

Escrituración

¿Cuál es el contrato part-time?

La expresión contrato part-time no existe en el Código del Trabajo. Sin embargo, suele asociarse dicha expresión con los contratos de trabajo con jornada parcial, que son aquellos en que la jornada pactada es de 30 horas semanales o menos.

Más ...

¿Cuál es el plazo para suscribir el contrato y cuáles son las consecuencias si no se suscribe?

El empleador dispone de un plazo de 15 días para escriturar el contrato de trabajo, contado desde la incorporación del trabajador. Si el contrato es por obra, trabajo determinado o de duración inferior a 30 días, el plazo se reduce a 5 días. La falta de contrato escrito hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador. Además, la no escrituración del contrato se sanciona con multa de una a cinco UTM.

Más ...

¿Cuáles son los requisitos para suscribir un contrato por obra o faena determinada?

En primer lugar, la existencia de una obra o faena específicamente determinada en el contrato, a la cual se adscribe la prestación de los servicios del trabajador. Segundo, que la prestación de los servicios de que se trata no sea de una duración indefinida en el tiempo, y, por último, que los contratantes convengan, de modo expreso, cuándo debe entenderse que ha concluido el trabajo o servicio que dio origen al contrato de trabajo.

Más ...

¿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. 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.

Más ...

¿La suscripción del contrato puede ser mediante una firma electrónica?

"Los actos y contratos otorgados o celebrados por personas naturales o jurídicas, suscritos por medio de firma electrónica, serán válidos de la misma manera y producirán los mismos efectos que celebrados por escrito y en soporte de papel".

Más ...

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

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 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.

Más ...

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

Por regla general 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. Sólo 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.

Más ...

¿Puede exigirse un certificado de Dicom para postular a un empleo?

Salvo en los casos que expresamente señala la norma, el empleador no puede exigir a un trabajador que postula a un empleo un certificado de Dicom que acredite estar libre de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial.

Más ...

¿Puede un empleador traspasar a un trabajador de una empresa a otra?

No. El empleador no puede traspasar a un trabajador a otra empresa, aun cuando sea dueño de ambas, o ellas estén relacionadas, a menos que el trabajador dé su aprobación y en ese caso, el empleador debería poner término al contrato y pagar las indemnizaciones que correspondan.

Más ...

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

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. De esta forma, 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 dos años.

Más ...

¿Qué sucede con el tiempo laborado anterior a la fecha de suscripción del contrato?

La suscripción de un contrato de trabajo que reconoce como inicio de la prestación de servicio una fecha posterior a la que efectivamente se iniciaron las labores, importará que los derechos laborales que emanan del contrato sólo podrán ser ejercidos por el trabajador a contar de su vigencia, salvo que pruebe judicialmente lo contrario.

Más ...

¿Se afecta la existencia del contrato si éste no es escriturado dentro del plazo que establece la ley?

El legislador exige que el contrato conste por escrito y otorga al empleador un plazo para ello, cual es de 15 días contados desde la incorporación del trabajador, o de 5 días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días. Sin embargo, la no escrituración del contrato no afecta la existencia del mismo, por cuanto la relación entre las dos partes presenta como elementos constitutivos la personalidad de los servicios, la remuneración, y la subordinación y dependencia.

Más ...

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

No existe inconveniente para que una empresa suscriba con los dependientes un contrato de trabajo donde el trabajador se comprometa a ejecutar un determinado trabajo de carácter temporal conforme a su naturaleza en el establecimiento de una determinada empresa, para dar cumplimiento a un contrato entre el empleador y un tercero.

Más ...

¿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 los Servicios del Trabajo pueden sancionar con multa administrativa.

Más ...

¿Qué condiciones contenidas en las ofertas de trabajo pueden estimarse como discriminatorias?

Se configura una infracción si se dan los siguientes elementos: a) Una oferta de trabajo efectuada por el empleador, directamente o por la vía de terceros. b) Que la oferta se realice por cualquier medio, gráfico, visual, escrito, etc. c) Que dicha oferta señale como requisito para acceder al puesto de trabajo ofrecido algunas condiciones o calidades señaladas en el inciso tercero del artículo 2º del Código del Trabajo. Es así que las ofertas de empleo formuladas a través de medios de comunicación, sean los escritos o los realizados vía Internet, incurrirían en infracción si los avisos contuvieran exigencias discriminatorias, toda vez que condicionarían la postulación y posterior contratación a la ausencia o presencia, según el caso, a condiciones o calidades expresamente calificadas de discriminatorias por el ordenamiento jurídico o, en otros casos, de condiciones o calidades que, sin ser discriminatorias, no dicen relación directa y esencial con el empleo ofrecido.

Escrituración

¿Cuál es el contrato part-time?

La expresión contrato part-time no existe en el Código del Trabajo. Sin embargo, suele asociarse dicha expresión con los contratos de trabajo con jornada parcial, que son aquellos en que la jornada pactada es de 30 horas semanales o menos.

Más ...

¿Cuál es el plazo para suscribir el contrato y cuáles son las consecuencias si no se suscribe?

El empleador dispone de un plazo de 15 días para escriturar el contrato de trabajo, contado desde la incorporación del trabajador. Si el contrato es por obra, trabajo determinado o de duración inferior a 30 días, el plazo se reduce a 5 días. La falta de contrato escrito hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador. Además, la no escrituración del contrato se sanciona con multa de una a cinco UTM.

Más ...

¿Cuáles son los requisitos para suscribir un contrato por obra o faena determinada?

En primer lugar, la existencia de una obra o faena específicamente determinada en el contrato, a la cual se adscribe la prestación de los servicios del trabajador. Segundo, que la prestación de los servicios de que se trata no sea de una duración indefinida en el tiempo, y, por último, que los contratantes convengan, de modo expreso, cuándo debe entenderse que ha concluido el trabajo o servicio que dio origen al contrato de trabajo.

Más ...

¿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. 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.

Más ...

¿La suscripción del contrato puede ser mediante una firma electrónica?

"Los actos y contratos otorgados o celebrados por personas naturales o jurídicas, suscritos por medio de firma electrónica, serán válidos de la misma manera y producirán los mismos efectos que celebrados por escrito y en soporte de papel".

Más ...

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

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 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.

Más ...

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

Por regla general 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. Sólo 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.

Más ...

¿Puede exigirse un certificado de Dicom para postular a un empleo?

Salvo en los casos que expresamente señala la norma, el empleador no puede exigir a un trabajador que postula a un empleo un certificado de Dicom que acredite estar libre de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial.

Más ...

¿Puede un empleador traspasar a un trabajador de una empresa a otra?

No. El empleador no puede traspasar a un trabajador a otra empresa, aun cuando sea dueño de ambas, o ellas estén relacionadas, a menos que el trabajador dé su aprobación y en ese caso, el empleador debería poner término al contrato y pagar las indemnizaciones que correspondan.

Más ...

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

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. De esta forma, 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 dos años.

Más ...

¿Qué sucede con el tiempo laborado anterior a la fecha de suscripción del contrato?

La suscripción de un contrato de trabajo que reconoce como inicio de la prestación de servicio una fecha posterior a la que efectivamente se iniciaron las labores, importará que los derechos laborales que emanan del contrato sólo podrán ser ejercidos por el trabajador a contar de su vigencia, salvo que pruebe judicialmente lo contrario.

Más ...

¿Se afecta la existencia del contrato si éste no es escriturado dentro del plazo que establece la ley?

El legislador exige que el contrato conste por escrito y otorga al empleador un plazo para ello, cual es de 15 días contados desde la incorporación del trabajador, o de 5 días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días. Sin embargo, la no escrituración del contrato no afecta la existencia del mismo, por cuanto la relación entre las dos partes presenta como elementos constitutivos la personalidad de los servicios, la remuneración, y la subordinación y dependencia.

Más ...

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

No existe inconveniente para que una empresa suscriba con los dependientes un contrato de trabajo donde el trabajador se comprometa a ejecutar un determinado trabajo de carácter temporal conforme a su naturaleza en el establecimiento de una determinada empresa, para dar cumplimiento a un contrato entre el empleador y un tercero.

Más ...

¿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 los Servicios del Trabajo pueden sancionar con multa administrativa.

Más ...

¿Qué condiciones contenidas en las ofertas de trabajo pueden estimarse como discriminatorias?

Se configura una infracción si se dan los siguientes elementos: a) Una oferta de trabajo efectuada por el empleador, directamente o por la vía de terceros. b) Que la oferta se realice por cualquier medio, gráfico, visual, escrito, etc. c) Que dicha oferta señale como requisito para acceder al puesto de trabajo ofrecido algunas condiciones o calidades señaladas en el inciso tercero del artículo 2º del Código del Trabajo. Es así que las ofertas de empleo formuladas a través de medios de comunicación, sean los escritos o los realizados vía Internet, incurrirían en infracción si los avisos contuvieran exigencias discriminatorias, toda vez que condicionarían la postulación y posterior contratación a la ausencia o presencia, según el caso, a condiciones o calidades expresamente calificadas de discriminatorias por el ordenamiento jurídico o, en otros casos, de condiciones o calidades que, sin ser discriminatorias, no dicen relación directa y esencial con el empleo ofrecido.

Cláusulas

¿Cómo se expresa la duración del plazo en un contrato de plazo fijo?

La duración de un contrato de plazo fijo que se pacta de común acuerdo entre las partes, se puede expresar en días, semanas, meses, años, bien consignar una fecha de inicio y una de término. La regla general es que la duración del contrato de plazo fijo no exceda de un año salvo en el caso de la contratación de gerentes o personas que tengan título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, en cuyo caso el plazo no podrá exceder de dos años.

Más ...

¿Cuál es la duración del nuevo plazo cuando el contrato ha sido renovado?

La norma legal permite renovar el contrato a plazo fijo por una sola vez. La duración del nuevo periodo puede ser igual o distinta al plazo original, pero la suma de ambos periodos nunca podrá exceder de un año. Sólo en el caso de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior reconocida por el Estado, el plazo máximo del contrato puede alcanzar hasta dos años, incluyendo el período inicial y la renovación.

Más ...

¿Cuál es la duración de un contrato de plazo fijo?

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 dos años. De esta forma, el legislador limitó la duración de los contratos de plazo fijo señalando un año o dos, según el caso.

Más ...

¿Cuáles son las cláusulas que debe contener el contrato?

En el contrato de trabajo existen cláusulas que no pueden faltar debido a que son esenciales, tales como: 1. Lugar y fecha del contrato. 2. Identificación de los contratantes (Nombre o razón social, RUT, nacionalidad, fecha de nacimiento e ingreso del trabajador, domicilio). 3. Determinación de las labores a realizar por parte del trabajador y lugar en que se prestarán. 4. Remuneración acordada con indicación del monto, forma y periodo de pago. 5. Plazo del Contrato (que puede ser indefinido, de plazo fijo o plazo indeterminado, es decir, por obra o faena). 6. Duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo. 7. Demás pactos que acuerden las partes.

Más ...

¿Cuándo debe entenderse que un beneficio tácito pasa a ser un derecho del 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 cumplirse las siguientes condiciones: a)

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

Más ...

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

El contrato de plazo fijo se transforma en indefinido cuando: - El trabajador continúa prestando servicios para el empleador con su conocimiento después de la fecha de término pactada. - Cuando se renueva por segunda vez. Finalmente, se presume que un trabajador ha sido contratado indefinidamente cuando ha prestado servicios discontinuos para un mismo empleador en virtud de más de dos contratos a plazo, durante 12 meses o más en un período total de 15 meses.

Más ...

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

Las instrucciones dadas por escrito por el empleador a sus trabajadores 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 atendido el vínculo de subordinación y dependencia que liga a ambos contratantes.

Más ...

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

Se requiere que en el contrato de trabajo se especifique con exactitud el lugar o ciudad en que el trabajador realizará el trabajo encomendado. Sin embargo, 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. La disposición legal señala que dicha norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes.

Más ...

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

La Constitución establece que ninguna labor o servicio puede ser prohibida, a menos que sea contraria a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional, no podría válidamente el empleador establecer en el contrato la prohibición de desempeñar actividades remuneradas fuera de la empresa, tanto extinguida la relación laboral como durante su vigencia, exceptuándose, en esta última situación, únicamente los trabajos que éste pudiere ejecutar dentro del giro de aquélla y siempre que la prohibición se encuentre por escrito en el respectivo contrato.

Más ...

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

No existe inconveniente legal alguno para que se estipule en el contrato de trabajo una prohibición al trabajador de ejecutar negociaciones dentro del giro del negocio del empleador. En tal caso, la prohibición produciría el efecto tanto dentro como fuera de la empresa.

Más ...

¿Puede pactarse una asignación o bono condicionado al cumplimiento de requisitos?

No habría inconveniente legal para que las partes convengan una asignación o bono que se pagará siempre y cuando se produzca alguna condición como, por ejemplo, un bono por antigüedad, por puntualidad, por cumplimiento de metas u otros.

Más ...

¿Qué es una cláusula tácita?

Una cláusula tácita puede entenderse como la reiteración de un pago u otorgamiento de beneficios, o de prácticas relacionadas a funciones, jornada, etcétera, y que aun cuando no aparezcan por escrito se agregan a las cláusulas escritas del contrato, sin que el empleador las pueda modificar, alterar o eliminar por su sola voluntad. Es importante destacar que la cláusula tácita también puede significar la pérdida de un beneficio cuando se deja de otorgar o pagar en forma reiterada, sin mediar oposición del trabajador.

Más ...

¿Qué se entiende por funciones específicas, alternativas o complementarias?

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

Más ...

¿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?

Resulta ilegal que se pacte en el contrato un descuento de las remuneraciones del trabajador de un monto que el empleador determinará, para resarcirse de la pérdida de una especie valorada o dinero que está a cargo del trabajador o por el daño ocasionado por el actuar del dependiente, ya que los derechos laborales, como la remuneración, son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo.

Más ...

¿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 resulta jurídicamente procedente que el contrato contenga cláusulas que queden sujetas a la voluntad unilateral de una de las partes de la relación laboral, como sería el caso que el empleador dispusiera arbitrariamente el lugar de prestación de servicios, o que la jornada esté sujeta a las necesidades de la empresa, o que la prestación de los servicios sea efectuada cuando lo disponga el empleador, o que sea el empleador quien fije el horario de trabajo o el día de descanso semanal.

Más ...

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

Si antes del vencimiento del plazo estipulado en el contrato el trabajador conviene con su empleador, a través de un anexo de su respectivo contrato, modificar la cláusula que establecía dicho plazo y sustituirla por otra de plazo indeterminado, tal acuerdo no contraviene la normativa laboral.

Modificación

¿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 sufre cambios en su propiedad, posesión o tenencia, ya que los derechos y obligaciones de los contratos de trabajo siguen vigentes y continúan con el o los nuevos empleadores. Sin embargo, las partes deben actualizar los contratos (al dorso de los contratos originales o en un documento anexo), indicando el cambio de empleador, sin que sea necesario agregar o modificar ninguna otra cláusula.

Más ...

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

El Inspector del Trabajo se encuentra facultado para exigir al empleador el cambio de función del trabajador pensionado de invalidez que continua laborando, si la que desempeña pone claramente y con toda evidencia en riesgo su salud o integridad. Cabe señalar que si el empleador no tiene otra labor adecuada para cambiar al trabajador pensionado de invalidez atendida la capacidad de trabajo de éste, y estima que podría configurarse una causal de terminación de contrato, corresponderá pronunciarse sobre su procedencia a los Tribunales de Justicia, en caso de reclamación del trabajador.

Más ...

¿Puede el empleador alterar unilateralmente las funciones convenidas o el lugar en que han de prestarse?

Sí, pero solo bajo ciertas condiciones. El empleador dispone de la facultad de alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse, a condición de que se trate de labores similares, 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 no se cumplen estas condiciones tiene derecho a reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva dentro del plazo de 30 días hábiles, contados desde la modificación de la función o del cambio de lugar de prestación de los servicios.

Más ...

¿Puede el empleador cambiar unilateralmente la hora de inicio de la jornada diaria?

Sí. El empleador puede unilateralmente cambiar la hora de inicio de la jornada diaria ya sea anticipándola o postergándola hasta en 60 minutos, siempre que lo avise con 30 días de anticipación, a lo menos, y se hayan producido circunstancias que afectan a todo el proceso de la empresa o establecimiento, o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos (por ejemplo: racionamiento eléctrico programado a causa de un período extenso de sequía). El trabajador tiene 30 días hábiles para reclamar de la medida ante la Inspección del Trabajo, y resuelta por ésta podrá recurrir al Juzgado del Trabajo en un plazo de 5 días.

Más ...

¿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 también por la aplicación práctica que las partes hayan dado a las estipulaciones de un contrato, lo que se denomina en doctrina la "regla de la conducta". Aplicando tal doctrina, un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar, o complementar cláusulas expresas de un contrato.

Más ...

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

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

Más ...

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

Para que sea posible la modificación del contrato de trabajo, en cualquiera de las cláusulas que la ley laboral permite convenir, se requiere necesariamente que el trabajador dé su consentimiento. En el evento de existir tal acuerdo entre trabajador y empleador las modificaciones del contrato deben consignarse por escrito y ser firmadas por las partes al dorso del contrato o en un documento anexo.

Más ...

¿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, 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.

Tipo de Contrato

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

La Dirección del Trabajo ha señalado 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.

Más ...

¿Cuál es el contrato con jornada de tiempo parcial?

Nuestra legislación laboral contempla la modalidad de contratación con jornada a tiempo parcial, correspondiendo a aquella en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a 30 horas semanales.

Más ...

¿Cuál es la relación que une a una comunidad de edificio con el administrador de ella?

Por regla general el administrador contratado por una comunidad de edificios desarrolla sus funciones con independencia y tiene la facultad de citar a reunión cuando lo estime necesario, lo que pone en evidencia la libertad con que puede ejercer sus funciones, careciendo tal relación del vínculo de subordinación o dependencia propio del contrato de trabajo. De esta forma, habitualmente la labor que desempeñan los administradores de edificios constituye un mandato civil. Sin embargo, el mismo pronunciamiento agrega que no es posible emitir una opinión genérica sobre esta materia, sino que debe analizarse cada caso en particular con el fin de resolver si concurren o no las condiciones que determinan la existencia de un contrato de trabajo.

Más ...

¿Cuáles son los derechos de las personas contratadas a honorarios?

Los trabajadores a honorarios no se rigen por el Código del Trabajo, por lo que cualquier beneficio al que tengan derecho dependerá del acuerdo al que hayan llegado con quien hicieron el contrato.

Más ...

¿Por qué normas se rige el contrato del trabajador agrícola?

La relación laboral de un trabajador agrícola se rige por las disposiciones especiales contenidas en los artículos 87 y siguientes del Código del Trabajo, y en todo aquello no regulado por ellas, se

aplica la normativa general de dicho Código. También le resultan aplicables las disposiciones contenidas en los artículos 118 y siguientes del Decreto Supremo N° 594, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Respecto de la jornada de trabajo resultan aplicables las disposiciones del Reglamento N° 45, de 16.05.86, el que establece que su duración no puede exceder de un promedio anual de 7,5 horas diarias, la que se determinará considerando las características regionales, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la actividad agrícola. La remuneración puede estipularse en dinero y en regalías, pero en ningún caso puede pactarse que el valor de las regalías exceda del cincuenta por ciento de la remuneración. Se entiende por regalía el cerco, la ración de tierra, los talajes, la casa habitación higiénica y adecuada y otras retribuciones en especie a que el empleador se obligue para con el trabajador. La Resolución que fija los valores de las regalías es la N° 170, de 1974 del M. del Trabajo y Previsión Social.

Más ...

¿Por qué normas se rige la contratación de un trabajador discapacitado?

La contratación de un trabajador discapacitado se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo, toda vez que este cuerpo legal no contiene normas especiales al respecto. Sin embargo debe tenerse presente lo dispuesto en la Ley N° 20.422 (D.O. 10.02.2010) que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. Cabe agregar que el artículo segundo transitorio de la referida ley modificó el numeral 7 del artículo 154 del Código del Trabajo, relativo al contenido del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, siendo su texto actual el siguiente: "7.- las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado;".

Más ...

¿Puede el empleador contratar a honorarios a uno de sus trabajadores sujeto a contrato laboral?

Sí. No existe inconveniente legal alguno para que un trabajador perciba honorarios por los servicios prestados en su calidad de profesional, en especial si ellos serán ejecutadas en su propio domicilio, en funciones que son distintas a aquellas estipuladas en el contrato de trabajo celebrado entre las mismas partes, siempre y cuando la labor realizada en calidad de honorarios no sea desarrollada bajo condiciones de subordinación y dependencia.

Más ...

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

No resulta procedente la contratación sucesiva por obra o faena, si la labor convenida por el trabajador no ha finalizado y continúa siendo desarrollada por la empresa hasta su total finalización. El término de la obra o faena precisa para la cual el trabajador es contratado debe significar el término de la respectiva relación laboral, porque no resulta posible la renovación de un contrato de este tipo, sin perjuicio de que una vez que aquélla haya finalizado y finiquitado, éste pueda ser recontratado para una faena distinta a la primitiva.

Más ...

¿Puede renovarse un contrato por obra o faena?

No. La duración del contrato por obra o faena está determinada únicamente por el tiempo de ejecución del servicio o trabajo que dio origen al contrato, por lo que no es posible su renovación. Pero, no existe inconveniente para que una vez finalizado el contrato por obra o faena, tras el término de la tarea convenida y firmado el respectivo finiquito, el trabajador pueda ser recontratado por una faena distinta a la inicial, generándose una nueva relación laboral.

Más ...

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

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.

Más ...

¿Qué se entiende por contrato por obra o faena?

El contrato por obra o faena determinada no está definido en el Código del Trabajo. Sin perjuicio de ello, puede entenderse como aquel contrato donde el trabajador se obliga con el empleador a ejecutar una prestación de servicios específica y determinada de una obra o faena, cuya vigencia se encuentra sujeta a la duración momentánea o temporal del servicio pactado.

Más ...

¿Qué se entiende por faena transitoria o de temporada?

La Dirección del Trabajo ha establecido en dictamen 4.360 de 23.12.81, que por "faena transitoria" debe entenderse aquella obra o trabajo que, por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea, temporal o fugaz.

Más ...

¿Se puede suscribir un contrato solo para trabajar los fines de semana?

No existe impedimento legal en que se contrate a un trabajador para que cumpla una jornada parcial laborando solo los días de fin de semana, siempre y cuando se trate de una actividad de aquellas que permiten pactar una jornada laboral que incluyen los domingos y los festivos como parte de la jornada ordinaria.

Extraordinaria

¿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?

La cantidad máxima de horas extraordinarias (sobretiempo) a realizar en el sexto día, correspondiente al día sábado, dependerá de si el trabajador durante la semana comprendida entre lunes a viernes las ha realizado. El límite máximo diario de las horas extraordinarias es de 2 horas y su máximo semanal corresponde a 12 horas, si se considera que la jornada semanal puede distribuirse en un máximo de 6 días de labor (6 días x 2 horas extras= 12 horas extras semanales). La Dirección del Trabajo ha establecido que durante el sexto día (sábado) solo es posible laborar un máximo de 7 horas con 30 minutos de jornada extraordinaria, límite máximo al cual se deben sumar las horas extras realizadas de lunes a viernes para evitar que se exceda el límite semanal de 12 horas extraordinarias. Ejemplos: 1. Si se laboró 6 horas extraordinarias entre lunes y viernes, el día sábado solo podría laborar un máximo de 6 horas extraordinarias. 2. Si se laboró 10 horas extraordinarias entre lunes y viernes, el día sábado solo podría laborar un máximo de 2 horas extraordinarias. 3. Si se laboró 0 hora extraordinaria entre lunes y viernes, el día sábado podría laborar un máximo de 7 horas y 30 minutos extraordinarias. 4. Si se laboró 1, 2, 3, 4 y hasta 4,5 horas extraordinarias entre lunes y viernes, el día sábado podría laborar un máximo de 7 horas y 30 minutos extraordinarias. En los dos primeros ejemplos, el número de horas extraordinarias laboradas entre lunes y viernes, impide laborar el límite máximo de 7 horas y 30 minutos de sobretiempo el día sábado. Por el contrario, en los dos últimos ejemplos no se sobrepasó ni el límite diario (2 horas) ni el límite máximo semanal (12 horas extras) lo que permite laborar, en estos casos, el máximo de 7 horas y 30 minutos de horas extraordinarias el sábado.

Más ...

¿Cuántas veces se puede renovar el pacto de horas extraordinarias?

El trabajo extraordinario supone la existencia de un pacto entre el empleador y el trabajador donde conste la aceptación de las partes del trabajo extraordinario y del plazo que durara tal acuerdo, el cual no puede exceder de tres meses, salvo que las partes acuerden la renovación. Al respecto, cabe señalar que el límite de sus renovaciones estará determinado por la permanencia de las circunstancias que le dieron origen, lo cual no podrá afectar el carácter ocasional del trabajo extraordinario.

Más ...

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

Las disposiciones que regulan el trabajo extraordinario resultan aplicables a los trabajadores sujetos a jornadas bisemanales de trabajo. En consecuencia, en el caso de los trabajadores afectos a un régimen de jornada bisemanal, si se produce alguna situación o necesidad temporal en la empresa, las partes podrían llegar a convenir la realización de horas extraordinarias y para ello se debe suscribir un pacto escrito entre las partes.

Más ...

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

La jornada extraordinaria es la que excede de la jornada ordinaria de 45 horas semanales o de la pactada si es menor. Para los efectos del pago del sobretiempo deben sumarse no tan solo las horas sino también los minutos laborados en exceso de la jornada ordinaria pactada. En efecto, el tiempo extraordinario existe desde el momento mismo en que se sobrepase la jornada ordinaria que aparece convenida en el respectivo contrato, debiendo, por tanto, computarse, para los efectos del pago del sobretiempo, cualquier exceso laborado sobre el límite indicado, de lo que se desprende que para tales fines deben sumarse del registro de control de asistencia no tan sólo las horas sino también los minutos laborados en exceso de la jornada ordinaria pactada.

Más ...

¿Puede acordarse el trabajo extraordinario en los contratos o convenios colectivo de trabajo?

No existe impedimento para que en los contratos o convenios colectivos de trabajo, incluidos en estos últimos aquellos de carácter parcial, se acuerde el trabajo extraordinario de los involucrados, en la medida que la respectiva estipulación se ajuste íntegramente a las exigencias que sobre el particular establece el inciso 1° del artículo 32 del Código del Trabajo, esto es, que la misma no abarque un lapso superior a tres meses y en ella se indiquen en forma pormenorizada las situaciones o necesidades temporales que harán procedente el respectivo sobretiempo.

Más ...

¿Puede el sindicato suscribir el pacto de horas extraordinarias?

Resulta jurídicamente procedente que a requerimiento y en representación de los afiliados o de algunos de ellos, el respectivo sindicato celebre un pacto sobre horas extraordinarias en los términos del señalado artículo 32 del Código del Trabajo.

Más ...

¿Qué se entiende por jornada extraordinaria?

Son las horas laboradas por sobre la jornada de trabajo semanal pactada, es decir, solo habrá trabajo extraordinario en la medida en que el trabajador labore un tiempo mayor al convenido como jornada ordinaria semanal. Las horas extraordinarias son voluntarias y su realización está condicionada a los siguientes requisitos: a) Solo se pueden pactar para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa; b) Los pactos deben constar por escrito; sin embargo, serán horas extras todas las horas que superen la jornada pactada, aun cuando no exista pacto por escrito c) Pueden tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse en la medida que persistan las necesidades o situaciones temporales en la empresa; d) Pueden realizarse siempre que no sean perjudiciales para la salud del trabajador según la naturaleza de las faenas; y e) Solo se pueden realizar hasta dos horas extras por día.

Más ...

¿Qué se entiende por situaciones o necesidades temporales de la empresa para los efectos de pactarse horas extraordinarias?

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 derivando

de sucesos o acontecimientos ocasionales o factores que no sean posibles de evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado.

180 horas mensuales

¿Cómo se considera el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y los tiempos de espera que les corresponde cumplir a los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana entre turnos laborales?

En el caso de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de descanso a bordo o en el lugar de trabajo que les corresponda, no es imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajusta al acuerdo de las partes. De esta manera, el tiempo de descanso a bordo o en tierra y los tiempos de espera a bordo o en el lugar de trabajo, no son imputables a la jornada de trabajo, y, no siendo imputables a ésta, no podrían calificarse estos lapsos como jornada extraordinaria, máxime si la ley expresamente dispone que su retribución o compensación es materia de acuerdo entre las partes.

Más ...

¿Cómo se otorga el descanso semanal a los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana?

Los trabajadores choferes de vehículos de carga terrestre interurbana tienen derecho a descansar un día a la semana, esto es, después de laborar seis días seguidos. El descanso compensatorio del séptimo día debe otorgarse en dicha oportunidad, aun cuando en dicho día el chofer de vehículo de carga terrestre interurbana se encuentre en un lugar distinto al de su residencia habitual, pudiendo las partes acordar respecto de los restantes descansos, (los correspondientes a los festivos laborados) una especial forma de distribución o de remuneración. Con todo, es del caso señalar que la afirmación anterior sólo resulta válida en la medida que el respectivo chofer haga uso del descanso del séptimo día en un lugar que cuente con las condiciones mínimas y adecuadas que le permita efectivamente recuperar las energías gastadas en los días de trabajo.

Más ...

¿Cuál es la jornada de trabajo y descansos de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana?

