algún comunicado por ser un derecho irrenunciable del trabajador de mantener su fuente de trabajo, siendo los tribunales de justicia quienes deben determinar la justificación para proceder al despido de un trabajador en estas condiciones.

Ahora, será importante revisar el Dictamen 52932-2018 con fecha: 29 de octubre de 2018, cuya Materia invocada es: Ley N°16.744.

Descriptor: Ley N° 16.744; Prestaciones Preventivas; riesgo; exposición al riesgo

1.- Usted se ha dirigido a esta Superintendencia solicitando se reconsidere informe ocupacional emitido por Mutualidad en el cual informa que no está apto para trabajar en altura geográfica como operador de equipo móvil por presentar hidrocefalia triventricular y que no se ha hecho cargo de los exámenes ni licencias médicas por dicha patología. Usted refiere que nunca ha tenido problemas en desempeñar su trabajo.

Requerida la Mutualidad informa que en la evaluación realizada se pesquiza hidrocefalia triventricular desde hace 3 años, en tratamiento y espera de resolución quirúrgica, con antecedentes de afección de salud mental (Depresión).

2.- Sobre el particular, cabe señalar que profesionales de este Organismo revisaron, todos los antecedentes médicos del expediente, concluyendo que no existen elementos que hagan variar lo resuelto por Mutualidad, toda vez que existen riesgo en el trabajo de altura geográfica que pueden comprometer su salud.

3.- Ahora bien, en el ámbito de prevención de riesgos, el primer responsable de su aplicación es el empleador, lo cual se encuentra establecido de forma clara en el artículo N° 184 del Código del Trabajo, al prescribir que éste está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores. Por su parte, el artículo 187 del mismo Código establece que no podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

4.- Por su parte, las Mutualidades son asesoras de sus entidades empleadoras adheridas en materias de prevención de riesgos laborales, y de acuerdo al artículo 4° del D.S. N° 40 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, están obligadas a realizar actividades permanentes de prevención de riesgos profesionales. Entonces, la Mutualidad está facultada para hacer las recomendaciones pertinentes sobre los riesgos a que pueda estar expuesto un trabajador en faenas de alto riesgo. De esta forma, independientemente del carácter vinculante o no de estas recomendaciones, ello no libera al empleador de su responsabilidad con la vida y salud de sus trabajadores, conforme al citado artículo 184 del Código del Trabajo.

5.- En consecuencia y con el mérito de lo precedentemente expuesto, esta Superintendencia dictamina que no procede hacer lugar a su solicitud y mantiene a firme lo informado por la Mutualidad.

Fuentes: Ley N° 16.744; Código del Trabajo; D.S. N° 40 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

CARTOLA ESTADÍSTICA

DATOS BASICOS

DATOS ESTADISTICOS GENERALES	
UTM	67.294
I.P.C	1,1
ÍNDICE I.P.C	106,74
RBMN BASICA	19.206
RBMN MEDIA	20.208

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)

\$ 271.686

Monto por trabajador: \$ 46.187

A contar enero- diciembre 2025

Circular N° 2 de 11.01.202 TGR

INGRESO MÍNIMO MENSUAL

VIGENCIA AÑO MES	RÉGIMEN GENERAL	MAYORES DE 65 MENORES DE 18	FINES NO REMUN.	CASA PARTICULAR
2025 ENERO	510.636	380.923	329.151	510.636
2024 JULIO	500.000	372.989	322.295	500.000
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
	SUELDO VITAL MENSUAL		SUELDO VITAL ANUAL	
ENERO 2025	\$ 73.321		\$ 879.852	

TOPES IMPONIBLES

	VALOR EN UF AÑO 2025	VALOR EN PESOS ENERO 2025	VALOR EN PESOS FEBRERO 2025
Tope imponible AFP	87.8	3.370.151	3.393.289
Tope imponible IPS (EX INP)	60	2.305.001	2.303.065
Tope imponible AFC	131.9	5.059.065	5.097.663