La jornada ordinaria de trabajo y descansos de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, no puede exceder de 180 horas mensuales la que no puede distribuirse en menos de 21 días. Tienen derecho a un descanso ininterrumpido de 8 horas dentro de cada 24 horas. Además, no pueden conducir más de 5 horas seguidas, debiendo tener a continuación un descanso mínimo de 2 horas. Si el período de conducción es inferior a 5 horas, el chofer tiene derecho a un descanso mínimo de 24 minutos por hora conducida.

Más ...

¿Cuál es la jornada de trabajo y descansos de los choferes y auxiliares de vehículos de locomoción colectiva interurbana?

La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana es de 180 horas mensuales y el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponde cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no es imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajusta al acuerdo entre las partes. Este personal tiene derecho a un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas. Así también, deberán descansar por un mínimo de ocho horas en tierra cada vez que arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta una jornada de ocho o más horas. Por otra parte, el chofer no puede manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales debe tener un descanso mínimo de dos horas. Por último, la norma legal establece que el bus debe contar con una litera adecuada para el descanso, si éste se realiza parcial o totalmente a bordo del vehículo.

Más ...

¿Cuándo se considera que se inicia la jornada diaria del chofer de la locomoción colectiva interurbana?

La Dirección del Trabajo ha manifestado que la jornada efectiva del personal de choferes de la locomoción colectiva interurbana se inicia para cada uno al momento de colocarse al volante, salvo que por contrato deba cumplir previamente tareas de preparación o alistamiento de la máquina.

Más ...

¿En qué consiste la libreta de control de asistencia de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana?

La Dirección del Trabajo estableció, mediante la Resolución Exenta N° 1213, de 08.10.09 (D.O. del 16-10-2009) un sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de descanso y de la determinación de las remuneraciones para los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana. El sistema de control de asistencia opera sobre la base de una "LIBRETA DE REGISTRO DIARIO DE ASISTENCIA CONDUCTORES DE VEHÍCULOS DE CARGA INTERURBANOS". La referida libreta, que debe estar foliada en todas sus hojas (original y copia), es de confección y costo del empleador y es respecto de los conductores individual e intransferible. La libreta debe ser timbrada y registrada en la Inspección del Trabajo que corresponda al domicilio del empleador. La libreta se divide en las siguientes secciones: 1) Individualización del conductor: tapa o portada (página 1); 2) Artículo 25 Bis del Código del Trabajo e instrucciones de llenado: contraportada (página 2); 3) Registro Diario de Actividades (páginas 3 a la 21); 4) Resumen Control Mensual de Horas (página 22); 5) Comprobante de otorgamiento de descanso semanal compensatorio por los días domingos y festivos trabajados (página 23); 6) Comprobante para la determinación de las remuneraciones de los conductores (página 24); y 7) Control de Inspección (página 25).

Más ...

45 horas semanales

¿Cuál es la jornada de trabajo que deben cumplir los trabajadores del comercio los días 24 y 31 de diciembre?

La ley dispone que los trabajadores del comercio, bajo ninguna circunstancia, trabajarán más allá de las 20 horas los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

Más ...

¿El empleador puede extender unilateralmente la jornada ordinaria diaria de los trabajadores del comercio en días previos a la Navidad?

El empleador puede extender la jornada ordinaria de los trabajadores del comercio hasta en dos horas diarias durante nueve días anteriores a navidad, distribuidos dentro de los últimos quince días previos a esta festividad. En este caso, las horas que excedan la jornada de 45 horas semanales o la jornada convenida si fuere menor, deben pagarse como extraordinarias.

Más ...

¿Es legal una jornada de trabajo que no obstante laborarse en dos turnos distintos excede de 10 horas en el mismo día?

El máximo de horas ordinarias que puede trabajar un dependiente son diez horas por día. De esta manera, no se ajustaría a la ley una jornada ordinaria de trabajo que no obstante laborarse en dos turnos distintos supere las 10 horas en un mismo día calendario. En el caso de los trabajadores de restaurantes que atiendan directamente al público puede pactarse la interrupción de la jornada ordinaria diaria por más de media hora y hasta por cuatro horas, en tanto no se sobrepasen los límites semanales y diarios establecidos en los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo, esto es 45 horas semanales y 10 horas diarias.

Más ...

¿Bajo qué condiciones podría un trabajador encontrarse excluido del cumplimiento de las 45 horas semanales de acuerdo al inciso segundo del Art. 22 del Código del Trabajo?

De acuerdo al inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, pueden quedar excluidos de la limitación de jornada de trabajo, esto es, del tope de las 45 horas semanales: - Los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores - Los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración - Los agentes comisionistas y de seguro, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento - Los contratados por el Código del Trabajo para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegidos por ellos; - Todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata Sin perjuicio de los trabajadores señalados anteriormente, el artículo 22 considera la exclusión de jornada de otros trabajadores: - Los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras. - Los contratados para prestar servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones. - Los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas.

Más ...

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

Cumplida la jornada ordinaria diaria el trabajador tiene derecho a un descanso para reponer fuerzas y reiniciar su jornada al día siguiente y este reposo debe ser equivalente, por lo menos al periodo laborado. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales. La jornada ordinaria distribuida de Lunes a Viernes tiene una duración de 9 horas diarias y la distribuida de Lunes a Sábado de 7,5 horas. En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, salvo las excepciones contempladas en la ley.

Más ...

¿Cuál es la jornada de trabajo que deben cumplir los trabajadores que laboran sin supervisión superior inmediata?

Los trabajadores que realizan su trabajo sin el control directo de su empleador, es decir que éste no está vigilando a cada momento su desempeño, dándole instrucciones o corrigiendo su actuar, no están obligados a registrar su asistencia a la hora de llegada ni a su hora de salida. Esto significa, que el trabajador no debe cumplir una jornada de trabajo limitada por un horario, ya que la duración de su presencia en la empresa, solo será por el tiempo que necesite para ejercer las actividades propias de su cargo, independiente de la jornada de trabajo y del horario de funcionamiento existente en la empresa. Sin embargo, la circunstancia de que el trabajador no esté afecto a una jornada determinada no lo excluye del derecho a descanso semanal, por lo cual, el contrato debe indicar los días de labor y/o descanso.

Más ...

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

Los límites de la jornada de trabajo son los siguientes: a) 45 horas semanales; b) Las 45 horas pueden ser distribuidas en 5 ó 6 días, y c) 10 horas diarias

Más ...

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

No, salvo algunas excepciones. Por regla general, el tiempo destinado para cambiarse de vestuario al inicio y/o término de la jornada diaria no es parte de la misma, porque el trabajador no se encuentra prestando los servicios para los cuales fue contratado. La excepción se da cuando el desarrollo de las funciones requiere necesariamente el cambio de vestuario por razones de higiene y seguridad o cuando sea requerido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención de público, requerimiento de clientes o por otras similares, en esos casos el tiempo utilizado para el cambio de vestuario se debe considerar parte de la jornada de trabajo, es decir, como tiempo trabajado. Finalmente, nuestra legislación no contempla cuánto tiempo debe otorgarse a los trabajadores para el cambio de vestuario, sin embargo, el empleador lo puede regular en el reglamento interno, de orden, higiene y seguridad.

Más ...

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

Se considera jornada de trabajo el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables. Así, si el empleador no puede proporcionar el trabajo pactado en el contrato por no haber energía eléctrica encontrándose el dependiente a su disposición, deberá pagar la remuneración convenida en el contrato de trabajo.

Más ...

¿Las partes pueden acordar distribuir la jornada semanal de alguna forma especial en el caso de los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo?

Sí. En el caso de los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo, las partes pueden acordar distribuir la jornada semanal de tal forma que el trabajador cuente con, a lo menos, veintinueve (29) domingos de descanso en el lapso de un año o, alternativamente, con quince (15) domingos de descanso en el lapso de seis (6) meses, debiendo dicha distribución de los días domingos ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo, no pudiendo considerarse la prestación de servicios por más de tres (3) domingos en forma consecutiva.

Más ...

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

No. El empleador tiene la obligación de proporcionar el trabajo convenido, por lo tanto, no es posible que impida el ingreso del trabajador a la empresa cuando éste llegue atrasado, independiente de la magnitud del atraso. Como consecuencia del atraso, el trabajador, que tiene como obligación cumplir con la jornada laboral pactada, podría tener descuento en sus remuneraciones por las horas no laboradas en la semana.

Más ...

¿Qué trabajadores se encuentran excluidos de las normas sobre limitación de la jornada?

Quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. También quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras y los que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones. Finalmente, la jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente.

Más ...

¿Pueden las partes acordar un horario flexible para el inicio y término de la jornada diaria?

Sí, el empleador y trabajador puedan acordar un horario flexible para el inicio y término de dicha jornada, siempre que se indique una franja específica en el contrato, por ejemplo, no existiría inconveniente para que acuerden una franja horaria de ingreso al trabajo de sesenta minutos a elección del trabajador.

60 horas semanales

¿Cuál es la jornada de trabajo aplicable a los trabajadores que laboran en restaurantes y hoteles?

Los trabajadores que cumplen funciones en hoteles, restaurantes o clubes, siempre que el movimiento diario sea notoriamente escaso, y que deban mantenerse constantemente a disposición del público, pueden pactar con su empleador una jornada prolongada de 12 horas diarias, distribuidas en un máximo de cinco días a la semana. Estos trabajadores tienen derecho, dentro de esta jornada, a un descanso de una hora, que se considera parte de la misma. La jornada prolongada no se aplica al personal administrativo, lavandería, lencería y cocina, quienes están afectos a la jornada máxima de 45 horas semanales. El "movimiento diario notoriamente escaso" supone una carga de trabajo que a vista de todos y sin necesidad de realizar un especial esfuerzo de percepción aparece de manifiesto que es reducida, calificación que debe practicarse en cada caso en particular previa visita inspectiva e informe circunstanciado sobre el flujo de trabajo en la empresa o establecimiento de que se trate.

Más ...

¿Existen trabajadores que puedan pactar interrumpir su jornada diaria por un lapso mayor al descanso de colación?

Sí. El nuevo artículo 34 bis, norma que estableció la posibilidad de pactar la interrupción de la jornada de los dependientes de restaurantes que atienden directamente al público por hasta cuatro (4) horas, lapso de tiempo que no forma parte de la jornada laboral. Lo anterior solo es posible cuando la suma de las horas efectivamente trabajadas no sobrepase los límites semanales y diarios señalados en los artículos 22 y 28. En todo caso, el exceso por sobre la primera media hora debe ser remunerado con un monto no inferior al valor por hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual en base a una jornada de cuarenta y cinco horas (45) semanales. Además, el empleador deberá costear el transporte de ida y regreso del trabajador a otro lugar, dentro del radio urbano respectivo, durante las horas de interrupción.

Más ...

¿Los trabajadores que tienen convenida una jornada prolongada de 60 horas semanales tienen derecho a descansar dos domingos al mes?

En el caso de los trabajadores de restaurantes, hoteles y clubes, que atienden directamente al público y que tienen pactada una jornada que incluya los días domingo y festivos, descansando en la semana en forma compensatoria, les asiste el derecho a que dos de los descansos del mes les sean otorgados en día domingo. Aquellos trabajadores que laboran en restaurantes, hoteles y

clubes a los cuales por ley no es posible aplicarles la jornada prolongada antes referida (personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina) y que hubieren convenido una jornada ordinaria que incluye los días domingo y festivos, descansando en la semana en forma compensatoria, igualmente tienen derecho a que dos de los descansos del mes les sean otorgados en día domingo.

Más ...

¿Qué formalidad se requiere para convenir la interrupción de la jornada por hasta 4 horas diarias en el caso de los trabajadores de restaurantes que atienden directamente al público?

El pacto que referido a la posibilidad de interrumpir la jornada de los dependientes de restaurantes que atienden directamente al público por hasta cuatro (4) horas debe formalizarse por escrito, y debe incluir a todos los trabajadores que atienden público y constar por escrito. El empleador debe remitir a la Dirección del Trabajo copia del respectivo pacto. El pacto debe ser acordado con la o las organizaciones sindicales a las que pertenezcan los trabajadores involucrados y puede extenderse hasta por seis meses, renovables de común acuerdo. En caso de no existir aquellas, el acuerdo debe celebrarse en forma colectiva con dichos trabajadores, ante un ministro de fe. Para aplicar estos pactos a los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical, se requiere de su consentimiento expreso, manifestado por escrito.

Más ...

¿Qué se entiende por personal de lencería y lavandería para los efectos de la jornada prolongada de 60 horas semanales?

Quedan comprendidos dentro del concepto de personal de lencería y lavandería todos aquellos trabajadores cuyas funciones consisten específicamente en lavar, ya sea a mano o a máquina, la ropa que se utiliza comúnmente en los establecimientos de que se trata. Por su parte, quedan comprendidos dentro del concepto de "personal de lencería" todos aquellos dependientes que desempeñan funciones relacionadas con la conservación y cuidado de la ropa blanca que se emplea habitualmente en los hoteles, restaurantes o clubes.

Más ...

¿Qué se entiende por hotel, restaurante y club para los efectos de la jornada prolongada de 60 horas semanales?

El término "hotel" comprende, además de estos establecimientos, las residencias, pensiones, posadas, moteles, albergues, hosterías, y todo otro tipo de establecimiento en los cuales se proporcione servicio de hospedaje con o sin alimentos. La expresión "restaurante" incluye a todo establecimiento en que se sirvan o despachen al público alimentos aptos para el consumo. Por "comida" se incluye tanto alimentos sólidos como líquidos, dentro del término "restaurante" quedan comprendidos establecimientos tales como bares, mesones, discotheques, drive-in y otros que proporcionen al público servicios de alimentos líquidos para el consumo inmediato. Finalmente, cabe consignar que la expresión "club" es un término que puede ser asimilado ya sea a "restaurante" o a "hotel", según si proporciona, además de comidas, alojamiento.

Más ...

¿Qué se entiende por personal administrativo para los efectos de la aplicación de la jornada semanal de 60 horas?

Quedan comprendidos dentro del concepto de personal administrativo aquellos cuyas labores se relacionan con tareas propias de oficina tales como, redacción y/o confección de cartas comerciales y otros documentos, recepción y clasificación de correspondencia, archivo de documentación, mantención de registros de personal y otras que revistan tal carácter, conforme se señalan en el Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones de la OIT para los empleados de servicios administrativos y los de oficinas. También entran en esta categoría los recepcionistas de hoteles, restaurantes o clubes conforme lo ha señalado la Dirección del Trabajo. Igual cosa acontece con los auxiliares de recepción cuyas funciones consisten en secundar al recepcionista de hotel, compartiendo con ellos en mayor o menor grado, las labores que se les asignan.

Más ...

¿Qué se entiende por personal de cocina para los efectos de la aplicación de la jornada semanal de 60 horas?

Por "personal de cocina" ha de entenderse a todos aquellos trabajadores que laboren en la preparación, aderezamiento o guisado de alimentos sólidos o líquidos, independientemente del lugar, dentro del respectivo establecimiento, donde se desarrollen sus actividades, sea en la propia cocina, junto al mostrador o mesón o al aire libre, quienes deben cumplir una labor de 45 horas semanales.

Más ...

¿Qué se entiende por trabajadores camareros y garzones para los efectos de la jornada prolongada de 60 horas semanales?

Los camareros y garzones son todos aquellos que sirven alimentos y bebidas en restaurantes, clubes, establecimientos comerciales y cantinas. El que prepara las mesas o mostradores para la comida colocando manteles limpios, cubiertos, vasos, saleros, condimentos y flores; presenta el menú al cliente, responde las preguntas que se le hacen sobre alimentos y bebidas, y hace sugerencias al cliente; toma nota del pedido y lo transmite a la cocina; sirve la comida; presenta la cuenta al cliente para que la abone o la firme; retira el mantel, servilletas, platos, vasos y cubiertos usados o da órdenes para su retiro.

Autorizada por la Dirección del Trabajo

¿Con cuánta anticipación debe solicitarse la renovación de la resolución que autorizó un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos?

La renovación de la resolución que autorizó un determinado sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos debe ser solicitada antes del vencimiento del plazo de vigencia de la primitivamente otorgada.

Más ...

¿Cuáles son los requisitos que se deben cumplir para que sea procedente la renovación de la Resolución que autorizó un sistema excepcional de jornadas de trabajo y descansos?

Más ...

¿Está obligado el empleador a compensar los días festivos laborados en un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos si la resolución que autoriza tal sistema no hace mención expresa a la referida obligación?

El documento oficial en que se formaliza la solicitud de autorización del respectivo sistema excepcional, el que reviste el carácter de declaración jurada respecto de la efectividad de los hechos que le sirven de fundamento, se consigna en forma expresa la obligación del empleador de otorgar un día de descanso adicional en compensación por los días festivos laborados por los trabajadores involucrados, circunstancia ésta que autoriza para sostener que el hecho que en la Resolución que autoriza el sistema excepcional propuesto no se contenga expresamente dicha obligación, no exime al empleador del cumplimiento de la misma, toda vez que ello significaría, por una parte, desconocer los criterios administrativos que sobre la materia se obligó a respetar y, por otra, privar a los trabajadores afectados de un derecho que les corresponde, máxime si ello deriva de una causa que no les es imputable.

Más ...

¿Cuál es el procedimiento para obtener de la Dirección del Trabajo autorización para implementar una jornada especial de trabajo?

El trámite para obtener la referida autorización se inicia con la presentación por parte del empleador del formulario y documentación señalada en el mismo, en la Dirección Regional del Trabajo o en la Inspección del Trabajo de la jurisdicción en que se encuentre la faena en que se solicita implementar la distribución excepcional de jornada. La Dirección Regional, luego de evaluar los antecedentes presentados, dictará una Resolución, autorizando o rechazando la solicitud de jornada excepcional.

Más ...

¿Cuál es la duración de la resolución de una jornada especial autorizada por la Dirección del Trabajo?

De conformidad con lo dispuesto en el actual inciso 7° del artículo 38 del Código del Trabajo, el Director del Trabajo se encuentra facultado para autorizar por resolución fundada, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, el establecimiento de sistemas especiales de distribución de jornadas de trabajo y de descanso. La vigencia de la resolución que autoriza el sistema especial de jornada es por el plazo de hasta 3 años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de hasta tres años.

Más ...

¿El trabajador que hace uso de licencia médica debe al término de ésta reintegrarse a sus labores habituales aun cuando tal hecho incida en su ciclo de descanso?

Más ...

¿Los trabajadores que están afectos a una jornada especial autorizada por la Dirección del Trabajo tienen derecho que dos de sus descansos se otorguen en día domingo?

Bisemanal

¿A qué hora debe empezar el ciclo de descanso cuando se tiene convenida una jornada bisemanal?

El artículo 36 del Código del Trabajo establece que el descanso semanal empezará a más tardar a las 21:00 horas del día anterior al domingo o festivo y terminará a las 06:00 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo. Lo anterior también resulta aplicable en el caso de convenirse una jornada bisemanal en los términos establecidos en el artículo 39 del Código del Trabajo, por lo que el día de descanso compensatorio de los días domingo y festivos en los referidos sistemas debe iniciarse a las 21:00 horas del día anterior al descanso compensatorio y terminar a las 6:00 horas del día siguiente de éste.

Más ...

¿Cuántos son los días de descanso cuando se ha pactado una jornada bisemanal de 90 horas?

De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Código del Trabajo, en los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbano, las partes pueden convenir una jornada ordinaria de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales el empleador debe otorgar los descansos compensatorios de los días domingo o festivos que hayan incidido en dicho período, aumentados en uno. De esta forma, cumpliéndose los requisitos antes señalados, si las partes han convenido una jornada ordinaria bisemanal de 90 horas, ésta puede ser distribuida en 10, 11 ó 12 días, caso en el cual deberá otorgarse un descanso de cuatro, tres o dos días íntegros, a los cuales debe agregarse el adicional que establece la ley.

Más ...

¿Puede pactarse una jornada bisemanal si los trabajadores pernoctarán en sus hogares?

Solo puede convenirse una jornada bisemanal en el caso de aquellos trabajadores que se ven obligados a hacer uso de su descanso entre jornadas diarias de trabajo en el lugar de trabajo, por existir una distancia geográfica que les impida acceder a su lugar de residencia habitual. De esta manera, para que sea factible la utilización del sistema excepcional de jornada de trabajo bisemanal, el trabajador no debe estar en condiciones de trasladarse a su lugar de residencia diariamente, debiendo pernoctar en el lugar de trabajo.

Más ...

¿El día festivo que incide en el ciclo de trabajo en la jornada bisemanal da derecho a aumentar el período de descanso?

La cantidad de días de descanso a que tendrá derecho el trabajador afecto a una jornada bisemanal dependerá de la cantidad de días domingo y festivos que hayan tenido lugar en el período trabajado, aumentados en uno, salvo que las partes hayan convenido una determinada cantidad de días de descanso, la que en ningún caso podrá resultar una cantidad de días inferior al que asegura la ley. De esta forma, si las partes convinieron, por ejemplo, una jornada de 10 días de trabajo por 3 de descanso en forma permanente, si en un período de trabajo incidiera un domingo

y un festivo, el empleador no está obligado a agregar un descanso adicional por el festivo trabajado, toda vez que los tres días de descanso pactado alcanzan para compensar el domingo y festivo laborado, correspondiendo el tercer descanso al que otorga la ley. Por el contrario, si en el referido período incidieran dos domingos y un festivo, o un domingo y dos festivos, el empleador estará obligado a otorgar un día de descanso extra para poder compensar el festivo no cubierto por el ciclo de descanso convenido.

Más ...

¿Qué se entiende por lugares apartados de centros urbanos para los efectos de convenir una jornada bisemanal?

La Dirección del Trabajo ha establecido que sólo se encuentran en la situación del artículo 39 del Código del Trabajo, que permite el pacto de la denominada jornada bisemanal, aquellos trabajadores que hagan uso de su descanso entre jornadas diarias de trabajo en el lugar de trabajo, en cuanto existe, en dicho caso, el impedimento de distancia geográfica exigido por la ley. De esta manera, para que sea factible la utilización del sistema excepcional de jornada de trabajo bisemanal, el trabajador no debe estar en condiciones de trasladarse a su lugar de residencia diariamente, debiendo pernoctar en el lugar de trabajo.

Más ...

¿En qué circunstancias se puede pactar una jornada bisemanal y cómo se distribuye el máximo de 90 horas que se puede convenir?

De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Código del Trabajo, en los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes pueden convenir una jornada ordinaria de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales el empleador debe otorgar los descansos compensatorios de los días domingo o festivos que hayan incidido en dicho período, aumentados en uno. Ahora bien, no existe inconveniente legal para que las partes de la relación laboral convengan una jornada bisemanal ordinaria de 90 horas distribuidas en 10, 11 ó 12 días. La distribución de las 90 horas, que es el máximo, en el número de días antes indicado, sólo es posible en la medida que el sistema garantice un descanso de cuatro, tres o dos días íntegros, a los cuales debe agregarse el adicional que establece la ley, y un promedio de 9 horas, 8 horas y 10 minutos, y 7 horas y 30 minutos diarios, respectivamente. Todas las horas que excedan de la jornada de trabajo convenida serán horas extraordinarias y deberán pagarse como tal. En relación con el descanso, debe iniciarse a las 21:00 horas del día anterior al día de descanso compensatorio y terminar a las 6:00 horas del día siguiente de éste, salvo que en la empresa existiere un sistema de turnos rotativos de trabajo.

Más ...

¿Cómo se determina la jornada bisemanal cuando ésta es inferior a 90 horas?

Para determinar la cantidad de horas ordinarias que corresponde a una jornada bisemanal debe dividirse por siete la cantidad de días que representa el período de trabajo convenido más los descansos pactados, excluido el día de descanso que otorga la ley; el resultado obtenido debe multiplicarse por 45. Así, por ejemplo, si la jornada acordada en el contrato es de 10 días de trabajo por 3 de descanso, excluido el descanso que otorga la ley, la jornada ordinaria sería de 83 horas 34 minutos. Si la jornada fuera de 9 por 2 de descanso, excluido el descanso que otorga la

ley, la jornada ordinaria tendría un límite de 70 horas 43 minutos, y si fuera de 8 por 4 de descanso, excluido el legal, la jornada sería de 77 horas 8 minutos.

Más ...

¿Cómo se determina la jornada extraordinaria cuando se ha pactado una jornada bisemanal?

Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente si fuese menor. Tratándose de una jornada bisemanal constituyen jornada extraordinaria todas aquellas horas que excedan la jornada ordinaria pactada, siendo el parámetro que debe servir de base para determinar la jornada ordinaria bisemanal el período de 45 horas distribuidas en 6 días. De esta manera, en una jornada bisemanal, para conocer la jornada extraordinaria debe previamente determinarse la jornada ordinaria de trabajo que debe laborar el dependiente, la cual se calcula siguiendo en siguiente procedimiento: sumar a los días que comprende el ciclo de trabajo los días de descanso que se han pactado, excluyendo el descanso adicional que otorga la ley; el resultado obtenido debe dividirse por 7 y luego multiplicarse por 45. Así, serán horas extraordinarias todas aquellas que se trabajen por sobre la cantidad de horas obtenidas bajo el procedimiento precedentemente señalado.

Más ...

¿Cuántos son los días de descanso cuando se ha pactado una jornada bisemanal inferior a 90 horas?

Tratándose de una jornada bisemanal, las partes pueden convenir jornadas de 7, 8, 9, 10, 11 y hasta 12 días al término de las cuales deberán otorgarse los descansos compensatorios correspondientes a los domingo y festivos trabajados, aumentados en uno. Así, por ejemplo, si se ha pactado un ciclo de trabajo de 8 días continuos, si en una determinada semana tal ciclo se inicia un día jueves el descanso compensatorio comenzará el día viernes siguiente y comprenderá dos días, uno por el domingo trabajado y el otro por el descanso que otorga la ley. El nuevo ciclo de trabajo empezaría el domingo y concluiría el domingo siguiente, por lo que el nuevo período de descanso compensatorio comprendería tres días, dos por los domingo trabajados y el tercero por el descanso que establece la ley.

Más ...

¿Cuántos son los días de trabajo que pueden pactarse en una jornada bisemanal?

Respecto de la cantidad de días de trabajo que puede convenirse para una jornada bisemanal la ley habilita a las partes para convenir jornadas de 7, 8, 9, 10, 11 y hasta 12 días al término de las cuales deberán otorgarse los descansos compensatorios correspondientes. Es del caso señalar que estos descansos son los correspondientes a cada domingo o festivo que haya tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

¿Puede autorizarse por la Dirección del Trabajo un sistema excepcional de jornadas de trabajo y descansos por un período menor a tres años si así lo solicita la empresa?

El Director del Trabajo se encuentra facultado para autorizar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos con un período de vigencia inferior a tres años, en el evento de que las partes involucradas así lo solicitaren en forma expresa.

Jornada Parcial

¿A los contratos de jornada parcial le resultan aplicables las normas generales del Código del Trabajo?

A los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial les son aplicables las reglas generales que contempla el Código del Trabajo, excepto en aquellas materias especialmente reguladas en el Párrafo 5, del Capítulo IV, del Título I, del Libro I de dicho cuerpo legal. De esta manera, a falta de norma especial respecto de una determinada materia se aplica a los contratos de jornada parcial la normativa general.

Más ...

¿Cuál es el número de alternativas de distribución de jornada que puede convenirse?

La cantidad de alternativas que las partes pueden pactar no es materia que el legislador haya precisado, de forma que serán las partes de la relación laboral las que deberán determinar cuáles serán estas. No obstante lo anterior, la Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa que el establecimiento de un gran número de alternativas afectaría el mínimo grado de certeza que debe tener el trabajador en cuanto a los días de la semana en que le corresponderá laborar y los respectivos horarios. De esta forma, el número de alternativas de distribución de jornada quedará determinado por el cumplimiento por parte del empleador de su obligación de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva.

Más ...

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

El inciso 2° del artículo 40 bis A del Código del Trabajo establece que la jornada ordinaria diaria de la jornada parcial debe ser continua pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para colación.

Más ...

¿En qué consiste la posibilidad de pactar alternativas de distribución de jornada cuando ésta es parcial?

Tratándose de un contrato de jornada parcial las partes pueden pactar alternativas de distribución de jornada. La facultad que el legislador entrega a las partes está reducida sólo a convenir alternativas de distribución de la jornada pactada y no respecto a la extensión de la misma. Por otra parte, tanto la duración de la jornada parcial como las eventuales alternativas de distribución de la misma, que pudieran convenirse por las partes, constituyen una cláusula esencial del respectivo contrato y, por tanto, deben constar expresamente en él o en un anexo que forme parte integrante del mismo.

Más ...

¿En qué consiste la jornada parcial de trabajo y cuáles son sus características?

La jornada parcial es aquella de 30 horas o menos de trabajo a la semana pactada en el contrato y tiene las siguientes características: - Se permite el pacto de horas extraordinarias (en caso de existir una necesidad o situación temporal) - La jornada diaria debe ser continua y no puede exceder de 10 horas, debiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación - Las partes pueden pactar distintas alternativas para distribuir la jornada - Los trabajadores gozan de los demás derechos que contempla el Código del Trabajo para los trabajadores de tiempo completo - El límite máximo de 4,75 ingresos mínimos para los efectos de la gratificación que se establece en el artículo 50 del referido Código puede reducirse conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato de tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo. (VER: Código del Trabajo, artículo 40 bis y siguientes)

Más ...

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

La jornada ordinaria diaria de la jornada parcial debe ser continua pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para colación. De esta forma, los trabajadores con jornada parcial, esto es, aquella que no excede de 30 horas semanales, deben laborar su jornada diaria en forma continua, vale decir, sin interrupción, excepto para los efectos de colación, la que sólo puede extenderse por un período no inferior a media hora ni superior a una hora.

Registro de Asistencia

¿Cuáles son los tipos de registro de control de asistencia que el empleador puede utilizar?

El registro de asistencia utilizado por el empleador puede consistir en alguna de las siguientes modalidades: - Libro de asistencia - Reloj control con tarjeta de registro - Registro electrónico-computacional con tarjeta de cinta magnética - Sistema computacional de control biométrico por impresión dactilar - Sistemas de geo-referenciación o ubicación satelital (GPS) Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener presente que existen una serie de registros especiales de asistencia para ciertos rubros de actividad conforme a lo establecido en el artículo 33 inciso segundo.

Más ...

¿Debe anotarse la hora de llegada en el registro de control de asistencia antes o después del cambio de vestuario?

El tiempo destinado a cambiarse de vestuario al inicio y/o término de la jornada diaria no constituye parte de la misma, por lo tanto, el trabajador debe marcar su ingreso después de realizar el cambio de vestuario. Por el contrario, el 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, o bien, cuando sea requerido por el empleador por razones de imagen corporativa,

atención de público, requerimiento de clientes u otras similares. En estos casos, el trabajador debe registrar su ingreso antes de efectuar el cambio de vestuario.

Más ...

¿Deben registrar asistencia en el sistema de control los trabajadores que ejercen cargos de jefatura en la empresa o de exclusiva confianza del empleador?

El inciso 2º del artículo 22 del Código establece que quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras y los contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones. De esta manera, los trabajadores que ejercen cargos de jefatura en la empresa o cargos de confianza exclusiva del empleador que no se encuentren en alguna de las situaciones antes descritas y que han pactado en el contrato una jornada laboral determinada, deben registrar su asistencia en el sistema de control que lleve el empleador.

Más ...

¿De quién es la responsabilidad del correcto uso del registro de control de asistencia?

Llevar un sistema de control de asistencia es una obligación que afecta al empleador y por tal razón es él quien debe preocuparse que el registro que haya elegido para los efectos que el referido precepto señala, sea llevado por su personal en forma correcta, pudiendo tomar las medidas que sean pertinentes, dentro de su facultad de dirigir, organizar y administrar la empresa, para que se cumpla con tal objetivo.

Más ...

¿Dónde debe estar ubicado el registro de control de asistencia?

El registro debe mantenerse siempre en el lugar de prestación de servicio de los trabajadores, el que no necesariamente debe ser en el acceso al lugar de trabajo. Al respecto, cabe tener presente que lo determinante del registro es clarificar el momento en que se inicia la jornada de trabajo, es decir, la jornada activa, por lo que es dable concluir que dicho objetivo podrá cumplirse únicamente en cuanto el sistema de registro utilizado se ubique en el lugar específico de prestación de los servicios, salvo, claro está, situaciones de excepción que deben ponderarse en cada caso en particular.

Más ...

¿Las horas de atraso en que incurra un trabajador en el cumplimiento de la jornada diaria dan derecho al empleador a descontarlas de la remuneración?

Los atrasos en que incurra el dependiente respecto de su horario diario no determina por sí solo la presencia de atrasos afectos a descuento de remuneraciones sino que, por el contrario, éste se

producirá solamente una vez que se haya terminado la semana laboral y no se haya enterado el número de horas que constituye la jornada ordinaria semanal convenida. Si la sumatoria de una determinada semana da como resultado un número de horas trabajadas inferior a 45 horas o de la pactada si es menor, entonces el trabajador no habrá cumplido su compromiso contractual naciendo para el empleador el derecho a descontar de las remuneraciones que pague en su oportunidad, las horas que faltaron para cumplir con la jornada que legalmente debió laborar el dependiente en la respectiva semana.

Más ...

¿Puede el empleador o la persona que éste designe registrar en el sistema de control de asistencia la hora de llegada y de salida de los trabajadores?

El empleador es quien administrara el sistema de control de asistencia y es responsable sobre su uso, pero corresponde a cada trabajador, en forma personal, registrar diariamente su asistencia y horas de entrada y salida en la respectiva tarjeta de reloj control, por lo que no resulta procedente que sea la persona a cargo de la puerta de control del establecimiento quien timbre las tarjetas de asistencia de los trabajadores, hecho que puede ser denunciado a la Inspección del Trabajo respectiva.

Más ...

¿Puede establecerse un sistema computacional de control de asistencia biométrico?

Sí. En efecto, si bien los mecanismos de registro que contempla el Código del Trabajo para determinar la asistencia y las horas de trabajo son un libro de asistencia o un reloj con tarjetas de registro, la Dirección del Trabajo ha homologado a las alternativas señaladas una serie de mecanismos tecnológicos que han permitido modernizar la normativa laboral sobre la materia. En todo caso, los sistemas computacionales de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo deben cumplir con una serie de características que la misma Dirección del Trabajo ha detallado en Ord. 1140/27, de 24.02.2016.

Colación

¿Cuál es el tiempo máximo que se puede destinar para la colación?

La ley establece un mínimo de media hora, pudiendo pactarse un lapso superior, sin embargo no puede prolongarse más allá del tiempo necesario para el consumo de la colación.

Más ...

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

A juicio de la Dirección del Trabajo, se cumple con el registro diario que debe efectuar el trabajador a la hora precisa de su ingreso y salida, por lo que no resulta necesario ni obligatorio que en el respectivo sistema de control de asistencia se consigne el tiempo destinado a colación.

Más ...

¿Debe otorgarse el descanso para colación cuando la jornada diaria convenida es de dos o tres horas?

No resulta necesario que los trabajadores que tienen una jornada de trabajo diaria de dos o tres horas tengan un descanso para la colación, debido a que dicha jornada reducida en horas, no provoca un desgaste de fuerzas que sea necesario de reponer con un descanso dentro de jornada.

Más ...

¿Desde qué momento debe computarse el tiempo destinado a la colación?

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.

Más ...

¿Existen trabajadores que puedan pactar interrumpir su jornada diaria por un lapso mayor al descanso de colación?

Sí. El nuevo artículo 34 bis, norma que estableció la posibilidad de pactar la interrupción de la jornada de los dependientes de restaurantes que atienden directamente al público por hasta cuatro (4) horas, lapso de tiempo que no forma parte de la jornada laboral. Lo anterior solo es posible cuando la suma de las horas efectivamente trabajadas no sobrepase los límites semanales y diarios señalados en los artículos 22 y 28. En todo caso, el exceso por sobre la primera media hora debe ser remunerado con un monto no inferior al valor por hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual en base a una jornada de cuarenta y cinco horas (45) semanales. Además, el empleador deberá costear el transporte de ida y regreso del trabajador a otro lugar, dentro del radio urbano respectivo, durante las horas de interrupción.

Más ...

¿Puede el empleador exigir que el descanso para la colación sea efectuado dentro del recinto de la empresa?

No existe razón alguna para obligar al dependiente a efectuar el descanso de colación en el recinto de la empresa ni en las condiciones que determine el empleador, pudiendo hacer uso de él, por el contrario, en la forma que estime conveniente.

Más ...

¿Qué formalidad se requiere para convenir la interrupción de la jornada por hasta 4 horas diarias en el caso de los trabajadores de restaurantes que atienden directamente al público?

El pacto que referido a la posibilidad de interrumpir la jornada de los dependientes de restaurantes que atienden directamente al público por hasta cuatro (4) horas debe formalizarse por escrito, y debe incluir a todos los trabajadores que atienden público y constar por escrito. El empleador debe remitir a la Dirección del Trabajo copia del respectivo pacto. El pacto debe ser acordado con la o las organizaciones sindicales a las que pertenezcan los trabajadores involucrados y puede extenderse hasta por seis meses, renovables de común acuerdo. En caso de no existir aquellas, el acuerdo debe celebrarse en forma colectiva con dichos trabajadores, ante un ministro de fe. Para aplicar estos pactos a los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical, se requiere de su consentimiento expreso, manifestado por escrito.

Más ...

¿Qué se entiende por proceso continuo para los efectos del descanso de colación?

Para efectos de descanso de colación proceso continuo es aquel que por su naturaleza exigen una continuidad que impide al trabajador hacer uso del descanso dentro de la jornada y que si son interrumpidos perjudican la marcha normal de la empresa donde se prestan los servicios. La calificación, en caso de duda, la realiza la Dirección del Trabajo analizando a través de una fiscalización, la forma en que los dependientes prestan sus servicios, en el sentido de si el trabajo, por su naturaleza, exige una continuidad que les impida hacer uso del descanso de colación; asimismo, si las labores pueden ser interrumpidas, sin que dicha interrupción perjudique la marcha normal de la empresa donde prestan servicios.

Más ...

¿Resulta obligatorio para las partes convenir un tiempo para destinarlo al descanso de colación cuando se pacta una jornada de trabajo?

Es obligatorio dividir la jornada laboral en dos partes, dejándose entre ellas un lapso de tiempo no inferior a media hora para la colación. La única posibilidad que existe para no otorgar el descanso de colación es que los trabajos sean de proceso continuo, esto es, aquellos que por su naturaleza exigen una continuidad que impida al trabajador hacer uso del descanso dentro de la jornada y que si son interrumpidos perjudican la marcha normal de la empresa donde se prestan los servicios.

Compensatorio

¿A cuántos días de descanso tiene derecho el trabajador cuando un día festivo coincide con el domingo que debe trabajar?

El trabajador que presta servicios un día festivo que coincide con el domingo que debe trabajar, tendrá derecho a sólo 1 día completo de descanso compensatorio por el día domingo trabajado, no siendo obligación del empleador otorgar otro día adicional de descanso.

Más ...

¿Cuál es el régimen de descanso de los trabajadores que prestan servicios como nochero?

Si el nochero cumple una jornada máxima de 45 horas semanales distribuidas en no menos de 5 ni más de 6 días hábiles a la semana, estará afecto al régimen general de descanso, por lo que su descanso deberá recaer en domingo y en festivo. En cambio, estará afecto a un régimen especial de descanso si acuerda con su empleador incluir en la jornada de trabajo los días domingos y festivos, caso en el cual tendrá derecho a un día de descanso en la semana en compensación por las labores realizadas en domingo y otro por cada festivo en que deba prestar servicios. Si el nochero además de la labor de vigilancia cumple otras funciones, tiene derecho a que dos de sus días de descanso mensual le sean otorgados en domingo. En caso que solo realiza la labor de vigilancia no tiene derecho a exigir el otorgamiento de dos días de descanso en domingo.

Más ...

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

Los trabajadores que quedan exceptuados del descanso dominical son los que se desempeñan en las siguientes actividades: 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. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, y 8. En calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñen actividades conexas.

Más ...

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

De conformidad con lo establecido en el inciso 3° del artículo 38 del Código del Trabajo, los trabajadores que han convenido con su empleador incluir dentro de su jornada laboral los días domingo y festivos, tienen derecho a que su empleador les otorgue un día de descanso en la semana en compensación por las labores realizadas en domingo y otro día adicional por cada festivo en que deban prestar servicios. Cualquiera sea el número de horas que laboren en día domingo o festivos el trabajador tiene derecho a un día completo de descanso en compensación por las labores realizadas en domingo y a otro día completo por cada festivo trabajado.

Más ...

¿El día de descanso compensatorio que excede de uno semanal se puede otorgar en una fecha futura o remunerarlo?

Sí, las partes pueden acordar una cosa u otra, pero bajo ciertas condiciones. Aun cuando por regla general, el descanso por el día festivo debe ser otorgado por el empleador dentro de los siete días siguientes al festivo trabajado, las partes pueden acordar por escrito, antes de trabajarse el festivo, que se otorgará en otra oportunidad, caso en el cual el acuerdo escrito deberá precisar la oportunidad en que se concederá o que, en lugar de otorgarse el descanso compensatorio éste se remunerará al valor que representa para el trabajador un día de trabajo, más el recargo del 50%, a lo menos.

Más ...

¿El trabajador tiene la obligación de trabajar un día festivo si tal día coincide con su descanso semanal?

No. El trabajador no estará obligado a prestar servicios un día festivo que coincida con su descanso semanal fijado en el contrato o en el Reglamento Interno si hubiere un sistema de turnos

rotativos, debido a que la jornada laboral no puede distribuirse en más de 6 días en la semana, y por tanto, el derecho a descansar estará por sobre la obligación de laborar en los días festivos.

Más ...

¿Existe alguna excepción respecto del inicio y término del descanso semanal en el caso de los trabajadores de hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares?

Sí. En el caso de los trabajadores de hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares, las labores realizadas en el día anterior a un día de descanso deben finalizar, a más tardar, a las 00:00 horas, pudiendo traspasarse dicho límite, en casos justificados, hasta en tres (3) horas, las que deben pagarse con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el valor de la hora ordinaria correspondiente al sueldo convenido. El trabajador debe tener un descanso no inferior a treinta y tres (33) horas continuas, a partir del término de los servicios en la jornada que antecede a un día de descanso.

Más ...

¿Tiene derecho al descanso compensatorio establecido en el artículo 38 del Código del Trabajo el trabajador contratado para laborar una jornada distribuida en menos de 5 días a la semana?

Los trabajadores dependientes contratados en régimen de jornada semanal distribuida en menos de 5 días a la semana, tienen derecho a descanso compensatorio, aplicándose a su respecto la norma contenida en el inciso 3º del artículo 38 del Código del Trabajo.

Domingo y festivos

¿Cómo se contabiliza la duración de los días de descanso correspondientes a los feriados irrenunciables de los trabajadores del comercio?

El descanso correspondiente a los días 1º de mayo, 18 y 19 de septiembre de cada año que la ley otorga a los trabajadores del comercio, debe comenzar a más tardar a las 21:00 horas del día anterior a aquellos y terminar a las 06:00 horas del día siguiente, salvo que los respectivos dependientes estén afectos a turnos rotativos de trabajo caso en el cual éstos podrían prestar servicios hasta las 24:00 horas del día anterior a los aludidos descansos o entre las 0:00 y las 06:00 horas del día siguiente a éstos, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos. Respecto de los descansos correspondientes a los días 25 de diciembre y 1º de enero, éstos comienzan a las 20:00 horas del día inmediatamente anterior, esto es, a las 20:00 horas del día 24 y 31 de diciembre respectivamente, aun cuando se esté afecto a turnos rotativos.

Más ...

¿Cuál es la formalidad que debe tener el acuerdo entre empleador y trabajador para que sea de descanso el día laboral entre dos días inhábiles?

El artículo 35 bis del Código del Trabajo establece que las partes pueden pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según sea el caso, sea de descanso, con goce de las remuneraciones,

acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. La norma legal establece que el pacto deberá constar por escrito y tratándose de empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical, en ningún caso podrá acordarse de que la compensación se realice en día domingo. El pacto debe cumplir dos requisitos: a) consignarse por escrito y suscribirse por las partes respectivas, sea en el contrato de trabajo o en un documento anexo, y b) debe especificarse en él los días en que se efectuará la prestación de servicios tendiente a compensar las horas no laboradas el día hábil otorgado como descanso con goce de remuneraciones, como asimismo la respectiva distribución horaria.

Más ...

¿Cuáles son los días que de acuerdo a la ley son feriados obligatorios e irrenunciables para los trabajadores del comercio?

Son días de feriado obligatorio e irrenunciable los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, para todos los trabajadores del comercio, salvo aquellos que presten servicios en los siguientes lugares: • Clubes • Restaurantes • Establecimientos de entretenimiento, tales como: cines, espectáculos en vivo, discotecas, pubs y cabarets. • Locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos • Casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados • Establecimiento de venta de combustibles (conocidas como “bencineras” o “bombas de bencina”) • Farmacias de urgencia y farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria. • Tiendas de conveniencia asociada a establecimientos de venta de combustibles, es decir, aquellos lugares comerciales de venta directa al público ubicadas ubicados dentro del recinto de las bencineras, donde se elaboran y venden alimentos preparados en el mismo sitio, y son consumidos por el cliente en el propio local. Los trabajadores de comercio, excluidos del descanso en días de feriados irrenunciables (anteriormente indicados), tendrán derecho a estos descansos, una vez cada dos años, es decir, un año por medio. Por tanto, a un trabajador que presta servicios el 1 de mayo de 2017, el empleador deberá obligatoriamente otorgarle como día de descanso irrenunciable el día 1 de mayo de 2018, así como los demás festivos ya indicados.

Más ...

¿Cuándo el día 17 de septiembre es feriado legal?

En cada año calendario que los días 18 y 19 de septiembre sean días martes y miércoles, respectivamente, o miércoles o jueves, respectivamente, es feriado el día lunes 17 o el día viernes 20 de dicho mes, según el caso.

Más ...

¿En qué oportunidad el trabajador debe compensar el día laboral descansado entre dos días inhábiles?

"En la medida que haya acuerdo escrito entre las partes, el trabajador podrá devolver el día no laborado, antes o después de hacer uso de dicho descanso. Los trabajadores no podrán, en caso alguno, acordar con su empleador que la compensación se realice en el día en que les corresponde hacer uso de su descanso semanal obligatorio, que corresponde al séptimo día.

Más ...

¿Cuáles son los días festivos que han sido trasladados a un día lunes?

Los feriados correspondientes al 29 de junio (día de San Pedro y San Pablo) y 12 de octubre (día del descubrimiento de dos mundos), han sido trasladados a los días lunes de la semana en que ocurren, en caso de corresponder a día martes, miércoles o jueves, o a los días lunes de la semana siguiente, en caso de corresponder a día viernes.

Más ...

¿Cuáles son los trabajadores del comercio que deben trabajar los días 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre, 1 de enero y 1 de mayo de cada año?

Los trabajadores del comercio exceptuados del descanso dominical que deben laborar los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, son los que se desempeñan en: - Trabajadores que se desempeñan en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimientos, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. - Trabajadores de expendio de combustibles. - Trabajadores de farmacias de urgencia y de las farmacias que deben cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria. - Las tiendas de conveniencia asociadas a establecimientos de venta de combustibles podrán atender público en la medida que coexista la actividad de venta directa de los productos que allí se ofrecen, con la elaboración y venta de alimentos preparados, que pueden ser consumidos por el cliente en el propio local. - Los trabajadores del comercio que se encuentran exceptuados del descanso en estos días tendrán derecho a ellos, a lo menos una vez cada dos años, respecto de un mismo empleador, pudiendo pactar con éste la rotación del personal necesario para este fin.

Más ...

¿El trabajador que labora en una farmacia que realiza un turno ocasional en día domingo tiene derecho al descanso compensatorio en otro día de la semana?

Si las partes convinieron desarrollar la jornada de trabajo de lunes a viernes o a sábado, esto es, no laborar los días domingo y festivos salvo cuando se le impone un turno por el Servicio de Salud, lo cual ocurre algunas veces en el año, al personal no le correspondería el derecho a impetrar un día de descanso compensatorio por los días domingo o festivos que ocasionalmente deben concurrir a sus labores en cumplimiento de un turno impuesto por el Servicio de Salud, salvo que las partes lo hayan convenido expresa o tácitamente. Así se pronunció la Dirección del Trabajo mediante dictamen 7351/380 de 01.12.97.

Más ...

¿En qué momento comienza el descanso dominical o en día festivo si el trabajador está sujeto a turnos rotativos?

La ley permite que sólo en el evento que en la respectiva empresa hubiera un sistema de turnos rotativos de trabajo, éstos pueden abarcar parte de aquellas horas en que rige el descanso semanal, excepción que se traduce en que los trabajadores sujetos a dicho sistema de turnos puedan prestar servicios entre las 21:00 horas y las 24:00 del día que precede al día de descanso (sábado o día anterior al festivo), y entre las 00:00 y las 06:00 horas del día que sigue al día de descanso semanal (lunes o día siguiente al festivo).

Más ...

¿Los trabajadores exceptuados de los feriados irrenunciables del comercio tienen alguna forma de acceder a dicho beneficio?

De acuerdo con el nuevo inciso segundo del artículo 2 de la ley 19.973, los trabajadores del comercio que no acceden cada año a los días feriados obligatorios e irrenunciables por haberlos exceptuado la ley de tal beneficio, tienen derecho a los mismos, a lo menos, una vez cada dos (2) años respecto de un mismo empleador, pudiendo pactar con este la rotación del personal necesario para este fin.

Más ...

¿Puede el empleador obligar al trabajador a prestar servicios en día domingo o festivo en circunstancia que estos días son de descanso según su contrato?

No. El trabajador que tiene pactada en su contrato de trabajo una jornada de lunes a viernes o de lunes a sábado, no puede laborar los días domingo y/o festivos. Si empleador permite que el trabajador labore un día domingo o festivo, estará sujeto a una multa por la infracción cometida y deberá pagar como extraordinario el tiempo laborado.

Más ...

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

No. El trabajador que por contrato debe descansar en domingos y festivos, no puede laborar en esos días, salvo fuerza mayor comprobada o que se trate de una empresa o faena que esté excepcionada del descanso dominical".

Dos domingo al mes

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

Sólo los trabajadores contratados con una jornada laboral que no supere 20 horas semanales, los que se contratan por un plazo de 30 días o menos y, aquellos que se contratan exclusivamente para trabajar los días sábados, domingo o festivos, encontrándose incluidos dentro de las actividades a que hacen referencia los numerandos 2 y 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, no tienen derecho a descansar dos días domingo en cada mes calendario.

Más ...

¿Si el trabajador tiene derecho a descansar dos domingos al mes puede el empleador pagar el descanso no otorgado oportunamente?

El inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo establece que en los casos a que se refieren los números 2 y 7 de dicho artículo, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes

calendario debe necesariamente otorgarse en día domingo. De esta manera, atendido el carácter imperativo de la norma legal el otorgamiento del beneficio en la forma establecida por el legislador resulta obligatorio para el empleador y no sujeto a regulación o acuerdo alguno.

Más ...

¿El trabajador que ha gozado de feriado o licencia médica en un determinado mes tiene derecho a descansar dos domingo en dicho mes?

Si el feriado legal o licencia médica otorgada a un trabajador abarca un período inferior a un mes, éste sólo tendrá derecho a gozar de descanso en día domingo en los términos establecidos en el inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, en la medida en que durante el período posterior a su reintegro haya prestado servicios efectivos en domingo o festivos y exista la posibilidad de conceder uno o ambos en lo que resta del respectivo mes calendario.

Más ...

¿Los trabajadores que prestan servicios de mera vigilancia tienen derecho a descansar dos domingo al mes?

Si los trabajadores fueron contratados como cuidadores o serenos para realizar labores de mera vigilancia estarían encasillados en el numerando 4 del artículo 38, no asistiéndoles el derecho a descansar dos domingo al mes. Por el contrario, si tales dependientes, además realizan labores adicionales como, por ejemplo, recepcionar a los usuarios, contestar llamados telefónicos, recibir y entregar correspondencia, orientar al público, hacer aseo en las noches, sacar la basura, regar el jardín, etc., se encontrarían en el número 2 del referido artículo, teniendo derecho a descansar dos domingo al mes.

Más ...

¿De qué manera puede el empleador cumplir con la obligación de otorgar descanso en dos domingo al mes?

Para los efectos de dar cumplimiento a la obligación de otorgar dos de los descansos del mes en día domingo, el empleador puede efectuar las correspondientes adecuaciones en la distribución de la jornada de trabajo, con el acuerdo o consentimiento de los involucrados cuando dicha distribución se encuentre convenida en los respectivos contratos individuales o instrumentos colectivos a que se encuentren afectos. Por el contrario, si la jornada de trabajo se cumple a través de un sistema de turnos, cuya duración y distribución se encuentra consignada únicamente en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, el empleador se encontraría facultado para modificar la referida jornada modificando dicho reglamento interno, en los términos contemplados en el artículo 156 del Código del Trabajo. Con igual propósito, el empleador puede acordar con los respectivos dependientes compensar los días festivos laborados, otorgándoles descansos en día domingo del mismo mes calendario o de otro distinto dentro del mismo año calendario. Finalmente, la señalada obligación también puede ser cumplida conviniendo la concesión del descanso semanal en una oportunidad distinta al séptimo día, en la medida que con ello no se alteren las normas sobre distribución de jornada que prevé el ordenamiento jurídico laboral vigente.

Más ...

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

Los trabajadores que han convenido una jornada de trabajo que incluye los días domingo y festivo encontrándose en alguno de los casos a que se refiere el número 2 y 7 de dicho artículo, tienen derecho a que al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario se les otorgue en día domingo. Atendido el carácter imperativo de la norma legal el otorgamiento del beneficio en la forma establecida por el legislador resulta obligatorio para el empleador y no sujeto a regulación o acuerdo alguno, resultando obligatorio para el empleador otorgar oportunamente descanso en dos domingo al mes. En otras palabras, el referido beneficio no se pierde por el hecho de no ser concedido oportunamente debiendo el empleador necesariamente conceder en forma retroactiva el o los días de descanso en día domingo no otorgados en su oportunidad.

Siete domingos al año

¿A quiénes resulta aplicable el recargo del 30% sobre el sueldo por el trabajo en día domingo y el derecho a descansar 7 domingos por cada año de vigencia del contrato?

El recargo del 30% sobre el sueldo por el trabajo en día domingo y el derecho a descansar 7 domingos por cada año de vigencia del contrato favorece a aquellos trabajadores que se desempeñan en actividades de comercio o de servicios, en que se atiende directamente al público, y que sobre la base del régimen de jornada pactado se encuentran obligados a ejecutar sus tareas en día domingo, aún cuando lo hagan en régimen de jornada parcial. Sin embargo, en lo que respecta al beneficio de descanso adicional en día domingo, no resulta aplicable respecto de aquellos dependientes contratados por un plazo de treinta días o menos, ni a aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo y festivos.

Más ...

¿Cuándo entran en vigencia los beneficios del recargo del 30% sobre el sueldo por el trabajo en día domingo y el derecho a descansar 7 domingos en el año?

Los efectos de la ley respecto a las remuneraciones y la distribución de jornada laboral, se producen a contar del día 7 de abril de 2015. El beneficio consistente en el otorgamiento de 7 días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato trabajo, por razones de certeza, se entiende que para los trabajadores con contrato vigente al 7 de abril de 2015, su primera anualidad vence el 6 de abril de 2016. En tanto que, respecto a los trabajadores cuya relación laboral se ha iniciado el día de entrada en vigencia de la ley o posteriormente, el ciclo anual lo determinará la fecha de inicio del vínculo contractual.

Más ...

¿El beneficio del descanso en siete días domingo al año se debe otorgar considerando cada año calendario o por cada año de vigencia del contrato de trabajo?

Por expresa disposición de la norma legal, el beneficio consistente en descansar 7 días domingo se debe otorgar por cada año de vigencia de la relación laboral y no por año calendario.

Más ...

¿El derecho a descansar 7 días domingo por cada año de vigencia del contrato puede ser materia de negociación?

El legislador ha contemplado la posibilidad que mediante acuerdo escrito entre trabajador y empleador, o bien, entre este último y el o los sindicatos existentes, hasta tres de estos días de descanso sean reemplazados por días sábado, en tanto se distribuyan junto a un domingo, casos en los que se ha pretendido que los trabajadores gocen de un fin de semana de descanso íntegro.

Más ...

¿Existen trabajadores que laboran en actividades de comercio o de servicios, en que se atienda directamente al público y que no acceden al beneficio de descansar 7 días domingo por cada año de vigencia del contrato?

Sí. Este beneficio no resulta aplicable respecto de aquellos dependientes contratados por un plazo de treinta días o menos, ni a aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo y festivos.

Más ...

¿Los trabajadores del comercio y de servicios tienen derecho a algún recargo en su remuneración por laborar los días domingo?

En el caso de los trabajadores del comercio y servicios sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deben ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo debe liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. Además, el valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingo.

Más ...

¿Para efectos del pago de las horas extraordinarias laboradas en día domingo por los trabajadores del comercio y de servicios se debe considerar el recargo del 30% que se aplica al sueldo por laborar en domingo?

El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingo.

Más ...

¿Tienen derecho a un número mínimo de días de descanso en domingo por cada año de vigencia del contrato los trabajadores del comercio y de servicios?

Los trabajadores del comercio y de servicios, además del derecho a descansar dos días domingo en cada mes calendario, ven aumentado el número de días domingo en que podrán descansar durante el año. El beneficio consiste en que además del derecho conferido por el artículo 38 inciso 4º del Código del Trabajo, esto es, que al menos dos días de descanso en el respectivo mes calendario recaigan en día domingo, estos trabajadores gocen de siete días de descanso durante cada año de vigencia de la relación laboral.

Asignaciones no imponibles

¿Cuál es el monto máximo a convenir para la asignación de pérdida de caja?

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 monto máximo, no imponible, a convenir estará dado por las necesidades que se quieren cubrir, en relación con la cuantía de los dineros o valores que manejan, pero el monto debe ser el razonable y prudente para tales fines.

Más ...

¿Cuál es el monto máximo que se puede pagar por asignación de colación?

La ley no obliga al empleador a pagar al trabajador una asignación de colación, así que su pago dependerá del acuerdo individual o colectivo al que lleguen la empresa y el trabajador. La ley tampoco establece un monto máximo que pueda pagarse al trabajador por asignación de colación, pero considerando su objetivo, es decir ayudar al trabajador a que financie total o parcialmente sus gastos de alimentación mientras trabaja, debe entenderse que no puede exceder de lo razonable. Finalmente debe señalarse que el valor razonable de una asignación de colación está en relación con los ingresos del trabajador, por tanto, sólo como ejemplo, un trabajador que tiene una remuneración de \$300.000 no podría tener una asignación de colación de \$100.000 porque en ese caso, al ser una asignación no imponible, el empleador estará incurriendo en evasión previsional ya que no le pagará cotizaciones de salud y previsión por esos \$100.000 de colación.