GRATIFICACIÓN LEGAL ARTÍCULOS 47 Y 50 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

Monto del tope anual (4.75 I.M.M)	2.425.521
Monto tope mensual	\$ 202.127
EJEMPLO TRABAJADORES CON INGRESO MINIMO	
Sueldo	\$ 510.636
25% Gratificación	\$ 127.659

CARGAS FAMILIARES A CONTAR DEL 01 DE JULIO DEL 2024

A	INGRESO HASTA			\$ 598.698	\$ 21.243
B	INGRESO HASTA	\$ 598.699	Hasta	\$ 874.460	\$ 13.036
C	INGRESO HASTA	\$ 874.461	Hasta	\$ 1.363.858	\$ 4.119
D	INGRESO HASTA	\$ 1.363.859			0

VALOR MÍNIMO TIEMPO DE ESPERA ARTICULO 25 BIS CÓDIGO DEL TRABAJO DESDE 01.09.2023

VALOR FORMULA HORA ESPERA	510.636 * 1.5 / 180
VALOR HORA ESPERA	\$ 4.255,30

UNIDAD DE FOMENTO (UF)

Día	Mes	Valor (\$)
10	Febrero 2025	38.377,09
11	Febrero 2025	38.392,09
12	Febrero 2025	38.407,09
13	Febrero 2025	38.422,10
14	Febrero 2025	38.437,12
15	Febrero 2025	38.452,14
16	Febrero 2025	38.467,16
17	Febrero 2025	38.482,20
18	Febrero 2025	38.497,23
19	Febrero 2025	38.512,28
20	Febrero 2025	38.527,33

Día	Mes	Valor (\$)
21	Febrero 2025	38.542,38
22	Febrero 2025	38.557,45
23	Febrero 2025	38.572,51
24	Febrero 2025	38.587,59
25	Febrero 2025	38.602,67
26	Febrero 2025	38.617,75
27	Febrero 2025	38.632,84
28	Febrero 2025	38.647,94
29		
30		
31		

Día	Mes	Valor (\$)
1	Marzo 2025	38.663,05
2	Marzo 2025	38.678,15
3	Marzo 2025	38.693,27
4	Marzo 2025	38.708,39
5	Marzo 2025	38.723,52
6	Marzo 2025	38.738,65
7	Marzo 2025	38.753,79
8	Marzo 2025	38.768,93
9	Marzo 2025	38.784,08

UNIDAD TRIBUTARIA MENSUAL Y UNIDAD TRIBUTARIA ANUAL

Mes	UTM (\$)	UTA (\$)
Enero 2025	67.429	809.148
Febrero 2025	67.294	807.528
Marzo 2025	68.034	816.408

Para tener información sobre otros valores y datos estadísticos no olvides revisar nuestro sitio web: www.portaldesoluciones.cl e ingresar al banner de folleto estadístico.

TEMARIOS DE REVISTAS LABORALES AÑO 2024

REVISTA	MES	TITULO
I	ENERO	• RESPUESTAS Y SOLUCIONES LABORALES – TOMO I
II	FEBRERO	• RESPUESTAS Y SOLUCIONES LABORALES – TOMO II



CALENDARIO 2025

Enero

L	M	M	J	V	S	D
		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

L	M	M	J	V	S	D
					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		

Marzo

L	M	M	J	V	S	D
					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

L	M	M	J	V	S	D
	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

L	M	M	J	V	S	D
			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

L	M	M	J	V	S	D
						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

L	M	M	J	V	S	D
	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

L	M	M	J	V	S	D
				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

L	M	M	J	V	S	D
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

L	M	M	J	V	S	D
		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

L	M	M	J	V	S	D
					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

L	M	M	J	V	S	D
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
22 96 40 600

Arturo Prat #1268
Santiago Centro

www.portaldesoluciones.cl