Más ...

¿Cuál es el monto máximo que se puede pagar por concepto de viático para que no sea imponible?

El viatico es la cantidad que paga el empleador para solventar total o parcialmente los gastos generados en alimentación, alojamiento o traslado del trabajador cuando por razones laborales se ausenta del lugar habitual de residencia. No constituye remuneración. Su monto debe ser razonable y prudente (vale decir, no excesivo). En caso contrario, esto es, si su monto es excesivo, el empleador no estará cotizando correctamente, lo cual puede ser sancionado por la Dirección del Trabajo. El viático pasa a ser remuneración (y en consecuencia imponible) cuando excede "el costo real o aproximado que signifiquen los gastos de alimentación, alojamiento o traslado, considerando el caso y el dependiente de que se trate".

Más ...

¿Cuál es el monto que se puede pagar como asignación por desgaste de herramienta?

La asignación por desgaste de herramientas es una suma de dinero que se otorga al trabajador que labora con herramientas de su dominio en compensación por el desgaste que puedan experimentar estas últimas, a causa de su uso. Lo que se pague por tal concepto debe ser de un monto razonable y prudente.

Más ...

¿Cuál es el valor de la asignación familiar?

Los valores de la asignación familiar y maternal que rigen a partir del 01 de marzo de 2019 son los siguientes: a) De \$12.364 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de 315.841. b) De \$7.587 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$315.841 y no exceda de \$461.320. c) De \$2.398 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$461.320 y no exceda de \$719.502. d) Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares, cuyo ingreso mensual sea superior a \$719.502, no tendrán derecho a las asignaciones aludidas en este artículo.

Más ...

¿Debe dejarse propina en los establecimientos que atiendan público a través de garzones, como restaurantes, pubs, bares, cafeterías, discotecas, fondas y similares?

Sí. El empleador debe sugerir, en cada cuenta de consumo, el monto correspondiente a una propina de a lo menos el 10% del mismo, la que debe pagarse por el cliente, salvo que éste manifieste su voluntad en contrario.

Más ...

¿Puede el empleador intervenir en el pago de las propinas, la modalidad de distribución de ellas o efectuar descuentos por tal concepto?

No. El empleador no puede intervenir en el pago de propinas, efectuar descuento alguno por tal concepto, así como tampoco puede intervenir en la modalidad de distribución que utilicen los trabajadores para su repartición, debiendo consignarse que en caso de ser pagadas las propinas mediante sistema de tarjetas el empleador deberá cancelarlas al trabajador en un plazo máximo de siete (7) días hábiles desde que fueron pagadas por el cliente.

Comprobante de pago

¿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 trabajador que percibe una remuneración inferior a la que le correspondería en un determinado mes, aún cuando firme el comprobante de pago, tiene derecho a denunciar tal hecho a la Inspección del Trabajo respectiva para que se efectúe la correspondiente fiscalización.

Más ...

¿Puede el empleador entregar al trabajador su comprobante de pago de remuneraciones por Internet?

No existiría 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.

Más ...

¿El comprobante de pago de remuneraciones debe ser firmado por el trabajador?

El legislador no ha exigido que el trabajador deba firmar el comprobante señalado, 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.

Descuentos

¿Cómo se calcula la remuneración diaria para los efectos de descontar ausencias cuando el mes tiene menos o más de 30 días?

Cuando el trabajador ha pactado una remuneración fija mensual, para determinar el descuento por un día no laborado debe dividirse tal remuneración por 30. Cuando el trabajador ha pactado una remuneración fija mensual, para determinar el descuento por un día no trabajado debe dividirse tal remuneración por 30. Cuando la remuneración es convenida mensualmente, el empleador está remunerando no sólo los días trabajados, sino que todos aquellos del mes en que no se presta servicio efectivamente por la forma en que se ha distribuido la jornada, razón por la cual la división se efectúa por 30, cualquiera sea la cantidad de días que contemple un determinado mes. Por tanto puede señalarse, como ejemplo, que si el trabajador tiene pactada una remuneración mensual de \$300.000 y falta 1 día en febrero, en marzo o en abril se le descontarán igualmente \$10.000 por dicha inasistencia, aunque esos meses tengan distinta duración.

Más ...

¿En qué orden deben efectuarse los descuentos legales para los efectos de descontar pensiones alimenticias decretadas por los Tribunales de Justicia?

El inciso primero del artículo 58 del Código del Trabajo establece los descuentos que el empleador está obligado a efectuar de las remuneraciones de sus trabajadores, siendo éstos los siguientes: a) los impuestos que las gravan, b) las cotizaciones de la seguridad social, c) las cuotas sindicales y, d) las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. La Dirección del Trabajo ha establecido que el legislador ha previsto un orden de preferencia de los descuentos entre sí, de modo que, por ejemplo, las cotizaciones de seguridad social prevalecen por sobre las cuotas sindicales que ocupan el tercer lugar. Sin embargo, en cuanto al orden en que se deben realizar los descuentos por pensiones alimenticias, la Dirección del Trabajo carece de competencia, toda vez

que se trata de una materia de carácter judicial, correspondiendo al juez que conoce de la causa establecer la base de cálculo de la respectiva pensión alimenticia, y la forma o lugar que ocuparía su retención en la remuneración del trabajador

Más ...

¿Los minutos u horas de atraso en que incurra un trabajador al iniciar su jornada pueden ser descontados de su remuneración?

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.

Más ...

¿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?

No. 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, por lo que no puede 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 con el límite máximo del 15% de la remuneración total del trabajador.

Más ...

¿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. En consecuencia, 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.

Más ...

¿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.

Más ...

¿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 2° 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.

Gratificación

¿Cuál es el procedimiento para determinar la gratificación legal que debe percibir un trabajador cuando se paga el 25% de lo devengado en el ejercicio comercial respectivo por concepto de remuneraciones?

Si el empleador decide utilizar este mecanismo, el valor no puede superar los 4.75 ingresos mínimos mensuales, debiendo considerarse para este procedimiento el valor que tenga el ingreso mínimo mensual al 31 de diciembre del año respectivo Para determinar el valor de la gratificación el empleador debe sumar las remuneraciones mensuales que el trabajador ganó en el año y calcular el 25% de ese monto (ej: remuneración total anual \$10.000.000 x 0,25= \$2.500.000) Hecho lo anterior el empleador debe comparar el 25% de la remuneración anual del trabajador (en el ej: \$2.500.000) con los 4.75 ingresos mínimos mensuales. ej: valor Ingreso Mínimo Mensual al 31 de diciembre de 2018: \$288.000 \$288.000x 4,75= \$1.368.000. Si el resultado es mayor a \$1.368.000, como ocurre en el ejemplo analizado, se pagará \$1.368.000. Por el contrario, si el valor del 25% de la remuneración anual del trabajador es menor a los 4.75 ingresos mínimos mensuales se pagará al trabajador dicho 25%.

Más ...

¿Cuál es el procedimiento para determinar la gratificación legal que debe percibir un trabajador cuando se reparte el 30% de la utilidad líquida?

El procedimiento para determinar el monto de la gratificación que le corresponde a cada trabajador es el siguiente: una vez determinada la utilidad líquida el 30% de ella debe distribuirse entre los trabajadores incluyendo en el cálculo a los que no tengan derecho (los contratados por 30 días o menos, a los con gratificación convenida en el contrato, a los con gratificación conforme al artículo 50, etc.). Para obtener el monto de la gratificación que le corresponde a cada trabajador el empleador puede dividir el monto de las utilidades líquidas por el monto total de las remuneraciones anuales generales que se pagó en el año correspondiente, obteniéndose por resultado de tal operación un factor. Posteriormente se debe multiplicar la remuneración anual individual de cada trabajador por el referido factor para obtener el monto de la gratificación del dependiente que percibirá el beneficio bajo esta modalidad de pago.

Más ...

¿Cuándo el empleador se encuentra en la obligación de pagar la gratificación legal?

Para que el empleador esté obligado a pagar gratificación legal al trabajador deben cumplirse simultáneamente todos los requisitos que se indican a continuación. a) que se trate de un establecimiento, ya sea minero, industrial, comercial o agrícola o cualesquiera otro, o bien que sea una cooperativa. b) que el establecimiento o empresa persiga fines de lucro, vale decir persiga utilidades, salvo las cooperativas. c) que esté obligado a llevar libros de contabilidad, y, por último, d) que obtenga utilidades (ganancias) líquidas en el período anual respectivo. A lo anterior debe agregarse que se entiende por utilidad (ganancia) líquida la utilidad (determinada en el pago del Impuesto a la Renta) menos el 10% del valor del capital propio, no pudiendo restarse para estos fines las pérdidas de ejercicios comerciales anteriores.

Más ...

¿Cuándo procede que la gratificación legal se pague mensualmente?

La ley establece que la gratificación es un beneficio anual, debiendo pagarse al trabajador en el mes de abril de cada año, si es que la empresa obtuvo utilidades. Nada impide que el empleador y el trabajador acuerden pagar anticipadamente una parte de la futura gratificación (ej: pago mensual de \$10.000 a cuenta de futura gratificación). En el caso analizado, en el cual el trabajador recibe anticipadamente el pago de una suma a cuenta de la gratificación, el empleador deberá efectuar una liquidación en el mes de Abril de cada año para determinar si lo pagado cubre totalmente o no lo que le correspondería percibir al trabajador (ej: \$300.000 pagados anticipadamente; total a pagar \$700.000, saldo pendiente \$400.000). Cuando se otorgan anticipos de gratificación se debe actualizar su monto según la variación del IPC en el período respectivo.

Más ...

¿Debe considerarse la fracción de meses cuando la gratificación se paga en proporción a los meses trabajados?

De conformidad con lo establecido en el artículo 52 del Código del Trabajo, los trabajadores que no alcanzan a completar un año de trabajo tienen derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados. La Dirección del Trabajo ha manifestado en su jurisprudencia administrativa que, la expresión "meses" utilizada para el cálculo de la gratificación proporcional, corresponde a un número de días consecutivos, desde uno determinado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente, no procediendo considerar los días que no alcancen a completar un mes. De esta forma, no debe necesariamente considerarse el mes como mes calendario, resultando factible que para un trabajador el mes corra de 15 a 15, o de 20 a 20, etc. Por otra parte, el dictamen especifica que no debe considerarse los días que no alcancen a completar un mes.

Más ...

¿En caso de haberse dado anticipos de gratificación puede el empleador exigir su devolución en caso de existir pérdida en el ejercicio comercial correspondiente?

En el evento de que el empleador haya tenido pérdida en el ejercicio financiero no se encontraría en la obligación de pagar el beneficio por cuanto no se da uno de los requisitos esenciales para que exista tal obligación, cual es que el empleador haya obtenido utilidades líquidas en el respectivo año en el giro del negocio. Ahora bien, si el empleador otorgó a los dependientes anticipos a cuenta de la gratificación legal, como no nació para éstos el derecho al beneficio puede el empleador recuperar los pagos indebidos al momento del finiquito del trabajador y en aquella

parte que corresponde al alcance líquido de la indemnización por años de servicios. En el caso de las remuneraciones líquidas en el mismo finiquito, sólo es factible su descuento en los términos previstos en el inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo, esto es, con autorización escrita del trabajador y limitado a un 15% de su remuneración mensual. Cuando el descuento se realiza de la indemnización por años de servicio o de la indemnización que proceda con ocasión de la terminación del vínculo laboral, por no tener éstas el carácter de remuneración no está afecto al límite señalado, pero igualmente requiere el acuerdo del trabajador al momento de suscribir el finiquito.

Más ...

¿Las cooperativas se encuentran en la obligación de pagar gratificación a sus trabajadores?

La obligación de gratificar a los trabajadores existe cuando se reúnen los siguientes requisitos: a) que se trate de establecimiento, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas o cualesquiera otro, o de cooperativas; b) que estos establecimientos o empresas persigan fines de lucro, salvo las cooperativas; c) que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y d) que obtengan utilidades líquidas en su giro, en el período anual respectivo. De esta manera, cumpliendo el empleador los requisitos antes indicados se encontrará en la obligación de gratificar a su personal. Ahora bien, tratándose de una cooperativa obviamente no es exigible el requisito consignado en la letra b) precedente, esto es, que persiga fines de lucro, de forma tal que si se dan los restantes elementos nacerá la obligación de gratificar al personal.

Más ...

¿Procede que el empleador considere el período en que el trabajador estuvo acogido a licencia médica para determinar la gratificación anual que le corresponde?

Si el empleador paga la gratificación legal en forma anual, esto es, a más tardar en el mes de abril del año siguiente al del ejercicio comercial correspondiente, para determinar el monto del beneficio deberá considerarse el subsidio percibido por el trabajador por el tiempo que el dependiente estuvo acogido a licencia médica. De esta manera, los trabajadores con licencia médica por enfermedad común, o maternal o por accidente del trabajo o enfermedad profesional, tienen derecho a gratificación por ese período, correspondiendo pagar dicho beneficio al empleador.

Más ...

¿Procede que el empleador pague la gratificación mensual en el mes en que el trabajador está acogido al beneficio de licencia médica?

Si el empleador paga mensualmente al trabajador la gratificación, esto es, anticipando el beneficio, no estará obligado a pagar el beneficio por el período en que el dependiente estuvo acogido a licencia médica en un determinado mes, correspondiendo al organismo de salud pertinente cumplir con tal obligación. De esta forma, el correspondiente subsidio que reemplazará remuneración del trabajador por el período que dure la licencia médica deberá incluir la gratificación. De acuerdo con el dictamen 260/14 de 14.01.93, no procede impetrar del empleador el pago de la gratificación legal pagada anticipadamente mes a mes, cuando esta última está comprendida en el cálculo del subsidio en el caso de dependientes sujetos a descanso de maternidad o por enfermedad común.

Más ...

¿Puede el empleador dejar de pagar la gratificación mensual convenida si estima que por el año en curso no existirán utilidades líquidas a repartir?

Si el empleador y el trabajador han convenido en el contrato de trabajo el pago de anticipos de la gratificación legal, la circunstancia de que el empleador estime que por el año comercial en cuestión la empresa obtendrá pérdida y que, por tanto, no se generará el derecho para que el trabajador perciba el referido beneficio, no faculta al empleador para dejar de cumplir con el pago de las sumas convenidas como anticipos de gratificación.

Horas extraordinarias

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

Para calcular el valor de las horas extras, en el caso de un trabajador contratado por 45 horas semanales y con sueldo mensual, debe dividirse su sueldo en 30 y luego multiplicarse por 28, debiendo dividirse el resultado por 180, obteniéndose así el valor de cada hora ordinaria. Ejemplo: sueldo de \$400.000 / 30 X 28 /180= \$2.074 cada hora ordinaria. Una vez calculado el valor de cada hora ordinaria, se debe aumentar en un 50% su valor, obteniéndose así el monto de cada hora extra: Hora ordinaria de \$2.074 X 50% = \$3.111 cada hora extra. Se llega al mismo valor señalado en el párrafo anterior si se multiplica directamente el sueldo del trabajador por el factor 0.0077777.

Más ...

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

De acuerdo con lo previsto en el artículo 30 del Código del Trabajo, jornada extraordinaria es la que excede de la jornada ordinaria de 45 horas semanales o de la pactada si es menor. De esta manera, para determinar la existencia de horas extraordinarias, el empleador debe, al término de cada semana, sumar las horas consignadas en el registro de control de asistencia y anotar el resultado en el mismo registro, debiendo el dependiente firmar en señal de conformidad con la sumatoria. Ahora bien, si las horas extraordinarias se determinan por semana, en el evento de que un mes termine a mediado de semana, el empleador deberá esperar el término de dicha semana para determinar la existencia o no de horas extraordinarias y si las hubiera deberá pagarlas en el mes en que dicha semana terminó.

Más ...

¿Cómo se calcula el valor de la hora extraordinaria de un trabajador remunerado con sueldo diario para una jornada de trabajo distribuida en la semana en 5 días?

Para determinar el valor de la hora extraordinaria de un trabajador remunerado con sueldo diario para una jornada distribuida en cinco días en la semana, debe multiplicarse el sueldo diario por el número de días de la semana en que debe prestar servicio (5), agregándose al producto obtenido lo pagado por concepto de semana corrida, y luego dividir el producto obtenido por el número de horas ordinarias que comprende su jornada semanal. El resultado debe incrementarse en un 50%.

A igual valor se llega si se multiplica el sueldo diario incrementado por la semana corrida por el factor 0,1666667.

Más ...

¿Cómo se calcula el valor de la hora extraordinaria de un trabajador remunerado con sueldo diario para una jornada de trabajo distribuida en la semana en 6 días?

Para determinar el valor de la hora extraordinaria de un trabajador remunerado con sueldo diario para una jornada distribuida en seis días, debe multiplicarse el sueldo diario por el número de días de la semana en que debe prestar servicio (6), agregándose al producto obtenido lo pagado por concepto de semana corrida, y luego dividir el producto obtenido por el número de horas ordinarias que comprende su jornada semanal. El resultado debe incrementarse en un 50%. A igual valor se llega si se multiplica el sueldo diario incrementado por la semana corrida por el factor 0,2.

Más ...

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

"Para calcular el valor de las horas extras de un trabajador que gana un sueldo semanal, debe dividirse el sueldo semanal por el número de horas que trabaja en la semana, lo que dará el valor de la hora ordinaria. Por ejemplo, si un trabajador gana \$100.000 y trabaja 30 horas semanales, el cálculo sería el siguiente: • $\$100.000/30 = \3.333 (A igual resultado se llega si se multiplica el sueldo por el factor 0,0333333) Luego se debe incrementar en un 50% o en el porcentaje que se haya pactado si es superior, para obtener el valor de la hora extraordinaria. • $\$3.333 \times 1,5 = \5.000

Más ...

¿Cómo se calcula el valor de la hora extraordinaria de un trabajador remunerado por hora?

Para determinar el valor de la hora extraordinaria de un trabajador remunerado con sueldo por hora debe multiplicarse el valor de la hora por el número de horas que comprende su jornada semanal, a cuyo producto debe sumarse lo percibido por concepto de semana corrida. El resultado obtenido debe dividirse por el número de horas ordinarias que contempla su jornada semanal. Finalmente, el resultado obtenido debe incrementarse en un 50%. A igual valor se llega si se multiplica el valor hora incrementado por la semana corrida por el factor 1,5.

Más ...

¿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?

Las horas extras se le deben pagar al trabajador con un recargo del 50% sobre el sueldo pactado para la jornada ordinaria. El mismo recargo se aplica a las horas extras laboradas en domingo, festivos o de noche. El recargo del 50% es el mínimo establecido en la ley, así que nada impide que el empleador y el trabajador acuerden, en el contrato individual o en el contrato colectivo, si existe, un aumento mayor al citado 50% de recargo. A modo de ejemplo, si el valor de cada hora ordinaria es \$10.000 el monto de cada hora extraordinaria será \$15.000.

Más ...

¿Sobre qué base se calculan las horas extraordinarias cuando se tiene convenido un sueldo base inferior al ingreso mínimo y comisiones?

En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo. De esta forma, el legislador ha establecido expresamente que las horas extraordinarias se calculan sobre el sueldo pactado, y en caso de no existir éste, o que sea de un monto inferior al ingreso mínimo mensual, la hora extraordinaria se calcula conforme al valor que tenga el ingreso mínimo mensual.

Más ...

¿Sobre qué remuneraciones se calculan las horas extraordinarias?

"Las horas extraordinarias se calculan sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria con un recargo del cincuenta por ciento y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo. "

Más ...

¿Tiene derecho al pago de horas extraordinarias el trabajador con remuneraciones variables?

Sí. El legislador ha establecido expresamente que las horas extraordinarias de los dependientes que no tengan convenido un sueldo, circunstancia que acontece cuando el trabajador tiene remuneraciones variables, se calculan sobre el valor del ingreso mínimo mensual. Es del caso señalar que para que un trabajador con remuneraciones variables pueda tener derecho al pago de horas extraordinarias, tiene que tener convenido en su respectivo contrato el cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, la cual conforme a lo dispuesto en el artículo 22 del Código del Trabajo no puede exceder de 45 horas semanales.

Más ...

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

De acuerdo con lo establecido en el inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo, las horas extraordinarias deben pagarse con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo, liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. El legislador ha establecido expresamente que las horas extraordinarias de los dependientes que no tengan convenido un sueldo, circunstancia que acontece cuando el trabajador está remunerado sobre la base de tratos, comisiones, primas u otra remuneración variable, la hora extraordinaria se calcula sobre el valor del ingreso mínimo mensual.

Ingreso mínimo

¿Cuál es el valor del ingreso mínimo mensual?

La Ley N° 21.112, publicada en el Diario Oficial el 24 de septiembre de 2018, estableció en su artículo 1° los valores del ingreso mínimo mensual el cual, a contar del 01 de marzo de 2019 tiene un valor de \$301.000.

Más ...

¿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.

Más ...

¿Puede convenirse un sueldo equivalente al valor del ingreso mínimo mensual proporcionalmente calculado en relación con la jornada de trabajo?

Sí. Se puede pagar proporcionalmente el ingreso mínimo mensual, cuando se acuerdan jornadas parciales de trabajo. Para determinar el monto de la remuneración que le correspondería al trabajador, se debe realizar el siguiente ejercicio: a) multiplicar el valor del ingreso mínimo vigente por el número de horas pactadas en el contrato. (Ej. \$276.000 x 30 horas semanales = 8.280.000) b) el resultado se divide por 45 que equivale a la duración máxima de una jornada de trabajo. (Ej. 8.280.000 x 45 horas semanales = \$184.000)

Más ...

¿Puede enterarse el sueldo o el sueldo base con la gratificación pagada mensualmente?

El legislador ha distinguido varios tipos de remuneración, entre ellos, sueldo y gratificación, cada uno de los cuales presenta características y modalidades diversas que permiten diferenciarlos entre sí. Ahora bien, teniendo presente el dictamen N° 6629, de 01.09.87, de la Dirección del Trabajo, que señala que no es posible establecer que en el sueldo mensual convenido se incluya la gratificación legal, debe concluirse que no es posible enterar el sueldo o el sueldo base, que debe ser equivalente al valor del ingreso mínimo mensual, con la gratificación que se pague mes a mes.

Más ...

¿Qué pagos mensuales no deben considerarse para enterar el valor del ingreso mínimo mensual?

En el ingreso mínimo no se consideran los pagos por horas extraordinarias, la asignación familiar legal, de movilización, de colación, de desgaste de herramientas, la asignación de pérdida de caja ni los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes y los demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual o que constituyan devolución de gastos en que se incurra por causa del trabajo. Tampoco se imputarán al ingreso mínimo las cantidades que perciba el trabajador por concepto de gratificación legal, cualquiera que fuere su forma de pago.

Más ...

¿Puede enterarse el valor del ingreso mínimo mensual con la gratificación pagada mensualmente respecto del trabajador exceptuado del cumplimiento de jornada?

"La gratificación pagada mensualmente no puede servir para enterar o completar el sueldo, ya que aún cuando ambas son remuneraciones tienen causas distintas. El sueldo tiene su causa en la prestación de los servicios, mientras la gratificación corresponde a la distribución de una parte de las utilidades del empleador.

Libro de Remuneraciones

¿Cuál es el procedimiento para solicitar autorización de la Dirección del Trabajo para mantener centralizado el libro de remuneraciones?

Si la empresa tiene establecimientos, faenas o sucursales y quiere centralizar la información sobre las remuneraciones en un solo libro de remuneraciones, debe solicitar la centralización del Libro Auxiliar de Remuneraciones a la Dirección Regional del Trabajo de la jurisdicción donde se ubican los puestos de trabajo y si éstos se encuentran ubicados en más de una región tal solicitud debe ser presentada en el Departamento de Atención de Usuarios de la Dirección del Trabajo. Para el otorgamiento de la autorización, la autoridad toma en consideración la conducta laboral y previsional que haya tenido el empleador de forma que la autorización que se otorgue, sea de validez nacional o regional, es de carácter transitorio y mientras lo amerite la conducta laboral de la empresa.

Más ...

¿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. El libro en cuestión debe ser timbrado el Servicio de Impuestos Internos y sólo las remuneraciones que en él figuren pueden considerarse como gastos por remuneraciones en la contabilidad de la empresa.

Anual

¿Cómo deben contabilizarse los días hábiles de feriado?

Los trabajadores con más de un año de servicio en una empresa, tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento. Para los efectos de este feriado legal anual, el día sábado se considerará siempre inhábil, es decir los quince días, se cuentan de Lunes a Viernes.

Más ...

¿Cuál es el feriado anual de los trabajadores que prestan servicios y residen en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región del General Carlos Ibáñez del Campo y en la Provincia de Palena?

De acuerdo a lo establecido en el inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo, norma introducida por la ley Nº 20.058, de 26.09.05, los trabajadores que prestan servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tienen derecho a un feriado anual de veinte días hábiles.

Más ...

¿Cuando se está gozando de feriado anual y sobreviene una licencia médica, ¿se suspende el feriado?

En el evento de que a un trabajador que se encuentra gozando del beneficio de feriado le sobrevenga una enfermedad que le confiera derecho a licencia médica, la Dirección del Trabajo ha establecido en dictamen 6256/279 de 09.10.95, que resulta procedente la suspensión del feriado legal, sustentando su doctrina en que los fines del feriado son distintos a los de la licencia médica.

Más ...

¿Los trabajadores que prestan servicios y residen en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región del General Carlos Ibáñez del Campo y en la Provincia de Palena tienen derecho a feriado progresivo?

De acuerdo a lo establecido en el inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo, los trabajadores que prestan servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tienen derecho a un feriado anual de veinte días hábiles. Al respecto, la Dirección del Trabajo ha establecido que los días de feriado progresivo a que pudieren tener derecho los trabajadores afectos al inciso 2º del artículo 67 del Código del Trabajo, deben adicionarse a los 20 días hábiles de feriado anual básico que les garantiza el mencionado precepto.

Más ...

¿Puede el empleador disponer el fraccionamiento del feriado anual?

El feriado debe ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles puede fraccionarse de común acuerdo. De esta forma, siendo el descanso anual continuo por disposición del legislador, no podría el empleador fraccionarlo unilateralmente, de manera que para que sea procedente un descanso por feriado inferior a 15 días hábiles, el trabajador debe dar su consentimiento.

Más ...

¿Puede el trabajador solicitar hacer uso del feriado anual por los 15 días hábiles?

Sí. El trabajador se encuentra facultado para solicitar y hacer uso de una sola vez de los 15 días hábiles de vacaciones. Para ejercer el derecho a feriado el trabajador debe tener cumplido más de 1 año de servicio.

Más ...

¿Puede otorgarse el feriado en el período comprendido entre la fecha que se notificó al trabajador el término de su contrato y la fecha en que cesa la relación laboral?

Si el empleador comunicó al dependiente el término de contrato por la causal de necesidades de la empresa mediante un aviso dado con 30 días de anticipación, durante dicho tiempo el contrato se mantendrá vigente no existiendo inconveniente legal alguno para que el trabajador inicie su descanso por feriado legal en la medida que tal beneficio haya sido solicitado por el dependiente. Por el contrario, no podría el empleador imponer las vacaciones durante el mes en que se dio el aviso de término de contrato si el trabajador no está de acuerdo en iniciar el descanso de que se trata.

Más ...

¿Quién determina la oportunidad en que se puede hacer uso del feriado anual?

El trabajador es quien determina, por regla general, la fecha en que hará uso de su feriado anual (vacaciones), salvo en el caso del feriado colectivo. El empleador de una empresa o establecimiento que tenga más de 5 trabajadores podría negar la aprobación de las vacaciones solicitadas por el trabajador, en el caso que la justificación para ello se encuentre en necesidades de la empresa, esto es, en la medida que no pueda mantener en servicio a lo menos a las cuatro quintas partes del personal de la empresa o establecimiento, pudiendo en ese caso modificar la fecha propuesta por el trabajador, anticipando o postergando para otra oportunidad en que cuente con el porcentaje requerido, esto es, 80% del personal laborando.

Colectivo

¿En qué situación queda el trabajador a quien se le ha dado el preaviso de término de contrato si el empleador dispone el feriado colectivo?

De acuerdo a lo establecido por la Dirección del Trabajo en dictamen 300/003, de 20.01.2003, el otorgamiento del beneficio del feriado colectivo suspende el plazo de preaviso de término de contrato por la causal prevista en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Finalmente, cabe indicar que una vez terminado el feriado colectivo el plazo del aviso de término de contrato, que se encontraba suspendido, seguirá corriendo hasta completarse.

Más ...

¿En qué situación quedan los trabajadores que han iniciado su feriado individual si el empleador dispone el feriado colectivo?

Resulta jurídicamente procedente otorgar feriado colectivo en una empresa aun cuando en ella exista un grupo de trabajadores que ya está haciendo uso de feriado individual, por cuanto el derecho del empleador de establecer el feriado colectivo no se encuentra sujeto a más condición que la de que este descanso colectivo se extienda, incluso, a quienes no reúnen los requisitos que la ley exige para disfrutar el feriado. Los trabajadores cuyo feriado individual termine continuarán disfrutando del feriado colectivo una vez enterado el individual, entendiéndose que por la

diferencia, se les ha anticipado el descanso que correspondería a un nuevo año de permanencia en la empresa.

Más ...

¿En qué situación queda el feriado del trabajador que está haciendo uso de licencia médica cuando el empleador ha determinado el inicio del feriado colectivo?

En el evento de que existan trabajadores gozando de licencia médica al momento de decretarse el feriado colectivo, resulta procedente otorgarle su feriado legal en forma independiente para que este beneficio cumpla con el fin para el cual fue consagrado. En efecto, los objetivos del feriado son permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por el período laborado, además de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva, en cambio la licencia médica cumple un objetivo distinto, toda vez que supone la existencia de una enfermedad y permite al trabajador alejarse de sus funciones para restablecer su salud con reposo y tratamiento médico. Así las cosas, el dependiente que goza de licencia médica en el período que el empleador determina el feriado colectivo mantiene el derecho de hacer uso de feriado legal en forma individual en la oportunidad en que cumpla con los requisitos para hacerlo efectivo.

Más ...

¿Puede el empleador determinar el feriado colectivo en más de una oportunidad en el año?

La jurisprudencia de la Dirección del Trabajo contenida en Dictamen 9.348/284 de 16.12.87, ha señalado que el empleador está facultado para otorgar feriado colectivo solamente una vez al año, razón por la cual no resulta jurídicamente procedente que disponga unilateralmente un nuevo cierre de sus establecimientos con el objeto de concederlo, habiéndolo otorgado ya en un determinado año, facultad que, en cambio, podrá ejercer en cualquiera época, durante el año siguiente.

Permisos

¿A cuántos días de permiso pagado tiene derecho el trabajador en caso de muerte del padre o de la madre?

El trabajador tiene derecho a 3 días hábiles de permiso pagado por el empleador, y se cuentan desde el día del fallecimiento. Estos días de permiso son adicionales al período de vacaciones y no se pueden compensar en dinero.

Más ...

¿A cuántos días de permiso pagado tiene derecho el trabajador por la muerte del cónyuge o conviviente civil?

Cuando fallece el cónyuge o conviviente civil del trabajador, éste tiene derecho a permiso pagado por el empleador durante 7 días corridos y este tiempo se empieza a contar desde la fecha del fallecimiento. Estos días de permiso son independientes del feriado anual y no se pueden compensar en dinero.

Más ...

¿A cuántos días de permiso pagado tiene derecho el trabajador por la muerte de un hijo?

El trabajador tiene derecho a 7 días corridos de permiso pagado por el empleador, y se cuentan desde el día del fallecimiento. Estos días de permiso son adicionales al período de vacaciones y no se pueden compensar en dinero.

Más ...

¿A cuántos días de permiso pagado tiene derecho el trabajador por la muerte de un hijo en período de gestación?

En caso de muerte de un hijo en período de gestación, el trabajador tiene derecho a tres días hábiles de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso debe hacerse efectivo a partir del respectivo fallecimiento y no puede ser compensado en dinero.

Más ...

¿Cuáles son las formalidades y requisitos que deben existir para que se pueda convenir un permiso pagado recuperado con jornada de trabajo?

El artículo 35 bis del Código del Trabajo establece que las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. El acuerdo que al efecto celebren empleador y trabajador debe cumplir las siguientes formalidades o requisitos: a) Consignarse por escrito y suscribirse por las partes respectivas, sea en el contrato de trabajo o en un documento anexo. b) Especificarse en él los días en que se efectuará la prestación de servicios tendiente a compensar las horas no laboradas el día hábil otorgado como descanso con goce de remuneraciones, como asimismo, la respectiva distribución horaria. Finalmente, nada obsta a que el pacto en que se materializa tal acuerdo tenga un carácter colectivo, correspondiendo en tal caso distinguir las siguientes situaciones: a) Pacto celebrado por un sindicato en representación de sus afiliados. b) Pactos celebrados en el ámbito de la negociación colectiva reglada y no reglada.

Más ...

¿El empleador se encuentra obligado a conceder permiso al trabajador para efectuar diligencias particulares?

No, salvo que las partes de común acuerdo lo convengan. En el evento de lograr un acuerdo, el empleador puede descontar el tiempo no trabajado o el trabajador puede devolver el permiso dentro de la misma semana, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador. (VER: Artículo 32 Código del Trabajo). No obstante lo anterior, los trabajadores tendrán derecho a un permiso para someterse a los exámenes médicos previstos en el artículo 66 bis del Código del Trabajo. Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.

Más ...

¿En qué consiste el permiso con goce de remuneraciones que debe recuperarse?

Este permiso consiste en la posibilidad de que, previo acuerdo escrito con el empleador, el trabajador descanse en un día hábil en que de acuerdo a su contrato le correspondería trabajar. De esta forma, solo podría darse este descanso cuando: a) El día hábil esté ubicado entre dos días feriados. b) El día hábil está ubicado entre un día feriado y un día sábado o domingo.

Más ...

¿Existe derecho a días de permiso pagado en caso de contraer matrimonio un trabajador(a)?

Cuando el trabajador contrae matrimonio o celebra un acuerdo de unión civil, tiene derecho a permiso pagado por el empleador por cinco días hábiles continuos. El trabajador puede utilizar a su elección, este permiso en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a la celebración. Estos días de permiso son adicionales al período de vacaciones. El trabajador debe dar aviso preferentemente por escrito a su empleador, con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración, el respectivo certificado de matrimonio otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación. Los contrayentes de un acuerdo de unión civil tienen el mismo derecho.

Más ...

¿Existe derecho a días de permiso pagado en caso de contraer un Acuerdo de Unión Civil un trabajador(a)?

Sí, en el caso de celebrar un acuerdo de unión civil, todo trabajador tiene derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado por el empleador, adicional al período de vacaciones. Este permiso se puede utilizar en el día del acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. El trabajador debe dar aviso preferentemente por escrito a su empleador con treinta días de anticipación y además, presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o de acuerdo de unión civil del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Más ...

¿Existe derecho a permiso para que los(as) trabajadores(as) puedan concurrir a realizarse exámenes médicos durante la jornada?

Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.

Más ...

¿Puede convenirse un permiso sin goce de remuneraciones?

Sí. Aun cuando el Código del Trabajo no considera el derecho a solicitar permisos sin goce de remuneraciones, nada impide que, existiendo acuerdo entre trabajador y empleador, estos permisos se pacten por escrito, fijando en dicho pacto las condiciones (duración, oportunidad, etc.) Si el permiso es convenido sin goce de remuneraciones, el trabajador no estará obligado a prestar servicios durante el periodo pactado y el empleador por su parte, no estará obligado a pagar por él. El periodo de permiso sin goce, no afecta el cómputo de la vigencia del contrato, es decir, dicho tiempo es considerado para la indemnización legal por años de servicio y para el otorgamiento de feriado anual (vacaciones).

Más ...

¿Pueden imputarse los permisos pagados que se establecen en el artículo 66 del Código del Trabajo a aquellos pactados en instrumentos colectivos de trabajo?

Los permisos que establece el artículo 66 del Código del Trabajo pueden imputarse a aquellos pactados en instrumentos colectivos de trabajo, en la medida que representen para los respectivos trabajadores beneficios superiores a aquellos previstos en la ley.

Progresivo

¿Cómo se acreditan los años trabajados para los efectos del feriado progresivo?

Los trabajadores que solo han laborado para un mismo empleador deben acreditar los años trabajados con el contrato de trabajo de acuerdo a la fecha de ingreso a la empresa. En el caso de los trabajadores que han prestado servicios para distintos empleadores, el tiempo trabajado se puede acreditar al empleador con alguno de los siguientes documentos: a) Certificación que otorgue la Inspección del Trabajo de acuerdo a los antecedentes que ésta disponga; b) Instrumento público en el cual conste de forma fidedigna la prestación de servicios, tales como, sentencias judiciales, convenios o fallos arbitrales, escrituras públicas, o certificados de cotizaciones previsionales otorgados por las respectivas AFP; c) Si no existen los documentos anteriores, se pueden acreditar los años a través del trámite judicial "informaciones para perpetua memoria". Se debe tener presente que el tiempo trabajado para otros empleadores se acredita al actual empleador antes de hacer uso de las vacaciones; si no se hace, se pierde el beneficio durante ese año, no pudiendo tampoco agregarlo a las vacaciones siguientes.

Más ...

¿Cuál es la formalidad que debe tener el acuerdo cuando se compensa en dinero el feriado progresivo?

El feriado progresivo es susceptible de negociación individual o colectiva. Lo anterior se traduce en la posibilidad que tiene el trabajador de no hacer uso de los días de descanso que por concepto de feriado progresivo le correspondan, pudiendo compensarlos en dinero en la forma que acordare

con su empleador a través de una negociación individual o colectiva. El legislador ha fijado la suma mínima que puede acordarse en tal caso, estableciendo que ésta no podrá ser inferior a la que resulte de aplicar lo dispuesto en el artículo 71, esto es, la remuneración íntegra. Ahora bien, teniendo presente que el legislador sólo señaló que el feriado adicional, es decir, el exceso al feriado básico, es susceptible de negociarse, sin señalar formalidad alguna, bastará que se haya producido el acuerdo entre las partes y el empleador haya pagado la remuneración pertinente para tenerse por perfeccionado el acuerdo y estimarse que el trabajador ejerció el derecho que le concede la ley.

Más ...

¿El trabajador que tiene pactado un feriado básico superior a 15 días hábiles tiene derecho al feriado progresivo?

Los trabajadores que en virtud del contrato colectivo al que se encuentran afectos gozan de un feriado básico superior al legal, tienen derecho a incrementar dicho beneficio de acuerdo a las normas previstas en el artículo 68 del Código del Trabajo, no siendo procedente para estos efectos que los días pactados sobre los 15 días hábiles por concepto de descanso mínimo, se imputen a aquellos correspondientes a feriado progresivo o adicional.

Más ...

¿En qué consiste el derecho al feriado progresivo?

El beneficio de feriado progresivo o “vacaciones progresivas”, consiste en el derecho de todo trabajador a sumar un día de vacaciones, por cada 3 nuevos años trabajados para su actual empleador, siempre y cuando cuente con 10 años trabajados (120 cotizaciones previsionales) para el actual o anteriores empleadores. Es decir, para tener derecho a un primer día de feriado progresivo debe cumplir con los siguientes requisitos: a) Tener la base de 10 años trabajados, con el actual o anteriores empleadores, b) cumplir 3 nuevos años con el actual empleador. Los días de feriado progresivo se agregan de forma permanente al feriado anual del trabajador, incrementándose en un día cada 3 nuevos años, siempre que no cambie de empleador. Si el trabajador cambia de empleador perderá los días de feriado progresivo y el tiempo laborado solo le servirá para completar la base de 10 años ante el nuevo empleador. Solo al cumplir 3 años de antigüedad con el nuevo empleador volverá a tener derecho a un primer día de feriado progresivo.

Más ...

¿Los contratos de plazo fijo que no superan el año se consideran para los efectos del feriado progresivo?

Toda prestación de servicio efectuada por un trabajador a su actual empleador, cualquiera haya sido la duración, puede servir para constituir la base de 10 años a que hace mención el artículo 68 del Código del Trabajo para tener derecho a un día adicional de feriado después de haber efectuado tres nuevos años a su empleador. De esta manera, si la prestación de servicios se efectuó sólo mediante contratos de plazo fijo, los cuales ninguno superó el año, deberían sumarse los períodos laborados para determinar el número de años que puede hacer valer, años que en todo caso deben ser completos, esto es, de doce meses.

Más ...

¿Puede considerarse para los efectos del feriado progresivo el tiempo laborado en un país extranjero?

La Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa que el aumento de días de feriado en razón de más años de trabajo es un beneficio que persigue la protección de la persona del trabajador, independientemente del lugar o ámbito territorial donde tales trabajos se hayan prestado, sea en el país o en el extranjero, porque la institución o figura legal tiene por base la persona del trabajador y no el espacio territorial donde reunió los años de servicios. Así, resulta procedente computar para efectos de lo dispuesto en el artículo 68 del Código del Trabajo, sobre feriado progresivo, tiempo en un país extranjero, sin perjuicio que para hacer valer el beneficio deba seguirse los procedimientos y mecanismos vigentes en el país para acreditar satisfactoriamente tales años de trabajo prestados en el extranjero.

Proporcional

¿Cómo se calcula el feriado proporcional?

Para calcular las vacaciones proporcionales se debe dividir el número de días de vacaciones que tenga el trabajador (incluyendo las vacaciones progresivas si correspondiera) por los 12 meses del año, y el resultado será el número de días hábiles de vacaciones que debe indemnizar el empleador por cada mes trabajado (ej: $15:12=1,25$). Luego, el resultado debe multiplicarse por el número de meses y días acumulados entre la fecha de la contratación del trabajador y el término de su contrato, o entre la fecha en que cumplió la última anualidad y la terminación de sus servicios, y el resultado será el número total de días hábiles que deben indemnizarse. Por último, estos días deben contarse en el calendario a partir del día siguiente a la fecha de terminación del contrato, para luego sumar los días sábados, domingos y festivos incluidos en ese período. Por ejemplo, si un trabajador ingresó el 15 de abril de 2017 y su contrato terminó el 17 de diciembre de 2017, habrá estado vigente 8 meses y 2 días, por lo que tendría derecho a 10,08 días hábiles y 6 días inhábiles (sábados, domingos y festivos), lo que daría un total de 16,08 días, que son los que el empleador deberá indemnizar por concepto de vacaciones proporcionales. El detalle del ejemplo es el siguiente: a) $15: 12 = 1,25$ (días de vacaciones por mes trabajado) $1,25: 30 = 0,04167$ (vacaciones por día trabajado) b) $1,25 \times 8$ meses = 10 $0,04167 \times 2$ días = 0,08333 Días hábiles a indemnizar = 10,08 c) Contabilizar los 10,08 días hábiles a partir del día siguiente al término de contrato (18.12.2017) d) Agregar los días sábado, domingo y festivos que inciden en el cómputo anterior (entre el 18.12.2017 y el 03.01.2018)= 6 e) N° de días a indemnizar (16,08) x sueldo diario.

Más ...

¿Cómo se calcula la indemnización por feriado proporcional en el caso de los trabajadores contratados por una jornada parcial?

Para determinar el monto de lo que corresponde pagar por vacaciones proporcionales a los trabajadores que están contratados con una jornada parcial, y que tienen pactado un sueldo por hora o por día, se debe seguir el siguiente procedimiento: 1. Si tiene sueldo por hora se multiplica el valor hora pactado por el número de horas semanales según contrato y si tiene sueldo diario, se multiplica el valor diario por el número de días que trabaja en la semana. 2. El valor semanal antes obtenido debe multiplicarse por 3. 3. El resultado anterior se divide por 15. 4. El valor diario

obtenido se debe multiplicar por el número de días corridos de vacaciones proporcionales a que tenga derecho el trabajador.

Más ...

¿La gratificación pagada mensualmente debe incluirse en el cálculo del feriado proporcional?

La gratificación, sea legal o convencional, que perciba el trabajador mensualmente al haber sido definida por el legislador en el artículo 42 letra e) del Código del Trabajo en forma distinta al concepto de sueldo, no debe incluirse en la base de cálculo del feriado proporcional, sin perjuicio del derecho que le asiste al dependiente de percibir la cuota o monto de la gratificación correspondiente al mes en que se pone término al contrato de trabajo. (VER: Código del Trabajo, artículo 42, 71, 73; Dictamen 0836/046 de 24.02.2004)

Más ...

¿Los períodos de licencia médica deben considerarse para el cálculo del feriado proporcional?

El feriado proporcional al tiempo laborado es un beneficio de carácter indemnizatorio, derivado del derecho a feriado que la ley regula en el artículo 67 del Código del Trabajo, por lo cual deben aplicarse las mismas reglas que a éste como, por ejemplo, que el feriado legal no está condicionado a la prestación efectiva de las labores durante un determinado número de días en el año. De esta manera, el feriado proporcional tampoco está subordinado a la prestación efectiva de servicios sino a la simple vigencia del contrato de trabajo durante el año respectivo, de forma que no se extingue en caso que el trabajador haya hecho uso de licencia médica, toda vez que durante ésta la relación jurídico laboral se mantiene vigente.

Más ...

¿Tiene derecho al feriado proporcional el trabajador cuyo contrato no superó los 30 días?

"No. El trabajador que prestó servicios 30 días o menos, cualquiera sea el tipo de contrato, no tiene derecho al pago de vacaciones proporcionales. Tampoco le corresponde si este contrato se renueva y no supera los 60 días en total.

Descansos maternales

¿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?

Según lo dispuesto en el inciso undécimo del artículo 197 bis del Código del Trabajo, 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.

Más ...

¿Cómo se calcula el subsidio cuando es el trabajador quien hace uso del permiso postnatal parental?

Si el trabajador hace uso del permiso postnatal parental, el límite al monto diario del subsidio se determinará considerando sus remuneraciones mensuales netas, subsidios o ambos, correspondientes al periodo de los tres meses anteriores más próximos al séptimo mes calendario que precede al del inicio de la licencia, dividido por noventa, aumentado en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor en el período comprendido por los siete meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 10%.

Más ...

¿Cómo se determina el subsidio maternal que reemplaza la remuneración?

El monto de cualquiera de los subsidios maternales vigentes no debe exceder el promedio salarial ganado por la trabajadora durante los tres meses anteriores al inicio del séptimo mes de embarazo, que es cuando parte el descanso prenatal. Ese monto se divide por 90 y es aumentado en el 100% de la variación del IPC en los siete meses anteriores al mes anterior al del inicio de la licencia, e incrementado en el 10%. Para este cálculo deben excluirse las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes (ej.: aguinaldos). Para mayor información respecto de esta materia se puede visitar el sitio web de la Superintendencia de Seguridad Social: www.suseso.cl

Más ...

¿Cómo se financia el subsidio correspondiente al permiso postnatal parental?

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del decreto con fuerza de ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Más ...

¿Cuál es el subsidio al que accederán aquellas mujeres cuya relación laboral concluye antes de dar inicio al período de descanso prenatal?

Las mujeres que a la sexta semana anterior al parto no tengan un contrato de trabajo vigente tendrán derecho a subsidio, siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos: a) Registrar doce o más meses de afiliación, con anterioridad al inicio del embarazo. b) Registrar ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo. c) Que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en virtud de cualquier tipo de contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada. El subsidio tendrá las siguientes características: a) Se otorgará hasta por un máximo de treinta semanas y comenzará a devengarse a partir de la sexta semana anterior al parto. b) La base de cálculo para la determinación del monto de este subsidio será una cantidad equivalente a la suma de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, devengados por la mujer en los veinticuatro meses calendarios inmediatamente anteriores al inicio del embarazo, dividido por veinticuatro. c) El monto diario de este subsidio será una cantidad equivalente a la trigésima parte de su base de cálculo, y en ningún caso podrá ser inferior al mínimo establecido en el artículo 17 del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. d) Para efectos del cálculo del promedio mencionado en la letra b), cada remuneración mensual neta,

subsidio, o ambos, se reajustarán conforme a la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor. e) Sobre el monto del subsidio, las beneficiarias deberán efectuar la cotización del 7% para salud y las del artículo 17 del decreto ley N° 3.500, de 1980. f) Durante las doce últimas semanas de goce del subsidio, las beneficiarias podrán trabajar sin perder el beneficio del subsidio. g) Para los efectos de este subsidio se entenderá por remuneración mensual neta la del artículo 7° del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. h) El subsidio correspondiente a estas mujeres será otorgado por el organismo competente para el pago de los subsidios de incapacidad laboral de los trabajadores independientes que sean cotizantes de FONASA.

Más ...

¿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 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 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. 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.

Más ...

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

Cuando la salud de un niño menor de un año requiera la atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, la madre trabajadora tiene derecho a un permiso y subsidio por el período que el respectivo médico determine. Si ambos padres son trabajadores, la madre puede ceder al padre el uso de tales permisos y subsidio. Si la trabajadora o el trabajador tienen a su cuidado un menor de edad inferior a 1 año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, también tienen los citados derechos. Este derecho se extenderá al cónyuge o conviviente civil, en los mismos términos señalados anteriormente.

Más ...

¿Cuánto dura el descanso prenatal y postnatal?

La trabajadora tiene derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto (prenatal) y 12 semanas después de él (postnatal). La duración del pre natal puede verse alterada por un parto anticipado o retrasado o por la interrupción del embarazo. La duración del postnatal puede verse alterada por enfermedad derivada del alumbramiento; cuando el parto se produjere antes de iniciada la semana 33 de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos; en caso de partos de 2 o más niños.

Más ...

¿En qué consiste el derecho a permiso postnatal parental?

El postnatal parental es un permiso de doce semanas (84 días) al que tiene derecho la trabajadora, a continuación del postnatal, con pago de subsidio que reemplaza su remuneración. Este permiso se puede usar por media jornada, donde aumenta a 18 semanas (126 días), recibiendo la mitad del subsidio señalado y, a lo menos, el 50% de las remuneraciones pactadas en el contrato. Si ambos padres son trabajadores, el padre puede hacer uso de este permiso si la madre así lo decide, pero sólo a contar de la séptima semana, es decir las primeras 6 semanas, de cualquier forma le corresponden a la madre. Las trabajadoras que no tienen horario laboral que cumplir, tienen derecho al permiso postnatal parental en los mismos términos y conforme a lo acordado con su empleador. Si la trabajadora decide hacer uso del permiso postnatal parental laborando la mitad de la jornada convenida por 18 semanas, deberá notificar su decisión por correo certificado al empleador con copia a la Inspección del Trabajo, 30 días antes del término de su descanso postnatal. El trabajador/a que tenga a su cuidado un menor de edad por haberse otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal como medida de protección el menor o en virtud de su adopción también tendrá derecho al permiso postnatal parental. (VER: Código del Trabajo, artículo 197 bis y 200; Dictamen 4052/083 del 17.10.2011; Dictamen 1704/32 del 24.03.2016; Dictamen 606/10 del 31.01.2018)

Más ...

¿En qué consiste el descanso postnatal suplementario?

Si como consecuencia del alumbramiento se produce una enfermedad comprobada con certificado médico, que impida el regreso al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal o post natal se prolonga por el tiempo que determine el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa. La mujer que se encuentre en este período de descanso postnatal suplementario de maternidad 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.

Más ...

¿En qué consiste el permiso prenatal prorrogado?

El inciso 2º del artículo 196 del Código del Trabajo, establece que si el parto se produce después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entiende prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que debe ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona (licencia médica respectiva). La trabajadora que se encuentre en el período de descanso prenatal prorrogado tiene derecho a percibir, al igual que por su descanso prenatal, un subsidio equivalente al promedio de la remuneración mensual neta.

Más ...

¿Existe algún tope máximo cuando se hace uso simultáneo del permiso postnatal parental con la modalidad de reintegro parcial al trabajo y de otros subsidios compatibles (por enfermedad común, por accidente o enfermedad laboral)?

Cuando se haga uso del derecho a reincorporarse a trabajar en jornada reducida según lo establecido en el inciso segundo del artículo 197 bis del Código del Trabajo, y la trabajadora o el

trabajador tenga derecho al subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año que establece el artículo 199 del Código del Trabajo, la suma de los valores diarios de ambos subsidios no pueden exceder, en ningún caso, el monto diario del subsidio por permiso postnatal parental que le hubiere correspondido de no haberse reincorporado a trabajar. Por otra parte, agrega la misma norma, la suma total de ambos subsidios durante el período de permiso postnatal parental no podrá exceder el monto equivalente al subsidio que le hubiere correspondido por dicho permiso, de no haberse reincorporado a trabajar. Al completarse dicha suma, se extinguirá el permiso postnatal parental.

Más ...

¿Existe derecho al descanso postnatal cuando ha existido una interrupción al embarazo?

Existiendo parto, aun cuando este sea prematuro, procedería que se otorgue descanso postnatal a la trabajadora. En cambio, si se trata de un aborto o interrupción del embarazo no habría 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 o del derecho al permiso que establece el artículo 66 del Código del Trabajo, por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en periodo de gestación, permiso que se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte con el respectivo certificado de defunción fetal.

Más ...

¿Existe derecho a permiso para los padres, la persona que tenga su cuidado personal o para quien sea el cuidador de un menor con discapacidad en caso de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte?

Sí. Tratándose de un menor con discapacidad, en caso de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, los padres, la persona que tenga su cuidado personal o quien sea su cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6° de la ley N° 20.422, 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. 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.

Más ...

¿La trabajadora tiene derecho al descanso postnatal si sufre la pérdida del hijo recién nacido o si éste nace muerto?

Sí. El descanso postnatal es un derecho que surge por la sola ocurrencia del parto, independiente de que la madre trabajadora sufra la pérdida del hijo recién nacido o que éste nazca muerto.

Más ...

¿Los trabajadores independientes tienen derecho al permiso postnatal parental?

De acuerdo con lo establecido en el inciso octavo del artículo 197 bis del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 20.545, si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que la trabajadora indique. Ahora bien, de acuerdo con lo establecido

por el artículo 4º de la ley N° 20.545 que modifica el DFL N° 1 de 2005, del Ministerio de Salud, incorporando el nuevo artículo 152 bis, los trabajadores independientes tendrán derecho al permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo, el cual podrán ejercer por doce semanas, percibiendo la totalidad del subsidio, o por dieciocho semanas, percibiendo la mitad de aquel, además de las rentas o remuneraciones que pudiere percibir, dando aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del periodo.

Más ...

¿Procede el permiso que establece el nuevo 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 al permiso que establece el artículo 199 bis del Código del Trabajo. En consecuencia, 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. 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.

Más ...

¿Puede hacerse uso simultáneamente del subsidio por enfermedad común o por accidente o enfermedad laboral mientras se hace uso del permiso postnatal parental con la modalidad de reintegro parcial al trabajo?

Cuando se haga uso del derecho a reincorporarse a trabajar en jornada reducida según lo establecido en el inciso segundo del citado artículo 197 bis del Código del Trabajo, la trabajadora o el trabajador tienen derecho a un subsidio equivalente al 50% del subsidio que les hubiere correspondido de acuerdo al inciso primero de dicha norma. Dicho subsidio será compatible con el que se origine por una licencia por enfermedad común o en virtud de la ley N° 16.744 y con el subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año que establece el artículo 199 del Código del Trabajo.

Más ...

¿Qué debe hacer el padre en caso de que haga uso del permiso postnatal parental?

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, puede utilizar el permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo y por el número de semanas que la trabajadora indique. Las semanas utilizadas por el padre deben ubicarse en el período final del permiso y darán derecho a subsidio, calculado en base a sus remuneraciones. En caso de que el padre haga uso de parte del permiso postnatal parental, debe dar aviso a su empleador y al empleador de la trabajadora mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del permiso, con copia a la Inspección del Trabajo que corresponda al lugar de su trabajo, dentro del mismo plazo. A su vez, el empleador del padre debe dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio, tanto del padre como de la madre, antes del inicio del permiso postnatal parental que el trabajador utilice, enviándoles copia del aviso.

Más ...

¿Qué debe hacer la trabajadora para hacer uso del permiso postnatal parental por media jornada?

Para ejercer el permiso postnatal parental por media jornada, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos 30 días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá hacer uso de su permiso postnatal parental completo, esto es, por las 12 semanas. En caso que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores en forma parcial, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Más ...

¿Qué ocurre con el permiso postnatal parental y el reintegro parcial si ambos padres son trabajadores?

Según lo establecido en el inciso octavo del artículo 197 bis del Código del Trabajo, si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que la trabajadora indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el periodo final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en la misma norma, calculado en base a sus remuneraciones. Además, al trabajador que haga uso del permiso postnatal parental le será aplicable lo que dispone el inciso quinto del artículo 197 bis. En consecuencia, si el trabajador hace uso del permiso postnatal parental y se reintegra parcialmente a sus labores en la forma ya indicada el empleador está obligado a reincorporarlo, salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que el trabajador cumplía antes de su permiso.

Más ...

¿Qué ocurre con el permiso postnatal parental y el reintegro parcial si la trabajadora fallece o en caso de que se haya otorgado al padre el cuidado personal del menor mediante sentencia judicial?

Más ...

¿Qué ocurre con el permiso postnatal parental y el reintegro parcial si la trabajadora fallece o en caso de que se haya otorgado al padre el cuidado personal del menor mediante sentencia judicial?

Si la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos para el permiso postnatal parental y el reintegro parcial. La norma legal establece que cuando el padre hace uso del permiso postnatal parental, debe dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que se hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación debe ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

Más ...

¿Qué ocurre con las cotizaciones del seguro de accidentes y enfermedades laborales durante el tiempo en que se haga uso del permiso postnatal parental bajo la modalidad de reincorporación parcial?

Más ...

¿Qué ocurre con las cotizaciones previsionales y de salud durante el tiempo en que se haga uso del permiso postnatal parental bajo la modalidad de reincorporación parcial?

La trabajadora puede optar por reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho. Ahora bien, durante el periodo en que los trabajadores se reincorporen al trabajo parcialmente en virtud de lo dispuesto en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, los empleadores deben efectuar las cotizaciones del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sobre la base de la remuneración correspondiente a dicha jornada.

Más ...

¿Qué ocurre cuando el parto de adelanta y, además, nacen dos o más niños?

El inciso sexto del artículo 196 del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.545, establece que en caso de que concurren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos cuarto y quinto de de la misma norma, esto es, que el parto se produzca antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos y, por otra parte, que nazcan dos o más niños, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión. En consecuencia, deberá compararse el descanso postnatal de 18 semanas y el incremento por número de hijos producto del parto y la trabajadora tendrá derecho a aquel que represente la mayor extensión.

Más ...

¿Qué ocurre cuando el parto se adelanta?

Cuando el parto se produce antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195, será de dieciocho semanas en lugar de las doce semanas que allí se señala. De esta forma, si se produce cualquiera de las dos situaciones aludidas, esto es, si el parto de adelanta y tiene lugar antes de iniciarse la semana 33 del embarazo o si el niño al nacer pesa menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal tendrá por ese sólo hecho una duración de 18 semanas.

Más ...

¿Qué ocurre cuando nacen dos o más niños?

En caso de que nazcan dos o más niños, el periodo de descanso postnatal establecido en el inciso primero del artículo 195 se incrementará a partir del segundo hijo en siete días corridos por cada niño nacido. De esta forma, en caso de que producto del parto nazcan dos o más niños el descanso

postnatal de 12 semanas que contempla el inciso primero del artículo 195 se aumenta en siete días corridos por cada hijo a partir del segundo.

Más ...

¿Qué ocurre si mientras la mujer hace uso del descanso maternal o permiso parental se produce el término del fuero?

Por su parte, el inciso final del señalado artículo 201 establece que si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, la trabajadora continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Además la norma agrega que, para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.

Más ...

¿Quiénes hayan concluido su descanso postnatal antes de la entrada en vigencia de la ley N° 20.545 tienen derecho al descanso postnatal parental?

Quiénes hayan terminado su descanso postnatal con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley N° 20.545, tienen derecho al permiso postnatal parental establecido en el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo, hasta la fecha en que el menor cumpla veinticuatro semanas de edad, según se desprende de lo establecido en el inciso tercero del artículo primero transitorio.

Más ...

¿Se aplica lo previsto para los partos prematuros o múltiples a quienes se encuentren haciendo uso de su permiso postnatal al momento de entrar en vigencia la ley N° 20.545?

De acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del artículo primero transitorio de la ley N° 20.545, lo previsto en los incisos cuarto, quinto y sexto del artículo 196 del Código del Trabajo se aplica a quienes se encuentren haciendo uso de su permiso postnatal al momento de entrar en vigencia la ley N° 20.545 por lo que, si el parto ha ocurrido antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesó menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de 18 semanas; si el parto ha sido de dos o más niños, el periodo de subsidio se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo y, por último, si han concurrido simultáneamente las circunstancias señaladas precedentemente, la duración del subsidio será aquella que posea una mayor extensión. Todo lo anterior tiene como condición la circunstancia de que al momento de entrar en vigencia la ley, esto es, al 17 de octubre de 2011, la trabajadora se encuentre haciendo uso de su descanso postnatal.

Más ...

¿Si se hace uso del permiso postnatal parental puede simultáneamente hacerse uso del subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año?

Mientras se esté haciendo uso del permiso postnatal parental no resulta posible acceder además al subsidio por enfermedad grave del hijo menor de un año, salvo que se esté haciendo uso del referido permiso postnatal parental en forma parcial, al haberse reintegrado a sus labores al

término del permiso postnatal, por la mitad de su jornada, caso en el cual se percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le habría correspondido de no mediar el referido reintegro.

Más ...

¿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 no ha sido otro que 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. Aplicando 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.

Más ...

¿Tiene derecho a fuero el padre cuando hace uso del permiso postnatal parental?

En caso que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.

Más ...

¿Tiene derecho al descanso postnatal el padre cuando la madre trabajadora fallece en el parto o durante el período posterior a éste?

En el evento de que la madre trabajadora muriera en el parto o durante el período posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, le corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo y tendrá 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. En todo caso, el padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a fuero y subsidio señalados.

Más ...

¿Tiene derecho al permiso postnatal parental la trabajadora o el trabajador a quien se ha otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal de un menor?

La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620 (Ley de Adopción), tiene derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tiene derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.

Más ...

¿Tiene derecho al permiso postnatal parental la trabajadora o el trabajador que a la fecha de entrada en vigencia de la ley N° 20.545 se encontraban haciendo uso de licencia por enfermedad de un hijo menor de 1 año?

Según lo dispuesto por el artículo tercero transitorio de la ley N° 20.545, quienes a la fecha de entrada en vigencia de dicha ley, esto es al 17 de octubre de 2011, se encontraran haciendo uso de licencia por enfermedad grave del niño menor de un año, y éste tenga menos de veinticuatro semanas de edad, podrán seguir haciendo uso de dicha licencia hasta su término, gozando del subsidio a que ésta dio origen. La misma norma agrega que, mientras se esté ejerciendo este derecho, no se podrá hacer uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo.

Más ...

¿Tiene derecho al permiso postnatal parental la trabajadora o el trabajador que antes de la entrada en vigencia de la ley N 20.545 haya hecho uso del permiso de 12 semanas por haber tenido a su cargo la tuición o el cuidado personal de un menor de seis meses?

Según lo señalado en el artículo segundo transitorio de la ley N° 20.545, quienes hayan hecho uso del permiso de doce semanas establecido en el artículo 200 del Código del Trabajo con anterioridad a la entrada en vigencia de esta ley, tendrán derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis de dicho Código. En este caso, el permiso postnatal parental se contará inmediatamente a partir del término del permiso de doce semanas antes señalado y se ejercerá de la forma establecida en el inciso tercero del artículo primero transitorio de la presente ley.

Más ...

¿Tienen derecho al permiso postnatal parental quienes se encuentran haciendo uso del permiso pre o postnatal a la fecha de entrada en vigencia de la ley N° 20.545?

Según lo dispuesto en el artículo primero transitorio de la ley N° 20.545, quienes se encuentren haciendo uso de su permiso pre o postnatal a la fecha de entrada en vigencia de esta ley, esto es al 17 de octubre de 2011, pueden hacer uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código de Trabajo.

Más ...

¿Tienen derecho a subsidio por descanso maternal aquellas trabajadoras cuya relación laboral concluye antes de dar inicio al período de descanso prenatal?

De acuerdo con lo establecido por el artículo 3° de la ley N° 20.545 a contar del 1° de enero del 2013, tendrán derecho a percibir subsidio, bajo las condiciones que señala dicha norma legal, las mujeres que, a la sexta semana anterior al parto, no tengan un contrato de trabajo vigente, siempre que cumplan con los siguientes requisitos copulativos: a) Registrar doce o más meses de afiliación, con anterioridad al inicio del embarazo. b) Registrar ocho o más cotizaciones, continuas o discontinuas, en calidad de trabajadora dependiente, dentro de los últimos veinticuatro meses calendario inmediatamente anteriores al inicio del embarazo. c) Que la última cotización más cercana al mes anterior al embarazo se haya registrado en virtud de cualquier tipo de contrato de trabajo a plazo fijo, o por obra, servicio o faena determinada.

Más ...

¿Quiénes hayan concluido su descanso postnatal antes de la entrada en vigencia de la ley N° 20.545 tienen derecho al descanso postnatal parental?

Quiénes hayan terminado su descanso postnatal con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley N° 20.545, tienen derecho al permiso postnatal parental establecido en el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo, hasta la fecha en que el menor cumpla veinticuatro semanas de edad, según se desprende de lo establecido en el inciso tercero del artículo primero transitorio. El inciso cuarto de la misma norma agrega que, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores, de conformidad al inciso segundo del citado artículo, hasta que el menor cumpla treinta semanas.

Fuero maternal

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

El fuero maternal protege a la trabajadora desde el inicio del embarazo y hasta un año después de terminado el postnatal (descartando el postnatal parental). De esta forma, la trabajadora contratada a plazo fijo tiene derecho al fuero maternal, y el empleador no puede poner término a su contrato de trabajo a menos que cuente con autorización previa del Tribunal Laboral competente, el cual puede conceder el desafuero si la causal invocada es el vencimiento del plazo convenido para la duración del contrato o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o alguna de las causales disciplinarias del artículo 160 del Código del Trabajo.

Más ...

¿Cuánto dura el fuero maternal?

El fuero maternal protege a la trabajadora desde el inicio del embarazo y hasta un año después de terminado el postnatal (descartando el postnatal parental). Por regla general, el fuero dura hasta cuando el hijo cumple un año y 84 días de edad, a menos que exista una licencia de descanso postnatal suplementario, la cual prolongaría el fuero maternal hasta un año después de terminado dicho descanso.

Más ...

¿Debe restituir al empleador los valores percibidos por indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo la trabajadora que goza de fuero maternal que es despedida y luego reincorporada a sus labores habituales?

La Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa, entre otras, en dictámenes 3160, de 22.06.84 y 38489/155, de 15.07.92, que producido el regreso al trabajo, la dependiente debe restituir la indemnización por años de servicios y demás beneficios que hubiere percibido con ocasión del término de la relación laboral que ha quedado sin efecto.

Más ...

¿En qué consiste el descanso postnatal suplementario y cuál es su incidencia en la duración del fuero?

El descanso postnatal suplementario es la extensión del descanso postnatal a consecuencia de una enfermedad de la madre debido al nacimiento del hijo, comprobada con certificado médico y que impida su regreso al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal. Este descanso se prolongará por el tiempo que determine el médico o matrona encargado de la atención médica a la trabajadora, manteniendo el derecho a subsidio o pago de la licencia. (VER: Código del Trabajo, artículo 196)

Más ...

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

Sí. 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 empleador podría solicitar la correspondiente autorización judicial.

Más ...

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

Sí, adquiere el derecho a gozar de fuero maternal la mujer embarazada o aquella que es madre de un recién nacido o que se encuentra en el período postnatal 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. Por lo tanto, el respectivo empleador no podrá poner término a dicho contrato durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, salvo autorización judicial previa (desafuero).

Más ...

¿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 que se establece en el artículo 201 del Código del Trabajo. De esta forma, la trabajadora goza de fuero maternal desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de postnatal, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis.

Más ...

¿Puede el padre gozar del permiso de postnatal si su cónyuge fallece en el parto o durante el período posterior a éste?

En el evento de que la madre del menor muriera en el parto o durante el período posterior a éste, el padre o la persona a quien le sea otorgada la custodia del menor, gozará del derecho a descanso postnatal o lo que reste de él con el correspondiente subsidio y fuero laboral. En todo caso, el padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero y subsidio señalados.

Más ...

¿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.

Más ...

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

La trabajadora que interrumpe su estado de embarazo por un aborto, espontáneo o provocado, o que sufre la pérdida de su hijo recién nacido o cuyo hijo nace muerto, no tiene derecho a gozar del fuero maternal previsto en el artículo 201 del Código del Trabajo.

Remuneración variable

¿Cuál es el procedimiento para ajustar la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo dispuesto por la ley 20.281?

En relación a la forma de efectuar el ajuste dispuesto por la ley N° 20.281, debe señalarse que la modalidad aplicable sería la siguiente: en primer lugar, debe determinarse la diferencia que existe entre el sueldo base pactado y el valor del ingreso mínimo mensual; en el evento de no existir sueldo base la diferencia sería el valor del referido ingreso mínimo. En segundo término, debe descontarse de la remuneración variable devengada por el trabajador en el mes respectivo el monto que represente la diferencia antes determinada. Por último, debe procederse a la confección de la liquidación de remuneraciones, la cual debe reflejar el ajuste realizado.

Más ...

¿Debe modificarse en el contrato de trabajo la cláusula relativa a las comisiones por efecto del ajuste establecido en la ley 20.281, que dispone equiparar el sueldo base con el ingreso mínimo mensual?

Respecto de los trabajadores contratados con anterioridad al 21 de julio de 2008, fecha de publicación de la ley 20.281, que tenían pactado en su contrato de trabajo remuneraciones constituidas por comisiones y un sueldo base inferior al valor del ingreso mínimo mensual, el empleador se encuentra en la obligación de ajustar la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo con cargo a los emolumentos variables, lo que debe reflejarse en las respectivas liquidaciones de remuneraciones. Respecto de este tema debe señalarse que, no resulta procedente que el empleador disponga una modificación al contrato de trabajo alterando la

estipulación relativa a las remuneraciones o la forma de determinarse las comisiones, por cuanto el ajuste en referencia sólo debe materializarse en la respectiva liquidación de remuneraciones que debe entregarse al trabajador junto con el pago.

Más ...

¿Cómo debe remunerarse el tiempo en que el trabajador no realiza las labores convenidas por causa ajena a su voluntad?

Para remunerar los días que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no les son imputables, debe estarse, en primer término, a lo que las partes han convenido individual o colectivamente, en forma expresa o tácita. Si no hay pacto escrito relativo a la forma de pagar dichos períodos éstos deben pagarse en la forma como reiteradamente en el tiempo lo ha hecho la empresa, forma que constituye una cláusula tácita incorporada al contrato de trabajo. A falta de pacto tácito, la forma de remunerar la inactividad laboral debe ser equivalente al promedio de lo percibido por el dependiente durante los últimos tres meses laborados, el que no podrá ser inferior al valor del ingreso mínimo mensual.

Más ...

¿Quién debe asumir el costo para completar el valor del ingreso mínimo en los términos señalados en la ley N° 20.281 cuando el mencionado ingreso mínimo se reajusta por ley?

Más ...

¿Puede el empleador modificar la cartera de clientes que mantiene el trabajador?

Respecto de la cartera de clientes que mantiene un trabajador, que generan sus comisiones, cabe señalar que la prestación de servicio debe operar de la forma pactada en el contrato y si el dependiente tiene asignada una cartera de clientes predeterminada, con la cual trabaja y devenga sus comisiones, el empleador no podría quitársela o reducírsela por cuando estaría alterando las condiciones en que se efectúa al trabajo convenido. En el evento de que los trabajadores no tengan una cartera de clientes predeterminada sino que ella varía constantemente, toda vez que se encuentra relacionada en forma directa con la labor de los vendedores de suyo fluctuante, no resultaría posible estimar que el empleador se encontraría obligado a mantener a dichos trabajadores la cartera determinada de clientes.

Más ...

¿Puede el empleador condicionar el pago de la comisión al cumplimiento de un requisito ajeno a la voluntad de las partes?

De conformidad con lo establecido en la letra c) del artículo 42 del Código del Trabajo, comisión es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de las operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador. Ahora bien, la modalidad remunerativa de "comisión" no puede estar sujeta a una condición ajena a las partes, por lo que no resulta lícito sujetar el nacimiento de la comisión a condición alguna que no sea la propia prestación de servicios personales y subordinados, en los términos convenidos en cada contrato de trabajo (Dictamen 5038/290 de 04.10.99). La ley N° 20.611, recoge lo señalado anteriormente al agregar en el inciso primero del art. 55 lo siguiente: "En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y

pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita.'

Más ...

¿Si el trabajador no alcanza a enterar el valor del ingreso mínimo con las comisiones devengadas en el mes debe el empleador pagar la diferencia?

Si el trabajador está sujeto al cumplimiento de una jornada de trabajo, resulta obligatorio para el empleador pagar un sueldo base si el dependiente está remunerado sobre la base de comisiones, sueldo que no puede ser inferior al valor del ingreso mínimo mensual. Si el trabajador remunerado sobre la base de comisiones está exento del cumplimiento de jornada, por encontrarse en alguna de las situaciones previstas por el legislador en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, no resultará obligatorio para el empleador pagar un sueldo base, pero lo que devengue el dependiente por concepto de comisiones no puede importar un monto inferior al valor del ingreso mínimo mensual, y de no alcanzarse éste el empleador se encuentra en la obligación de pagar la diferencia.

Más ...

¿Debe considerarse el IVA para los efectos de calcular las comisiones que por concepto de remuneración deben percibir los vendedores sujetos a este sistema remuneracional?

Las comisiones deben calcularse sobre el valor neto de venta al público, excluyéndose de él, el Impuesto al Valor Agregado (I.V.A.), a excepción de aquellos casos en que en virtud de una convención, se determinen sobre el valor bruto de la venta.

Semana corrida

¿Cuáles son las remuneraciones que deben considerarse para el cálculo de la semana corrida?

La Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa que debe incluirse en la base de cálculo de la semana corrida el estipendio que reúne los siguientes requisitos: que el mismo revista el carácter de remuneración; que esta remuneración se devengue diariamente y, por último, que sea una remuneración principal y ordinaria. Respecto del primer requisito, esto es, que constituya una remuneración, debe tenerse presente lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 41 del Código del Trabajo, norma que define el concepto de remuneración señalando que es una contraprestación en dinero o una adicional en especie avaluable en dinero que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo. En cuanto al segundo requisito, esto es, que la remuneración se devengue diariamente, 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. En lo que dice relación con el último requisito, vale decir, que la remuneración sea principal y ordinaria, debe indicarse que éstas son aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración. De esta forma, tratándose de una

remuneración fija, correspondería considerar el sueldo base diario 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.

Más ...

¿El cálculo de la semana corrida debe efectuarse antes o después de efectuado el ajuste a que se refiere el artículo transitorio de la ley 20.281?

El artículo transitorio de la ley 20.281 estableció que los empleadores que a la fecha de entrada en vigencia de esta ley hubieren pactado sueldos base inferiores a un ingreso mínimo mensual en los contratos de trabajo, sean éstos individuales o producto de negociaciones colectivas, deberán ajustar la diferencia entre el sueldo base convenido y el ingreso mínimo con cargo a los emolumentos variables, lo que deberá reflejarse en las respectivas liquidaciones de remuneraciones. Ahora bien, respecto de la base de cálculo del beneficio de la semana corrida cuando ha operado el ajuste precedentemente señalado respecto de trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto conformado por un sueldo base de monto inferior a un ingreso mínimo mensual y remuneraciones variables, deberá considerarse el monto resultante de estas últimas, después de efectuar el ajuste a que alude el artículo transitorio de la ley Nº 20.281.

Más ...

¿El trabajador remunerado por sueldo base y tratos tiene derecho a la semana corrida?

Si el dependiente se encuentra remunerado, además del sueldo, con tratos, esto es, según la cantidad de piezas, medidas u obras producidas, tiene derecho al beneficio de la semana corrida que se establece en el artículo 45 del referido Código, el cual se calcula sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones. De esta forma, para determinar el valor de la semana corrida debe dividirse la suma total de los tratos diarios devengados por el número de días en que legalmente debió laborar el trabajador en la respectiva semana.

Más ...

¿Cómo se calcula el monto que debe pagarse por semana corrida?

El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que el trabajador debió ir a laborar a la empresa. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o trato, pero, en este caso, el promedio se calculará solo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.

Más ...

¿El trabajador que tiene distribuida su jornada semanal en menos de cinco días tiene derecho a la semana corrida?

Los trabajadores remunerados exclusivamente por día o sobre la base de tratos o incentivos diarios, o comisión u otro estipendio que se devengue en forma diaria, 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.

Más ...

¿El trabajador remunerado exclusivamente a trato tiene derecho a la semana corrida?

La Dirección del Trabajo ha establecido que los trabajadores que están remunerados exclusivamente sobre la base de tratos o incentivos diarios, o comisión u otro estipendio que se devengue en forma diaria, tienen derecho al beneficio de la semana corrida, aun cuando se le liquide su remuneración en forma mensual.

Más ...

¿El trabajador remunerado exclusivamente por hora tiene derecho a la semana corrida?

La Dirección del Trabajo ha establecido que los trabajadores que están remunerados por hora también tienen derecho al beneficio de la semana corrida. En efecto, mediante dictamen 1276/072 de 08.03.94, la referida Dirección ha señalado que el beneficio del pago por los días domingo y festivos corresponde tanto a trabajadores remunerados por día como a aquellos remunerados por hora o por fracción de tiempo inferior a un mes, a trato o por unidad de pieza, medida u obra.

Más ...

¿El trabajador remunerado mensualmente sobre la base del sistema de "pozo" percibiendo un porcentaje o comisión del total de las ventas que se realicen en el mes tiene derecho a semana corrida?

Los trabajadores que son remunerados sobre la base de un porcentaje de la venta bruta total mensual, que se reparte entre ellos, en partes iguales o según sus especialidades, están afectos a un procedimiento de ganancia colectiva, debiendo considerarse que tales dependientes son remunerados mensualmente, por lo que el pago de los días domingo y festivos se encuentra incluido en la contraprestación convenida, no asistiéndoles el derecho a pago de semana corrida.

Más ...

¿El trabajador remunerado por sueldo base y comisiones tiene derecho a la semana corrida?

Sí. Todo trabajador que está contratado por un sueldo base mensual y comisiones tiene derecho al pago de la semana corrida (séptimo día) por los días domingo y festivos. En tal caso, la semana corrida se calcula sobre el promedio de la parte variable.

Más ...

¿Se puede calcular en forma mensual el monto que corresponde pagar por concepto de semana corrida?

La Dirección del Trabajo, reconociendo la existencia de diversos tipos y múltiples formulas de cálculo y pago de las remuneraciones variables convenidas, que impiden que, en tales casos, el beneficio de semana corrida se calcule conforme al promedio de remuneraciones devengadas semanalmente, ha determinado que su cálculo puede ser mensual. En tal caso debe aplicarse el procedimiento 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 período mensual. c) El valor resultante será el que corresponda pagar por los días domingo y festivos comprendidos en dicho lapso. A vía de ejemplo, si el trabajador estuviere afecto a una jornada distribuida en cinco días, de lunes a viernes, y en el respectivo período 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 en 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.

Otros

¿Cuándo el empleador se encuentra en la obligación de trasladar a la trabajadora embarazada a un trabajo que no sea perjudicial para su estado de salud?

La trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. El legislador ha señalado que se entiende, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que: a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos; b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo; c) se ejecute en horario nocturno; d) se realice en horas extraordinarias de trabajo; e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez. Si realiza trabajos distintos a los establecidos en la norma legal, el empleador sólo estará obligado a trasladarla de trabajo si la autoridad competente determina que se considera perjudicial para la salud de la trabajadora embarazada, la labor, función o trabajo que esté desempeñando esta última en estado de gravidez.

Más ...

¿Debe el empleador mantener las remuneraciones de la trabajadora si se le debe cambiar de funciones por estar embarazada?

La ley impone una doble obligación al empleador cuando tiene una trabajadora embarazada cuyo trabajo es perjudicial para su salud, cual es, por una parte, cambiarla de trabajo, y, por otra, no reducir sus remuneraciones producto del cambio. De esta manera, el empleador debe seguir pagando a la dependiente las remuneraciones de que gozaba antes de que se produjera el referido cambio, incluyendo los pagos que se devengan cuando se cumplen ciertos requisitos (por ejemplo, bono nocturno cuando el turno se efectúa de noche), que la dependiente no puede cumplir derivado del cambio de funciones que el empleador aplicó en cumplimiento del citado precepto legal.

Más ...

¿Existe derecho a días de permiso pagado en caso de contraer matrimonio un trabajador(a)?

Cuando el trabajador contrae matrimonio o celebra un acuerdo de unión civil, tiene derecho a permiso pagado por el empleador por cinco días hábiles continuos. El trabajador puede utilizar a su elección, este permiso en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a la celebración. Estos días de permiso son adicionales al período de vacaciones. El trabajador debe dar aviso preferentemente por escrito a su empleador, con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración, el respectivo certificado de matrimonio otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación. Los contrayentes de un acuerdo de unión civil tienen el mismo derecho.

Más ...

¿Existe derecho a días de permiso pagado en caso de contraer un Acuerdo de Unión Civil un trabajador(a)?

Sí, en el caso de celebrar un acuerdo de unión civil, todo trabajador tiene derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado por el empleador, adicional al período de vacaciones. Este permiso se puede utilizar en el día del acuerdo de unión civil y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración. El trabajador debe dar aviso preferentemente por escrito a su empleador con treinta días de anticipación y además, presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio o de acuerdo de unión civil del Servicio de Registro Civil e Identificación.

Más ...

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

Ningún empleador puede condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

Más ...

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

La ley impone una obligación al empleador cuando tiene una trabajadora embarazada que trabaja en horario nocturno, cual es cambiarla de trabajo sin reducción de sus remuneraciones, correspondiéndole al empleador precisar un trabajo alternativo a la trabajadora, que no sea perjudicial para su estado de embarazo, en ejercicio de su facultad de administración reconocida por la legislación. Para estos efectos, se entiende por trabajo nocturno el que se desarrolla entre las veintidós y las siete horas.

Permiso de Alimentación

¿A qué distancia debe encontrarse la sala cuna?

Se entiende que el empleador que decide pagar directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años, cumple con la obligación contenida en el artículo

203 del Código del Trabajo, cuando la sala cuna elegida se encuentra ubicada en la misma área geográfica en la que la madre trabajadora reside o cumple sus funciones.

Más ...

¿Cómo puede ejercerse el derecho a disponer de una hora al día para alimentar a los hijos menores de dos años?

Las trabajadoras (o el padre trabajador que hace uso del beneficio) tienen derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, derecho que puede ejercerse de algunas de las siguientes formas a acordar con el empleador: a) en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo, b) dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones, y c) postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Más ...

¿Cómo se determina la remuneración correspondiente a la hora de permiso para dar alimento al hijo respecto de una trabajadora remunerada a trato?

En el caso que la dependiente (o el padre trabajador que hace uso del beneficio) esté remunerada a trato u otra remuneración variable la remuneración correspondiente a la hora de permiso a que se refiere la norma legal citada debe determinarse sumando el total de lo percibido por tal concepto durante el mes y dividirse el resultado por el número mensual de horas que comprende la jornada ordinaria pactada, excluidas las horas de permiso que hicieron uso.

Más ...

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

En el caso que la trabajadora (o el padre trabajador que hace uso del beneficio) tenga convenida una jornada parcial de trabajo no resulta jurídicamente procedente otorgar el permiso en forma proporcional a la jornada pactada, de forma que la(el) dependiente debe gozar del referido permiso por el tiempo que determina la ley, esto es, de una hora al día, debiendo ejercerse de alguna de las formas antes señaladas. Sin embargo, si bien el permiso de alimentación procede respecto las trabajadoras que han pactado una jornada parcial, su otorgamiento estará condicionado a la circunstancia de que la duración de la jornada diaria pactada sea de tal extensión que permita que, por otra parte, la trabajadora pueda dar cumplimiento a las funciones convenidas, esto es, que no impida el cumplimiento total o parcial de la media jornada.

Más ...

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

Sí. La trabajadora que tiene uno o más hijos menores de dos años cuenta con un permiso de una hora diaria para alimentar a cada uno de ellos. De esta forma, el tiempo de una hora que tiene derecho para alimentar a sus hijos es por cada hijo menor de dos años.

Más ...

En el caso de las trabajadoras que laboran en empresas obligadas a proporcionar sala cuna ¿Se agrega el tiempo de traslado al tiempo ocupado para dar alimento?

Sí, la ampliación del lapso de permiso para alimentar al hijo menor de dos años por el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre y el pago del valor de los pasajes le corresponden a todas las dependientes que laboran para empleadores obligados a proporcionar sala cuna. Sin embargo, la trabajadora que mantiene a su hijo menor de dos años en su hogar y ejerce el derecho de alimentación postergando el inicio o anticipando el término de la jornada en una o media hora, no tiene derecho a acceder al pago del valor de los pasajes y la ampliación del lapso de permiso.

Más ...

¿En qué circunstancias el empleador debe pagar a la trabajadora el valor de los pasajes por el transporte que se use para concurrir a la sala cuna?

Tratándose de empresas que estén obligadas a proporcionar el beneficio de sala cuna por ocupar veinte o más trabajadoras, el período de una hora al día que dispone la trabajadora (o el padre trabajador que hace uso del beneficio) para dar alimento a sus hijos menores de dos años se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. Sin embargo, la trabajadora que mantiene a su hijo menor de dos años en su hogar y ejerce el derecho de alimentación postergando el inicio o anticipando el término de la jornada en una o media hora, no tiene derecho a acceder al pago del valor de los pasajes y la ampliación del lapso de permiso.

Más ...

¿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?

Toda trabajadora que tenga un hijo menor de dos años tiene derecho a disponer de una hora al día para darle alimento, independiente del lugar en que permanezca el hijo menor de dos años mientras su madre trabaja. Además, en el caso de las trabajadoras que laboran para empleadores obligados a proporcionar sala cuna, dicho tiempo se debe ampliar al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos y el empleador debe pagar el valor de los pasajes por el transporte que debe emplearse para tal fin, incluyendo a aquellas que, durante la jornada, no hacen uso de la respectiva sala cuna, manteniendo al menor en su hogar o en un lugar distinto, dentro de las cuales igualmente ha de comprenderse a las trabajadoras que han pactado con la empresa la sustitución del servicio de sala cuna por el pago lícito de un bono compensatorio, salvo que se trate de aquellos casos en que dicho bono se ha establecido teniendo en cuenta condiciones de trabajo que hacen imposible el ejercicio del derecho de alimentación en comento. La única excepción se produce en el caso de aquellas trabajadoras que teniendo derecho a sala cuna, optan por ejercer el permiso de alimentación postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo, toda vez que en este caso la Dirección del Trabajo ha estimado que no resulta procedente el pago del valor de los pasajes por el transporte.

Más ...

¿Puede el padre hacer uso del permiso de alimentación por el hijo menor de dos años?

Sí, el padre puede hacer uso de este beneficio toda vez que, en caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos pueden acordar que sea el padre quien ejerza el derecho. Esta decisión y cualquier modificación de la misma deberán ser comunicadas por escrito a ambos empleadores con a lo menos treinta días de anticipación, mediante instrumento firmado por el padre y la madre, con copia a la respectiva Inspección del Trabajo.

Más ...

¿Pueden las partes convenir que el permiso para alimentar al hijo dure menos de una hora?

El derecho a alimentar consagrado en la norma legal no puede ser renunciado en forma alguna y le resulta aplicable a toda trabajadora (o al padre trabajador que hace uso del beneficio) que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna. De esta forma, resulta improcedente que se pacte que el permiso para dar alimento a sus hijos dure, en su conjunto, menos de una hora al día.

Permiso Paterno

¿A cuántos días de permiso pagado tiene derecho el padre que se encuentra en proceso de adopción de un hijo?

El padre tiene derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. Este permiso también se otorga al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se cuenta a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor. Ahora bien, en lo que respecta al padre que se encuentre en proceso de adopción la ley no ha hecho distingo alguno, por lo cual, tiene derecho a impetrar cinco días de permiso pagado por tal causa.

Más ...

¿A cuántos días de permiso pagado tiene derecho el trabajador que ha sido padre en caso de nacimiento múltiple?

El padre tiene derecho a un permiso especial pagado otorgado por el empleador de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorga al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se cuenta a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a las normas de Ley de Adopción.

Más ...

¿Debe el trabajador solicitar al empleador el permiso por nacimiento de un hijo para hacerlo efectivo?

Sí. El trabajador debe solicitar el permiso por nacimiento de un hijo a su empleador o a quien lo represente, no pudiendo el empleador condicionar o negar tal petición, pero puede exigir que se acredite el hecho que lo motive, con el certificado de nacimiento que otorgue el Servicio de Registro Civil e Identificación.

Más ...

¿Deben indemnizarse los días de permiso por nacimiento de un hijo que no alcanza a utilizar el trabajador por terminar su contrato durante el período de permiso?

El legislador estableció en forma precisa, tanto el período dentro del cual debe hacerse uso del permiso en comento, como la forma de hacerlo efectivo. Así, respecto del período u oportunidad en que corresponde ejercerlo, la ley señala expresamente que éste deberá materializarse dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento del hijo, sin establecer al respecto excepciones de ninguna naturaleza. De esta manera, el trabajador cuyo contrato de trabajo termina durante el período que comprende el beneficio, no tiene derecho a que se le compensen los días que se encontraban pendientes por tal concepto, a la fecha de término de su relación laboral por tal causa.

Más ...

¿A cuántos días de permiso pagado tiene derecho el trabajador que ha sido padre?

El padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. Este permiso también se otorga al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se cuenta a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620.

Más ...

¿Cómo se ejerce el derecho a los días de permiso pagado que le asiste al trabajador que ha sido padre?

Puede hacerse uso del permiso de 5 días que tiene el padre trabajador por el nacimiento de su hijo de dos formas: 1) Desde el momento del parto, en que los 5 días de permiso pagado deben utilizarse en forma continua, esto es, sin interrupciones, saltándose los días de descanso semanal que pudieren existir en el período. 2) Utilizarlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento, en que puede distribuir los 5 días en la forma que estime pertinente, sea en forma continua o fraccionada. El permiso pagado por nacimiento de un hijo no se aumenta en caso de nacimientos o partos múltiples, lo que implica que el padre tendrá derecho a 5 días por tal causa, cualquiera que sea el número de hijos producto del embarazo. El nacimiento del hijo debe ser acreditado con el respectivo certificado de nacimiento emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.

Más ...

¿Puede el trabajador que ha sido padre hacer uso del permiso por nacimiento de un hijo en una oportunidad distinta a la señalada en la ley cuando se encuentra haciendo uso de una licencia médica superior a un mes?

La ley señala expresamente que éste deberá materializarse dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento del hijo, sin establecer al respecto excepciones de ninguna naturaleza, salvo la situación especial relativa al padre adoptante. De esta manera, por imperativo legal, el permiso en cuestión debe utilizarse necesariamente dentro del señalado período, por lo que si el trabajador beneficiario, desde la fecha de nacimiento y durante todo el período mensual que lo precede, no se encuentra prestando servicios a causa de una licencia médica, no tiene derecho a impetrar con posterioridad el aludido beneficio, puesto que, como ya se dijera, el mismo debe necesariamente hacerse efectivo dentro del primer mes de nacimiento del hijo.

Sala cuna

¿Cuáles son las formas en que un empleador puede cumplir con la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna?

El empleador -que ocupa 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil- puede dar cumplimiento a la obligación antes señalada a través de tres alternativas: a) creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo, b) construyendo o habilitando y manteniendo servicios comunes de sala cuna con otros establecimientos de la misma área geográfica, y c) pagando directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que haya designado el empleador para que la trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años. En todos estos casos la sala cuna deberá contar con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Estado, ambos otorgados por el Ministerio de Educación.

Más ...

¿Dónde debe estar ubicada la sala cuna que proporciona el empleador?

Se entiende que el empleador que decide pagar directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años, cumple con la obligación contenida en el artículo 203 del Código del Trabajo, cuando la sala cuna elegida se encuentra ubicada en la misma área geográfica en la que la madre trabajadora reside o cumple sus funciones.

Más ...

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

Si la empresa disminuyera la cantidad de trabajadoras contratadas a un número inferior a 20, la Dirección del Trabajo ha señalado que se extinguiría la obligación de otorgar el beneficio de la sala cuna por cuanto ya el empleador no se encontraría en la situación prevista por la ley. Lo anterior, es sin perjuicio de que el empleador voluntariamente quiera otorgar el señalado beneficio. Respecto de las trabajadoras que venían haciendo uso del beneficio de sala cuna, éste se mantiene hasta que el hijo cumpla la edad que extingue el beneficio.

Más ...

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

Es el empleador quien debe designar la sala cuna a la que sus trabajadoras llevarán a sus hijos menores de dos años. Si la empresa acepta que la propia trabajadora pueda optar por llevar a su hijo a una sala cuna distinta de las designadas por el empleador, este último deberá asumir íntegramente los gastos que involucra la sala cuna respectiva, sin que resulte procedente que las beneficiarias contribuyan a solventarlos.

Más ...

¿La trabajadora tiene derecho a utilizar la sala cuna cuando se encuentra gozando de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo(a) menor de dos años?

Sí. La madre trabajadora que tiene derecho sala cuna, mantiene este beneficio en el caso de estar haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de 2 años. Lo mismo ocurre respecto de la madre trabajadora que percibe un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, para financiar el cuidado de su hijo menor de dos años. Sin embargo, esto no opera cuando se ejerce el derecho de la licencia médica por enfermedad del hijo menor de un año, porque en tal caso es el hijo quien está enfermo y no la madre, por lo que no existe impedimento para que la madre trabajadora cuide adecuadamente del hijo menor de un año que origina la licencia médica. En el mismo caso, tampoco es exigible el bono compensatorio, respecto del hijo que da causa a dicha licencia médica, salvo que se acuerde lo contrario, o se trate de una madre con más de un hijo menor de dos años con derecho a sala cuna (por ejemplo, mellizos), en que el beneficio seguirá vigente respecto del hijo sano menor de 2 años en el hogar.

Más ...

¿Puede convenirse el otorgamiento de un bono compensatorio de sala cuna cuando la trabajadora labora en circunstancias muy especiales y no resulta posible proporcionar el beneficio en la forma que la ley indica ?

La Dirección del Trabajo en forma muy excepcional ha permitido a las partes celebrar los actos o acuerdos que estimen conveniente facultado a la madre trabajadora que labora en ciertas y determinadas condiciones excepcionales para pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna cuando ella no está haciendo uso del beneficio a través de una de las alternativas que la ley ha señalado para proporcionar el beneficio. Para que se pueda otorgar un bono compensatorio por concepto de sala cuna, tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización debida; que se desempeñan en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos o cuando prestan servicios en horarios nocturnos, se debe solicitar autorización ante la Dirección del Trabajo. En cambio, en caso de que el menor padezca de problemas médicos que aconsejen no enviarlo a sala cuna, y que dicha situación esté debidamente certificada por un facultativo competente que así lo prescriba, si las partes lo establecen, deberán suscribir un acuerdo en el que conste el otorgamiento y monto del bono compensatorio, sin necesidad del análisis posterior por parte de la Dirección del Trabajo.

Más ...

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

Si la madre fallece, el padre trabajador tendrá derecho a sala cuna si este beneficio fuere exigible a su propio empleador por ocupar 20 mujeres o más, siempre que el trabajador no haya sido privado del cuidado personal de su hijo/a por sentencia judicial.

Más ...

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

El beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las leyes laborales son, por aplicación del inciso 2º del artículo 5º del Código del Trabajo, de carácter irrenunciable, por lo que no resulta jurídicamente procedente que la Dirección del Trabajo exima a un empleador de cumplir con la obligación que le impone el artículo 203 del mismo cuerpo legal.

Más ...

¿Puede otro trabajador o trabajadora a quien se le concedió judicialmente el cuidado de un menor de dos años disponer del beneficio de sala cuna en su empresa?

El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se les haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrán los derechos de sala cuna y pago del valor de los pasajes para la ida y regreso al establecimiento si estos beneficios fueren exigibles a su propio empleador por ocupar 20 mujeres o más.

Más ...

¿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?

La obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna recae exclusivamente en el empleador y debe abarcar toda la jornada laboral de la dependiente, toda vez que lo que persigue el legislador al establecer tal derecho es que la mujer trabajadora pueda dejar a su hijo en un lugar mientras trabaja para el empleador, de manera que si por contrato de trabajadora debe laborar en día sábado, domingo e incluso en días festivos, el empleador está obligado a proporcionar sala cuna en dichos días, así como también en horario nocturno si a la trabajadora le corresponde trabajar de noche.

Reglamento Interno

¿Cuándo debe existir un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales en la empresa?

De conformidad con lo previsto en el inciso 4º del artículo 66 de la Ley N° 16.744, sobre Accidentes del trabajo y Enfermedades Profesionales, en las empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores es obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, el que debe ser dirigido por un experto en prevención, el cual debe

formar parte por derecho propio en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que exista en la empresa.

Más ...

¿Los edificios y condominios están obligados a tener un reglamento interno de orden, higiene y seguridad?

Como consecuencia de las modificaciones introducidas al Código del Trabajo por la ley 19.759, de 05.10.01, los edificios y condominios regidos por la ley 19.537, sobre Copropiedad Inmobiliaria, se encuentran obligados a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad en los términos dispuesto por el artículo 153 del Código del Trabajo.

Más ...

¿Puede el empleador amonestar por escrito al trabajador ante una acción de éste que él considere como impropia, improcedente o indebida?

El empleador puede amonestar por escrito al trabajador siempre y cuando tenga un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y contemple en él la sanción de amonestación para una falta específica. Las empresas que tengan 10 o más trabajadores permanentes, están obligadas a tener un reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

Más ...

¿Puede el empleador modificar el reglamento interno de orden, higiene y seguridad?

El reglamento interno de orden, higiene y seguridad puede ser modificado por el empleador en el momento que lo estime conveniente. Se debe poner en conocimiento de los trabajadores las modificaciones con 30 días de anticipación a la fecha en que comenzarán a regir, entregando un ejemplar del mismo y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles en el lugar de las faenas con la misma anticipación, entregándose copia al sindicato y al Comité Paritario existentes en la empresa. Una vez que ha empezado a regir, dentro de los cinco días siguientes debe remitirse copia de las modificaciones a la Dirección del Trabajo y al Servicio de Salud respectivo.

Más ...

¿Puede verse modificada una cláusula del contrato individual por haberse modificado el reglamento interno de la empresa?

El reglamento interno puede ser modificado por el empleador sin necesidad de contar con la anuencia de los trabajadores, ajustándose a la normativa legal. En cambio, los contratos de trabajo, individuales o colectivos nacen a la vida del derecho en virtud del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, de manera tal que su modificación sólo es posible en la medida que concurra el mutuo consentimiento de las mismas en aquellas materias en que han podido convenir libremente.

Más ...

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

El reglamento interno de la empresa debe contemplar las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores. Debe incluir dentro este apartado la prohibición a todo trabajador de la

empresa de ejercer en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, lo cual constituirá para todos estos efectos una conducta de acoso sexual. Por otra parte, debe contemplar un procedimiento al que deben someterse y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncia por acoso sexual.

[Más ...](#)

¿Qué debe contener un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad?

El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad debe contener, a lo menos, las siguientes menciones: • Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquel se efectúa en equipos; • Los descansos; • Los diversos tipos de remuneración; • El lugar, día y hora de pago de las remuneraciones; • Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores; • La designación de los cargos ejecutivos o dependientes de la empresa o establecimiento, ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias. En las empresas de 200 trabajadores o más, un registro que estipule los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales; • Las normas especiales relacionadas a las diversas faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado; • La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar; • Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deben cumplirse en la empresa o establecimiento; • Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que solo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el 25% de la remuneración diaria; • El procedimiento a que se someterá la aplicación de sanciones referidas en el párrafo anterior; • El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias de acoso sexual. • El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo N° 62 bis, esto es, incumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo.

Capacitación

¿A quién le corresponde financiar las actividades de capacitación que se realicen en la empresa?

De conformidad con lo previsto en la normativa del Estatuto de Capacitación y Empleo, los desembolsos que demanden las actividades de capacitación serán de cargo de las empresas, las cuales podrán compensarlos, así como los aportes que efectúen a los organismos técnicos intermedios para capacitación, con las obligaciones tributarias que les afecten, en la forma y condiciones que se expresen en el referido Estatuto. En cambio, si las actividades de capacitación no se enmarcan dentro de la normativa establecida en las disposiciones del Código del Trabajo y del Estatuto de Capacitación, la determinación de su financiamiento queda entregada a la voluntad de las partes involucradas, en conformidad con las reglas generales que rigen esta materia (Código Civil, de Comercio, etc.). Así lo ha señalado la Dirección del Trabajo en dictamen 1514/092 de 03.04.98.

[Más ...](#)

¿Corresponde constituir comité bipartito de capacitación en las empresas que habitualmente tienen menos de 15 trabajadores pero que temporalmente sobrepasan dicho número?

La obligatoriedad de constituir el Comité Bipartito de Capacitación está determinada por el número de trabajadores que laboran en la empresa. De este modo, aquellas empresas en las que trabajen 15 o más trabajadores estarán obligadas a constituir los referidos comités, ya sea que se trate de trabajadores permanentes o transitorios, por cuanto la norma legal no distingue al respecto.

Más ...

¿Cuál es el procedimiento para elegir a los representantes de los trabajadores al Comité Bipartito de Capacitación?

Los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán tres representantes en el comité, si el conjunto de los afiliados al o los sindicatos representa más del setenta y cinco por ciento de los trabajadores de la empresa; designarán dos representantes, si el conjunto de afiliados representa entre el setenta y cinco y el cincuenta por ciento, y, designarán uno, si representa menos del cincuenta por ciento y más del veinticinco por ciento del total de trabajadores de la empresa. Para estos efectos la ley entiende por trabajadores sindicalizados los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios. Los trabajadores no sindicalizados tendrán derecho a un representante si los trabajadores sindicalizados pueden designar dos miembros; tendrán derecho a dos si los trabajadores sindicalizados pueden designar sólo a uno de los miembros del comité, y, a tres, en el caso que los trabajadores sindicalizados representen menos del 25% de los trabajadores de la empresa, o no existiere sindicato en ella.

Más ...

¿Cuál es la vigencia del mandato de los miembros del Comité Bipartito de Capacitación?

La ley no señala plazo de vigencia del mandato de los miembros del comité bipartito de capacitación. El legislador ha querido entregar a la autonomía de las partes la regulación de las normas sobre esta materia, así como en los casos en que los representantes deben ser reemplazados, ya sea por muerte, renuncia, incapacidad u otros. Así lo ha señalado la Dirección del Trabajo en dictamen 1935/124 de 29.04.98.

Más ...

¿Cuáles son las funciones del Comité Bipartito de Capacitación?

Las empresas que tengan contratados a 15 o más trabajadores, tienen la obligación de constituir un comité bipartito de capacitación, el cual tiene las siguientes funciones: - Acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa. - Asesorar a la dirección de empresa en materias de capacitación.

Más ...

¿De quién es la responsabilidad de que en la empresa se constituya el Comité Bipartito de Capacitación?

La intención del legislador ha sido la de imponer la obligación de constituir el comité bipartito de capacitación a la empresa, y, por tanto, será ésta la que deba instar prioritariamente a su constitución, recayendo sobre la misma la responsabilidad, por una parte, de designar a sus

representantes y, por otra, no impedir la elección de los representantes de los trabajadores. De este modo, correspondería que el empleador, además de designar a sus representantes, comunique a todos los trabajadores de la empresa y a las organizaciones sindicales que existan en ella, la constitución del comité bipartito de capacitación, pudiendo señalar una fecha para que se proceda a la elección y/o designación de los representantes de los trabajadores, otorgando un plazo prudencial para ello.

Más ...

¿En qué consiste la franquicia tributaria que otorga el SENCE por las actividades de capacitación que realice la empresa?

La Franquicia Tributaria es el incentivo tributario establecido por la ley N° 19.518 que se otorga a las empresas clasificadas por el Servicio de Impuestos Internos como Contribuyente de Primera Categoría de la Ley de Impuesto a la Renta y que consiste en la posibilidad de descontar del impuesto a la renta a pagar anualmente, hasta la concurrencia del 1% de la planilla anual de remuneraciones del conjunto de trabajadores, ex-trabajadores y potenciales trabajadores con los alcances, límites y montos que establece la mencionada ley. Para mayor información respecto de esta materia se puede visitar el sitio web del Servicio Nacional de Capacitación: www.sence.cl

Más ...

¿Es obligatorio para el trabajador asistir a cursos programados por la empresa, sean o no reconocidos por el SENCE?

"En el caso que la capacitación sea reconocida por el SENCE, deben cumplirse las siguientes reglas: a) Si la actividad o acción se realiza dentro de la jornada de trabajo, el trabajador está obligado a cumplir dicha actividad como parte de su jornada con la remuneración pactada, es decir, las horas destinadas a capacitación no disminuyen ni incrementan la remuneración porque no dan derecho a ella por expresa disposición de la ley; b) La capacitación realizada fuera del horario de trabajo no da derecho a pago de horas extras; c) El tiempo destinado a la capacitación será siempre considerado para los efectos de la protección de los accidentes del trabajo. En el caso que la capacitación no sea reconocida por el SENCE, se debe considerar: a) Si se realiza dentro de la jornada de trabajo pactada, será obligatorio para el trabajador asistir a dichos cursos, los cuales pueden o no estar asociados a un aumento de remuneración de acuerdo a lo negociado por las partes. b) Si la capacitación se realiza fuera del horario de trabajo, será voluntario para el trabajador participar en dicha actividad, pero en caso de que decida participar tendrá derecho al pago de horas extras.

Más ...

¿Para el evento de una renuncia voluntaria puede el empleador exigir una fianza o garantía de la devolución proporcional del dinero correspondiente al valor de los cursos de capacitación?

La Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa, entre otras, en dictamen 4924/269 de 19.08.97, que no se ajustan a derecho las cláusulas contractuales que constituyen fianzas u otra forma de garantía de la devolución proporcional del dinero correspondiente al valor de los cursos de capacitación en el caso de renuncia voluntaria del trabajador.

Más ...

¿Pueden ser sancionados los trabajadores por no elegir a sus representantes al Comité Bipartito de Capacitación?

La ley entrega competencia a la Dirección del Trabajo para fiscalizar las reglas de designación de los representantes de los comités bipartitos, tanto de los trabajadores como de la empresa, competencia que se extiende a la constitución de los mismos. Las empresas, los organismos técnicos de capacitación o los organismos técnicos intermedios para capacitación que infrinjan las normas de la Ley 19.518, podrán ser sancionados con multa de 3 a 50 unidades tributarias mensuales. Ahora bien, de acuerdo a lo sostenido por la Dirección del Trabajo en dictámenes 1935/124 de 29.04.98 y 5899/395 de 30.11.98, en relación con las infracciones que dicen relación con la elección de los representantes al comité bipartito de capacitación en que pudieran incurrir los trabajadores, cabe señalar que las mismas no tienen contemplada una sanción y, por tanto, la fiscalización de la Dirección del Trabajo en este caso, se limita a impartir instrucciones tendientes a obtener el cumplimiento de la ley sobre esta materia.

Más ...

¿Puede un empleador exigir como requisito previo para la contratación de trabajadores del sector de la minería haber realizado el curso de capacitación en seguridad minera o de prevención de riesgos laborales denominado Curso Baprever?

La exigencia del curso de capacitación en seguridad minera o de prevención de riesgos laborales denominado Curso Baprever o cualquier otro de similares características, como requisito previo a la contratación de trabajadores del sector de la minería, constituiría un acto discriminatorio, toda vez que las actividades de prevención, incluyendo en ellas aquellas que dicen relación con la capacitación y adiestramiento del personal, constituyen una obligación del empleador, no pudiendo por tanto entenderse éstas como una exigencia basada en la "capacidad o idoneidad personal" o una "calificación" inherente al ejercicio de un determinado empleo, únicas condiciones admitidas como elementos diferenciadores por nuestro ordenamiento jurídico.

Más ...

¿Se encuentra obligado el trabajador a asistir a cursos de capacitación cuando éstos se han programados para el día de su descanso semanal?

No. Las acciones o actividades de capacitación programadas por la empresa durante el descanso semanal de sus trabajadores, no obligan a los trabajadores a cumplir o a participar de ellas, porque dicho período no es jornada de trabajo ni corresponde ser remunerado, a menos que las partes así lo hayan acordado en forma individual o colectiva.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Condiciones Ambientales

¿Cuál es la norma legal que regula la ventilación en los lugares de trabajo?

El artículo 32 del Decreto Supremo N° 594, de 2000, del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo,

establece que todo lugar de trabajo debe permanecer, por medios naturales o artificiales, una ventilación que contribuya a proporcionar condiciones ambientales confortables y que no causen molestias o perjudiquen la salud del trabajador. De esta forma, si el lugar de trabajo no tiene la ventilación necesaria, el empleador se encuentra en la obligación de tomar todas las medidas necesarias para solucionar el problema.

Más ...

¿Cuál es la normativa que se aplica a las actividades agrícolas?

La normativa aplicable a las actividades agrícolas, pecuarias y forestales a campo abierto es la contenida en los artículos 118 y siguientes del Decreto Supremo N° 594, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo anterior, guarda relación con lo dispuesto en 92 del Código del Trabajo y en lo relativo a los trabajadores agrícolas de temporada, con lo señalado en el artículo 95 del mismo cuerpo legal.

Más ...

¿Cuántos extintores de incendio debe haber en el lugar de trabajo?

El número mínimo de extintores debe determinarse dividiendo la superficie a proteger por la superficie de cubrimiento máxima del extintor, aproximando el valor resultante al entero superior. Este número de extintores deberá distribuirse en la superficie a proteger de modo tal que desde cualquier punto, el recorrido hasta el equipo más cercano no supere la distancia máxima de traslado correspondiente. Los extintores debe ubicarse en sitios de fácil acceso, claramente identificados, libres de cualquier obstáculo, a una altura máxima de 1.30 metros, medidos desde el suelo hasta el extintor y en óptimas condiciones de funcionamiento.

Más ...

¿Es el empleador el responsable de que los elementos de protección personal que se han proporcionado a los trabajadores para evitar accidentes en el trabajo sean utilizados por los dependientes?

Sí. El legislador ha hecho recaer en el empleador la responsabilidad de proteger con eficacia la vida y salud de los trabajadores de su empresa debiendo dotarlos de los implementos de seguridad que sean necesarios para tales fines. Así las cosas, es el empleador quien debe adoptar las medidas tendientes a que sus trabajadores utilicen los implementos de seguridad que él mismo pone a su disposición con el objeto de evitar los accidentes en el trabajo. En el reglamento interno de orden, higiene y seguridad que tenga la empresa se puede establecer, dentro de las obligaciones a que deben sujetarse los trabajadores, aquellas relativas al uso de los implementos de seguridad que se ha puesto a su disposición y cuya inobservancia puede ser sancionada en conformidad a lo previsto en el N° 10 del artículo 154 del Código del Trabajo.

Más ...

¿Es obligatorio para el empleador tomar medidas que permitan que el trabajo que se deba realizar sea más seguro?

Sí. Según la normativa vigente debe suprimirse en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores. Además, el empleador estará

obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. De esta forma la ley ha hecho recaer en el empleador la responsabilidad de evitar la ocurrencia de accidentes en el trabajo debiendo tomar todas las medidas necesarias para ello.

Más ...

¿Puede disponer el empleador que el valor de reposición de los equipos o elementos de protección personal sean de cargo del trabajador en caso que la pérdida o el deterioro sean imputables al dependiente?

No. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 68, inciso 3°, de la ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, el empleador debe proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. La contravención de tal norma legal la ley la sanciona con multa aplicada por los Servicios de Salud, sin perjuicio del recargo en la cotización previsional por parte del organismo administrador del seguro

Más ...

¿Puede el empleador hacer recaer en el trabajador parte o todo el costo de los elementos de protección personal que deban utilizarse en la ejecución de las labores?

No. El empleador debe proporcionar a sus trabajadores, libre de costo los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. De esta forma, resulta jurídicamente improcedente que el trabajador concorra a financiar, aún en parte, el costo que ha implicado para el empleador el proporcionar los elementos de protección personal.

Más ...

¿Deben los trabajadores devolver al término del contrato los elementos de protección que se les proporcionaron para realizar los trabajos convenidos?

Sí. Las normas que regulan la protección del trabajador en las faenas obligan al empleador otorgar a los dependientes los elementos necesarios para la protección de su vida y salud, debiendo entregar dichos elementos en forma gratuita y obligar al dependiente a usarlos durante la jornada de trabajo. Ahora bien, la propiedad de estos elementos pertenece al empleador, el cual entrega la tenencia de los mismos a los trabajadores para su uso obligatorio en el cumplimiento de sus funciones, por lo que corresponde que al término de la relación laboral el trabajador devuelva aquellos elementos que estaba utilizando, no siendo procedente que el empleador, en lugar de su restitución, cobre el valor comercial o residual de la especie.

Contaminación Ambiental

¿Cuál es el nivel de ruido máximo permitido a que puede estar expuesto un trabajador en condiciones normales de trabajo?

La exposición de los trabajadores a un ruido estable y/o variable, debe ser controlada por el empleador de manera tal que, en una jornada de ocho (8) horas de trabajo, el nivel de ruido ambiente continuo no debe superar los 85 decibeles, medidos en la posición del oído del trabajador a través de la utilización de un sonómetro, el cual puede ser requerido por el empleador al Instituto de Seguridad Laboral (ISL) o Mutualidades a la cual pertenezca la empresa. Si los niveles de ruido fueran superiores a 85 decibeles, el tiempo de exposición de los trabajadores a dicho ruido debe disminuir. El empleador está obligado a tomar todas medidas necesarias para la protección de la vida y salud de sus trabajadores.

Más ...

¿Cuánto es el tiempo máximo que un trabajador puede dedicar a la digitación durante la jornada de trabajo?

Un trabajador no puede dedicar a la operación de digitar, para uno o más empleadores, un tiempo superior a 8 horas diarias ni a 40 horas semanales, debiendo concedérsele un descanso de cinco minutos después de cada período de 20 minutos de digitación continua, durante la jornada de trabajo.

Más ...

¿Qué luminosidad debe tener un lugar de trabajo?

El artículo 103 del Decreto Supremo N° 594, de 2000, del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, establece que todo lugar de trabajo, con excepción de faenas mineras subterráneas o similares, debe estar iluminado con luz natural o artificial que dependerá de la faena o actividad que en él se realice siendo el valor mínimo de la iluminación promedio la que se indica en tabla contenida en la norma en comento.

Más ...

¿Qué normativa regula el trabajo en un frigorífico a bajas temperaturas?

El Decreto Supremo N° 594 de Salud, publicado en el Diario Oficial el 29.04.2000, que aprobó el nuevo Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, regula la exposición ocupacional al frío en los artículos 99 al 102. Se entiende como exposición al frío las combinaciones de temperatura y velocidad del aire que logren bajar la temperatura profunda del cuerpo del trabajador a 36°C o menos, siendo 35°C admitida para una sola exposición ocasional. Se considera como temperatura ambiental crítica, al aire libre, aquella igual o menor de 10°C, que se agrava por la lluvia y/o corrientes de aire.

Prevención

¿Cuál es el peso máximo para las labores de carga y descarga efectuadas en forma manual?

El peso máximo que los trabajadores pueden manipular manualmente es de 25 kilos. Se prohíbe manipulación manual de carga y descarga para mujeres embarazadas. Los menores de 18 años y mujeres, no pueden llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar de manera manual, sin ayuda mecánica, cargas mayores a 20 kilos.

Más ...

¿Cuáles son los instrumentos de prevención de riesgos en la empresa?

Los instrumentos de prevención de riesgos que pueden existir en una empresa según si se cumple con los requisitos para ello son: el Reglamento Interno, el comité paritario, el Departamento de Prevención de Riesgos y el Derecho a Saber.

Más ...

¿Cuándo debe existir un Departamento de Prevención de Riesgos en la empresa?

La ley dispone que en aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios.

Más ...

¿Cuándo debe informarse el derecho a saber?

Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores: a) Cuando se ingresa al trabajo b) Cuando se realiza un nuevo procedimiento de trabajo c) Cuando se cambia el proceso productivo

Más ...

¿En qué consiste el derecho a saber?

El empleador obligatoriamente debe informar a sus trabajadores al momento de su contratación, o en casos de iniciar actividades que impliquen riesgos, sobre los siguientes aspectos: - Riesgos que implican sus labores - Las medidas preventivas y - Métodos de trabajo correctos. Los empleadores deben dar cumplimiento a las obligaciones indicadas, a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS), o en caso de que éstos no existan, se debe proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más adecuada y conveniente.

Más ...

¿Es obligatorio para el empleador tomar medidas que permitan que el trabajo que se deba realizar sea más seguro?

Sí. Según la normativa vigente debe suprimirse en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores. Además, el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como

también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. De esta forma la ley ha hecho recaer en el empleador la responsabilidad de evitar la ocurrencia de accidentes en el trabajo debiendo tomar todas las medidas necesarias para ello.

Más ...

¿Por medio de qué instrumentos se puede informar a los trabajadores?

La información relativa al derecho a saber se puede materializar mediante los siguientes instrumentos: - Departamento de Prevención de Riesgos - Comités Paritarios de Higiene y Seguridad - Reglamento Interno de Higiene y Seguridad - Documento especialmente realizado

Más ...

¿Qué diferencias existen entre el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad que regula el Art. 153 del Código del Trabajo y el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad normado por la ley 16.744 y el Decreto Supremo Nº 40 de 1969, que aprobó el Reglamento sobre la Prevención de Riesgos Profesionales?

El reglamento de Higiene y Seguridad es obligatorio para toda empresa, independiente el número de trabajadores, en cambio el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad es exigible cuando la empresa cuenta con 10 o más trabajadores contratados permanentemente. No existe inconveniente legal, para que el empleador pueda disponer en un único reglamento, las materias señaladas en el Código del Trabajo como aquellas relativas a las normas sobre prevención y seguridad.

Más ...

¿Qué medidas deben adoptar los empleadores para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta?

Si los trabajadores prestan servicio al aire libre deben ser protegidos adecuadamente usando: 1) Protector Solar, factor 30 como mínimo, en gel. Este debe ser aplicado al menos 2 veces durante la jornada laboral, especialmente en las zonas descubiertas, también debe ser usado todos los días del año, aunque esté nublado. 2) Sombrero de visera ancha tipo legionario, que proteja hasta el cuello. Si usa casco de seguridad debe tener, bajo este, un elemento de algodón para la protección del cuello. 3) Anteojos de seguridad con filtro foto-protector, exceptuando a los trabajadores que usan protector facial. 4) el vestuario debe estar confeccionado con tejido de trama apretada (que no se vea a través de él), cubriendo brazos y piernas.

Más ...

¿Qué se entiende por Medidas Preventivas para efectos del derecho a saber?

Son Medidas Preventivas todas aquellas que sirvan para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

Más ...

¿Qué se entiende por método de trabajo seguro para el derecho a saber?

Por método de trabajo seguro se entiende el modo de obrar o proceder en el trabajo, indicando cada paso a seguir y las medidas de seguridad que se deben adoptar.

Más ...

¿Qué se entiende por riesgo para efectos del derecho a saber?

Se entiende por riesgo para efectos del derecho a saber los que por su naturaleza están de tal manera unidos a la función y lugar de trabajo, que no se pueden separar de ellos. Por ende, los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

Más ...

¿Sobre qué materias se debe informar especialmente al trabajador?

Se debe informar especialmente: a) acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo; b) sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos; c) acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Saneamiento Básico de Lugares de Trabajo

¿Cuál es la cantidad mínima de excusados y lavatorios que debe existir en la empresa?

Todo lugar de trabajo debe estar provisto de servicios higiénicos, de uso individual o colectivo, que cuenten como mínimo de un excusado y un lavatorio. El número mínimo de artefactos depende de la cantidad de trabajadores. Sin embargo, cuando el número total de trabajadores y trabajadoras sea de diez o menos, el empleador puede habilitar un servicio higiénico de uso universal para hombres y mujeres, el que deberá contar con cierre interior y cumplir con las exigencias señaladas en la ley.

Más ...

¿Cuál es la normativa que se aplica a las actividades agrícolas?

La normativa aplicable a las actividades agrícolas, pecuarias y forestales a campo abierto es la contenida en los artículos 118 y siguientes del Decreto Supremo N° 594, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. Lo anterior, guarda relación con lo dispuesto en 92 del Código del Trabajo y en lo relativo a los trabajadores agrícolas de temporada, con lo señalado en el artículo 95 del mismo cuerpo legal.

Más ...

¿Cuándo es obligatorio para el empleador habilitar un comedor en el lugar de trabajo?

Según el artículo 28 del Decreto Supremo 594 de 1999, del Ministerio de Salud, el empleador está obligado a disponer de un comedor cuando los trabajadores se vean obligados a consumir alimentos en el lugar donde prestan sus servicios, debido a la naturaleza o modalidad del trabajo que realizan.

Más ...

¿Debe el empleador proporcionar un casillero especial para guardar la ropa de trabajo cuando la labor implica estar en contacto con sustancias tóxicas o infecciosas?

En aquellos lugares en que los trabajadores están expuestos a sustancias tóxicas o infecciosas, éstos deben tener dos casilleros individuales, separados e independientes, uno destinado a la ropa de trabajo y el otro a la vestimenta habitual. En tal caso es responsabilidad del empleador hacerse cargo del lavado de la ropa de trabajo y adoptar las medidas que impidan que el trabajador la saque del lugar de trabajo.

Más ...

¿En qué circunstancias el empleador debe habilitar casilleros donde guarden su ropa los trabajadores?

Todo lugar de trabajo donde el tipo de actividad requiera el cambio de ropa, debe estar dotado de un recinto fijo o móvil destinado a vestidor, cuyo espacio interior debe estar limpio y protegido de condiciones climáticas externas. Cuando trabajen hombres y mujeres los vestidores deben ser independientes y separados. Los casilleros guardarropas deben estar en buenas condiciones, ser ventilados y en número igual al total de trabajadores ocupados en el trabajo o faena.

Más ...

¿Es de responsabilidad del empleador que los lugares de trabajo se mantengan en buenas condiciones de orden y limpieza?

El empleador está obligado a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para él. La normativa establece que los lugares de trabajo deben mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza.

Más ...

¿Qué norma legal exige el suministro de agua potable en los lugares de trabajo?

El artículo 12 y siguientes del Decreto Supremo N° 594, de 2000, del Ministerio de Salud, establece que todo lugar de trabajo deberá contar con agua potable destinada al consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal, de uso individual o colectivo. Las instalaciones, artefactos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable deberán cumplir con las disposiciones legales vigentes sobre la materia. Las redes de distribución de aguas provenientes de abastecimientos distintos de la red pública de agua potable, deberán ser totalmente independientes de esta última, sin interconexiones de ninguna especie entre ambas.

Más ...

¿Qué norma legal exige que en los lugares de trabajo los pasillos deben estar libres de obstáculos?

Conforme a lo previsto en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 594, de 2000, del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, los pisos de los lugares de trabajo, así como los pasillos de tránsito, deben

mantenerse libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento de los trabajadores, tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia.

Seguro de Accidentes del Trabajo

¿Cómo se financia el seguro de accidentes y enfermedades profesionales?

El seguro de accidentes del trabajo se financia con tres cotizaciones de cargo del empleador: 1) Cotización básica del 0,90% de las remuneraciones imponibles; 2) Cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa, que no puede exceder de 3,4% de las remuneraciones imponibles; y 3) Cotización extraordinaria de 0,015% de las remuneraciones imponibles hasta el 31/12/2018, que disminuye a un 0,01% desde el 1/01/2019 y se paga hasta el 31/12/2019. Además de las cotizaciones, el seguro se financia con las multas que curse el organismo administrador (mutualidad), las utilidades que obtenga de la inversión de los fondos de reserva y montos que recupere de acuerdo con los artículos 56 y 69 de la Ley 16.744.

Más ...

¿Dónde debe ser atendido el trabajador que ha sufrido un accidente del trabajo cuando el empleador no está afiliado a una mutual?

La administración del seguro social corresponde, por una parte, por las Mutualidades de Empleadores (Asociación Chilena de Seguridad, Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, Instituto de Seguridad del Trabajo) y, por otro lado, por el Instituto de Seguridad Laboral (ISL). Si el accidente es de riesgo vital, el trabajador debe ser atendido en el centro médico más próximo al lugar del evento; si no lo es, será atendido en un servicio de salud o en una institución con la cual el ISL tenga convenio.

Más ...

¿En qué consiste el derecho a saber del trabajador respecto de los riesgos inherentes a sus labores?

El empleador obligatoriamente debe informar a sus trabajadores al momento de su contratación, o en casos de iniciar actividades que impliquen riesgos, sobre los siguientes aspectos: - Riesgos que implican sus labores - Las medidas preventivas y - Métodos de trabajo correctos. Los empleadores deben dar cumplimiento a las obligaciones indicadas, a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS), o en caso de que éstos no existan, se debe proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más adecuada y conveniente.

Más ...

¿Está el empleador obligado a dar cuenta de la ocurrencia en su empresa de un accidente del trabajo?

Sí. Debe comunicar inmediatamente de producido todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, aunque crea que se trata de un accidente común. Esta comunicación es por escrito a la mutual de empleadores a la cual esté afiliado o al servicio de salud respectivo, en caso de no estar afiliado a alguna mutualidad. Si el

empleador no realiza la denuncia debe hacerlo el mismo accidentado o enfermo, el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, o el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Más ...

¿Qué se entiende por accidente de trayecto?

Son los accidentes que ocurren en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo. Cuando el accidente se produce en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, se considera que el siniestro está relacionado con el trabajo al que se dirigía el trabajador.

Más ...

¿Quién califica si el accidente es de origen común o del trabajo?

Existen dos tipos de accidentes: el común y el laboral, que es tratado según la ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, mediante la mutual a la que esté afiliado el empleador o en los hospitales, postas o policlínicos, en caso que no esté afiliado a ninguna. Determinar si el accidente es común o del trabajo es facultad de las COMPIN, ISAPRES, Unidades de Licencias Médicas y Mutualidades de Empleadores y, en última instancia, de la Superintendencia de Seguridad Social.

TERMINACION DE CONTRATO

Aviso de despido

¿En qué circunstancias un empleador no se encuentra obligado a pagar remuneraciones al trabajador con posterioridad a su despido cuando existe deuda previsional?

No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda.

Más ...

¿Cómo se computa el plazo de preaviso de despido que se otorga por la causal de necesidades de la empresa?

Debe tenerse presente que el día tiene una duración de 24 horas y se comienza a contar desde las 0 horas de uno determinado hasta las 24 horas del mismo. Así las cosas, 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, debiendo excluirse de dicho cómputo aquellas fracciones de horas que no alcanzan a conformar un día. Así, por ejemplo, si el dependiente es notificado personalmente del término de su contrato por alguna de las citadas causales el día 17 de octubre a las 18 horas, el cómputo del plazo de que se trata deberá iniciarse a las 0 horas del día siguiente, esto es, 18 de octubre, venciendo, por lo tanto, el 16 de noviembre a las 24 horas.

Más ...

¿Cuál es el plazo que dispone el empleador para enviar por correo certificado la notificación de despido del trabajador cuando se aplica alguna de las causales del artículo 159 ó 160 del Código del Trabajo?

El empleador debe comunicar por escrito, ya sea personalmente o por carta certificada al domicilio del trabajador especificado en el contrato de trabajo, el aviso de término de la relación laboral dentro de 3 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador, cuando se aplican las siguientes causales: - Vencimiento del plazo convenido en el contrato (término del contrato de plazo fijo por artículo 159 N°4) - Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (término de la obra o faena por artículo 159 N°5) - Por faltas disciplinarias Por haber incurrido el trabajador en alguna de las causales o hipótesis contempladas en el artículo 160 (causales del artículo 160) En tanto, el plazo de notificación será de 6 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador, cuando se aplica término del contrato por caso fortuito o fuerza mayor (artículo 159 N°6).

Más ...

¿Cuáles son las causales legales de terminación de contrato?

Las causales están contenidas en los siguientes artículos del Código del Trabajo: Artículo 159: 1.- Acuerdo entre las partes de ponerle término. 2.-Renuncia del trabajador. 3.-Muerte del trabajador. 4.- Vencimiento del plazo del contrato. 5.- Término del trabajo acordado. 6.- Caso fortuito o fuerza mayor, es decir una situación ajena a las partes, que no era posible de prevenir que hace imposible realizar el trabajo convenido, como un terremoto, una inundación que destruyen el local de la empresa. Artículo 160: 1.- Conductas indebidas y graves del trabajador, tales como falta de probidad, acoso sexual, maltrato físico contra el empleador u otro trabajador, Injurias contra el empleador, conducta inmoral que afecte la empresa y acoso laboral. 2.- Realizar actividades prohibidas en el contrato de trabajo 3.- No presentarse el trabajador a sus labores sin causa justificada dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días en el mes; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que está a cargo de una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra. 4.- Abandono del trabajo, entendiéndose por tal: a) la salida injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato. 5.- 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, o a la salud de éstos. 6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías. 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Artículo 161: - Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. - Desahucio escrito del empleador. Artículo 163 bis: - Por haber sido sometido el empleador, mediante resolución judicial, a un procedimiento concursal de liquidación de sus bienes. (VER: Artículos 159, 160, 161 y 163 bis Código del Trabajo)

Más ...

¿Cuáles son las consecuencias para el empleador al despedir a un trabajador no estando pagadas íntegramente sus cotizaciones previsionales?

Más ...

¿Cuáles son las cotizaciones previsionales que deben estar pagadas al momento de la terminación del contrato cuando se despide a un trabajador?

El empleador debe acreditar el pago de las siguientes cotizaciones al momento de poner término al contrato de trabajo: a) Las cotizaciones para pensiones (antiguo o nuevo sistema previsional). b) Las cotizaciones de salud (sistema público o privado de salud) c) La cotización para el seguro de desempleo, si correspondiere. Todas las cotizaciones señaladas, hasta el último día del mes anterior al despido, deben estar íntegramente pagadas al momento del despido Cabe señalar que no se requiere acreditar el pago de la cotización correspondiente a la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, ni el aporte del 4,11% pagado por el empleador en el caso de los(as) trabajadores(as) de casa particular.

Más ...

¿Cuáles son las formalidades que deben cumplirse para que el aviso de terminación del contrato se otorgue conforme a la ley laboral?

El empleador debe comunicarlo: - Por escrito al trabajador, notificándole personalmente o por carta certificada remitida a su domicilio. - Con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, - Informar la causal legal aplicada y los hechos en que se funda el despido, - Señalar las indemnizaciones que se pagarán si correspondiere y. - El estado de pago en que se encuentran sus imposiciones hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que acrediten tal pago respecto de todo el período trabajado. Esta comunicación debe hacerse: Con una anticipación de 30 días, a lo menos, si la causal invocada son las necesidades de la empresa o el desahucio, salvo que se pague la indemnización sustitutiva del aviso previo. Dentro de los 3 días hábiles siguientes a la separación del trabajador, para las demás causales. Dentro de los 6 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador si se invoca el caso fortuito o fuerza mayor y, en caso de liquidación de la empresa (antigua quiebra)

Más ...

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

No. El trabajador al que se ha notificado con 30 días de anticipación su despido, debe cumplir la jornada laboral en forma normal hasta el día fijado en el aviso, sin que pueda destinar parte de su jornada a buscar trabajo en otra empresa, a menos que lo acuerde con el empleador.

Más ...

¿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. Cuando el aviso se da con menos de 30 días de anticipación, el empleador igualmente deberá pagar la indemnización sustitutiva, en forma íntegra, equivalente a la última remuneración mensual que le corresponder percibir al trabajador.

Más ...

¿Puede el empleador dejar sin efecto el aviso escrito de término de contrato si la causal invocada es la de necesidades de la empresa?

No, el empleador no puede dejar sin efecto el aviso de término de contrato, a menos que lo acuerde con el trabajador.

Más ...

¿Puede el empleador determinar que el trabajador que ha sido notificado de su despido inicie el feriado anual en el periodo de preaviso?

Si el empleador comunicó al dependiente el término de contrato por la causal de necesidades de la empresa mediante un aviso dado con 30 días de anticipación, durante dicho tiempo el contrato se mantendrá vigente no existiendo inconveniente legal alguno para que el trabajador inicie su descanso por feriado legal en la medida que tal beneficio haya sido solicitado por el dependiente. Por el contrario, no podría el empleador imponer las vacaciones durante el mes en que se dio el aviso de término de contrato si el trabajador no está de acuerdo en iniciar el descanso de que se trata.

Más ...

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

Si durante el transcurso del plazo de preaviso de despido por necesidades de la empresa comunicado por el empleador, el trabajador hace uso de licencia médica, cualquiera sea el origen o causa, el conteo del plazo se interrumpe. Una vez que termine el reposo establecido en la licencia médica, seguirá corriendo lo que reste del plazo de preaviso.

Más ...

¿Quién debe pagar las impositivas adeudadas a un trabajador que será despedido cuando la empresa ha cambiado de dueño?

La Dirección del Trabajo ha establecido en dictamen 3522/066 de 07.08.06, que el nuevo dueño, poseedor o mero tenedor de una empresa, se encuentra obligado a pagar las prestaciones y beneficios que el antiguo propietario hubiere quedado adeudando a los trabajadores, incluidas entre aquéllas las cotizaciones previsionales a los respectivos organismos de previsión.

Más ...

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

No. La ley señala que para que el trabajador pueda ser despedido sus cotizaciones previsionales deben estar totalmente pagadas, no sólo declaradas. Si el trabajador fue despedido estando sus cotizaciones previsionales impagas el empleador debe seguir pagándole sus remuneraciones hasta que se ponga al día con el pago de esas cotizaciones previsionales y le avise, por correo certificado. Finalmente debe señalarse que la denominada Ley Bustos, detallada en el párrafo anterior, no se aplica cuando el contrato de trabajo termina por renuncia, por mutuo acuerdo o por fallecimiento del trabajador.

Causales Art 161

Texto

Art. 161. Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.

L. 19.010

Art. 3º

L. 19.759

Art. único, Nº 24,

letras a) y b)

En el caso de 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 en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

[¿Cuál es el procedimiento que debe seguirse para poner término al contrato de un trabajador cuando se aplica la causal de necesidades de la empresa?](#)

Debe comunicarlo por escrito al trabajador con las siguientes formalidades: - Aviso por escrito, con copia a la Inspección del Trabajo, con lo menos 30 días de anticipación a la fecha del despido, entregado personalmente al trabajador o enviado por correo certificado al domicilio señalado en el contrato. - Señalar la causal de despido y su fundamento. - Estado de pago de las imposiciones y, - Monto de las indemnizaciones que correspondan. Si la comunicación se realiza con menos de 30 días de anticipación, el empleador deberá pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a la última remuneración mensual pagada.

[Más ...](#)

[¿Debe el empleador informar al trabajador los hechos en que se funda el despido si se ha aplicado la causal de necesidades de la empresa?](#)

El empleador, en la comunicación que dirija al trabajador, debe señalar expresamente los hechos en que se funda el despido por la causal de necesidades de la empresa, señalando el legislador, a vía ejemplar, las derivadas de la racionalización o modernización de la empresa, bajas en la productividad y cambios en las condiciones del mercado o de la economía. Es del caso señalar que a partir del 01.12.01 no se puede invocar como causal la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador por haberla derogado expresamente el legislador.

[Más ...](#)

[¿En qué consiste la causal de necesidades de la empresa?](#)

Las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, como causal de término de la relación laboral se funda en circunstancias de carácter técnico o bien de orden económico, como son el cambio en las condiciones del mercado, la racionalización o modernización, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

[Más ...](#)

[¿Está obligado a prestar servicios el trabajador durante el período del aviso previo cuando ha sido notificado con anticipación del término de su contrato por la causal de necesidades de la empresa?](#)

Si el empleador ha decidido poner término al contrato de trabajo por necesidades de la empresa y opta por dar el aviso con la anticipación indicada en la norma legal el dependiente deberá prestar sus servicios precisamente hasta la fecha en que el contrato terminará. En otras palabras, el aviso

es tan solo una información que precisa que el contrato concluirá en una fecha determinada, manteniéndose plenamente vigente el contrato por dicho período y, por tanto, todas las obligaciones que de él se desprenden.

[Más ...](#)

[¿La circunstancia de que un trabajador se haya acogido a pensión de invalidez faculta al empleador para poner término a su contrato?](#)

No. El artículo 161 bis del Código del Trabajo, establece que la invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo.

[Más ...](#)

[¿Puede el empleador invocar alguna causal de las establecidas en el Código del Trabajo para poner término al contrato de un trabajador pensionado de invalidez?](#)

Nada impide al empleador invocar respecto de un trabajador pensionado o jubilado por invalidez alguna o algunas de las causales legales que contempla el Código del Trabajo en sus artículos 159, 160 o 161. En efecto, no existe norma legal alguna que obligue al empleador a reservar el puesto de trabajo del pensionado de invalidez total o parcial, durante o después de los tres años de emitido el primer dictamen de invalidez, toda vez que el estado de jubilado por esta contingencia o cualquiera otra no configura una especie de fuero laboral, y la legislación solo impide que se funde el despido en el estado de invalidez del trabajador.

[Más ...](#)

[¿Puede ponerse término a un contrato de plazo fijo por la causal de necesidades de la empresa?](#)

La Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa que no existe inconveniente en poner término a un contrato a plazo fijo por la causal de necesidades de la empresa, prevista en el actual inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo que resuelvan en definitiva los Tribunales de Justicia.

[Más ...](#)

[¿Qué efectos produce el feriado colectivo en el preaviso de término de contrato por la causal de necesidades de la empresa?](#)

El otorgamiento del beneficio del feriado colectivo suspende el plazo de preaviso de término de contrato por la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Dicho plazo debe entenderse suspendido durante todo el tiempo que dure el feriado colectivo y seguirá corriendo una vez que haya cesado la causa que dio origen a la suspensión.

[Más ...](#)

[¿Se puede despedir a un trabajador por la causal de necesidades de la empresa sin darse el aviso con 30 días de anticipación?](#)

Sí. Otorgar o no un aviso previo al despido de un trabajador por la causal de necesidades de la empresa con una anticipación mínima de 30 días es una facultad del empleador, permitiendo el

legislador sustituir la falta de anticipación mínima del aviso previo por una indemnización equivalente a 30 días de remuneración.

[Más ...](#)

¿Un contrato por obra o faena determinada puede terminar por la causal de necesidades de la empresa establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo?

Sí. El empleador puede poner término anticipado al contrato por obra o faena aplicando la causal de necesidades de la empresa. Cabe agregar que le corresponde exclusivamente a los Tribunales de Justicia, ante una demanda interpuesta por el trabajador, determinar si la causal de término de contrato aplicada se ajusta a derecho, es decir, si es o no justificada, como asimismo establecer los derechos laborales que le asisten al trabajador.

Causales Art 159

Texto

Art. 159. El contrato de trabajo terminará en los L. 19.010

siguientes casos: Art. 1º

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la

duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida.

Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

¿Cómo se pone término al contrato de un trabajador fallecido?

La muerte del trabajador pone término a la relación laboral con su empleador. En tal caso no es necesario suscribir un finiquito, sin perjuicio que deben pagarse las remuneraciones que se adeudan a dicho trabajador. Las remuneraciones adeudadas se deben pagar a quien acredite haberse hecho cargo del funeral. El saldo, si lo hay, y los demás beneficios (feriado proporcional) se deben pagar al cónyuge o conviviente civil, a los hijos o a los padres del fallecido, en el orden señalado.

[Más ...](#)

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

La renuncia debe cumplir con las siguientes formalidades: - Ser presentada, con a lo menos, 30 días de anticipación, - Por escrito firmada por el trabajador y - Ratificada ante un ministro de fe.

[Más ...](#)

¿Por qué causal termina el contrato por obra cuando el dependiente es destinado a otra faena de la misma obra retornando posteriormente a la faena original?

En el evento que el contrato de trabajo se celebre para la ejecución de una faena determinada y el dependiente sea destinado en forma transitoria a una faena distinta, dentro de la misma obra, retornando posteriormente a la labor originalmente pactada, debe considerarse que este termina con la conclusión del trabajo que dio origen al contrato.

[Más ...](#)

¿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. Puede hacerlo, ya que las únicas causales de término que no es posible invocar al empleador cuando el trabajador con licencia médica son las del artículo 161, esto es, necesidades de la empresa y desahucio.

[Más ...](#)

[¿Puede el trabajador demandar al empleador cuando se pone término al contrato de plazo fijo en forma anticipada?](#)

Sí. Cuando el empleador no cumple con su principal obligación, esto es, proporcionar el trabajo al dependiente y le pone término anticipadamente al contrato, el trabajador podría demandar por daños y perjuicios a su empleador por tal incumplimiento, en un juicio ordinario ante los tribunales civiles, ya que la legislación laboral no contempla las indemnizaciones por daños y perjuicios.

[Más ...](#)

[¿Puede ponerse término a un contrato de plazo fijo llegada la fecha fijada para su término si el trabajador está gozando de licencia médica?](#)

El hecho de que un trabajador esté gozando de licencia médica no impide que se aplique la causal de ""Vencimiento del plazo convenido"" a un trabajador que labora con un contrato de plazo fijo. La licencia médica por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional solo impide el despido por las causales establecidas en el artículo 161 del Código del trabajo, esto es, necesidades de la empresa y desahucio del empleador.

[Más ...](#)

[¿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.

[Más ...](#)

[¿Qué se entiende por caso fortuito o fuerza mayor?](#)

Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, los actos de autoridad ejercidos por funcionarios públicos, etc. De esta manera, el caso fortuito o fuerza mayor debe ser inimputable, vale decir, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes; imprevisible, esto es, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios y corrientes; e irresistible, es decir, que no se haya podido evitar, ni aun en el evento de oponerse las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

[Más ...](#)

[¿Quién determina si el trabajo o servicio para el cual fue contratado un trabajador ha llegado a su término?](#)

El empleador, en cada caso en particular, decide si el trabajo o servicio para el cual fue contratado un dependiente ha llegado efectivamente a su término, con el objeto de aplicar la causal contemplada en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, sin perjuicio del derecho que asiste al trabajador afectado para reclamar ante los Tribunales de Justicia, del término injustificado del contrato.

Causales Art 160

Texto

Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: L. 19.010 Art. 2º

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
- b) Conductas de acoso sexual;
- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador;
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña, y
- f) Conductas de acoso laboral.

L. 19.759

Art. único, Nº 23

2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador,

entendiéndose por tal:

- a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
- b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

5.- 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, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

¿Cuál es el plazo que dispone un trabajador para reclamar en los Tribunales de Justicia un despido que estima indebido?

"Dispone de 60 días hábiles (lunes a sábado, salvo feriados) desde la separación de sus funciones. Este plazo se amplía a un máximo de 90 días hábiles si el trabajador presenta un reclamo ante la Inspección del Trabajo.

[Más ...](#)

¿Cuál es el procedimiento para comunicar un despido fundado en alguna de las causales que se establecen en el artículo 160 del Código del Trabajo?

Dentro de los 3 días hábiles siguiente a la separación de funciones, el empleador debe entregar el aviso de término de contrato al trabajador en forma personal, o enviarlo por correo certificado al domicilio que se haya señalado en el contrato. El aviso de término debe indicar la causal, los hechos en que se funda y el estado de pago de las cotizaciones previsionales. El empleador debe informar el término de contrato a la Inspección del Trabajo a través del sitio web www.direcciondeltrabajo.cl

[Más ...](#)

[¿El consumo de alcohol en el lugar de trabajo o la prestación de servicios bajo su influencia es causal de terminación del contrato?](#)

El consumo de alcohol dentro de la empresa, así como la prestación de servicios bajo su influencia, no están contemplados como causal expresa de término de contrato. Corresponde al empleador determinar si la conducta del trabajador podría justificar su despido. Si el despido se produce, el trabajador tiene el derecho de demandar ante los Tribunales de Justicia, a fin que éstos determinen si los hechos resultan o no suficientes para configurar una causal de término de contrato.

[Más ...](#)

[¿El trabajador pensionado de invalidez cuyo contrato no ha sido finiquitado debe continuar prestando servicios al 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.

[Más ...](#)

[¿Puede la Dirección del Trabajo determinar la causal que debe aplicarse para el término del contrato ante determinados hechos?](#)

No. La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran una causal de término de contrato, como asimismo, para establecer la causal de término de la relación laboral que debería invocarse cuando concurren determinadas circunstancias. Corresponde al empleador estimar si la conducta del trabajador amerita el término de su contrato. Lo anterior sin perjuicio del derecho que tiene el trabajador de demandar ante los tribunales del trabajo si estima que su despido carece de justificación, es indebido o improcedente.

[Más ...](#)

[¿Pueden las partes establecer en el contrato o en un anexo que una determinada conducta es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato?](#)

Nada impide que las partes califiquen determinada conducta como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, aunque debe señalarse que no necesariamente dicha calificación tendrá como resultado el configurar la causal de término del contrato del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, ya que corresponde a los Tribunales de Justicia calificar la gravedad de un hecho que pueda dar lugar a un despido que se estime justificado.

[Más ...](#)

[¿Puede ponerse término al contrato por los atrasos reiterados del trabajador?](#)

Los atrasos en el inicio de la jornada laboral en que incurra un trabajador, aun cuando sean reiterados, no han sido considerados expresamente por el legislador como causa de término del contrato de trabajo. Sin embargo, si el empleador estima que tal conducta es suficiente para despedir al trabajador y realiza el despido, el trabajador podría demandarlo ante los Tribunales de

Justicia y, en dicho caso, será el juez competente quien determinará si la causal de término fue o no bien aplicada y si procede el pago de las indemnizaciones previstas en la ley.

[Más ...](#)

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

La legislación laboral no ha definido formalmente lo que se entiende por "falta de probidad", pero se puede decir que es la falta de honradez, integridad y rectitud en el actuar del trabajador en el desempeño de sus funciones. Será decisión de los Tribunales de Justicia, ante una demanda del trabajador, establecer si los hechos que fundamentan el despido efectuado por el empleador invocando la falta de probidad, son injustificados, indebidos o improcedentes.

[Más ...](#)

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

El Código del Trabajo no define lo que debe entenderse por "injuria" para los efectos laborales, de forma que podría decirse que serían las ofensas verbales o físicas proferidas por el trabajador al empleador en su sentido natural y obvio, y que se estimen suficientes como para poner término al contrato, sin que necesariamente ellas constituyan el delito de injuria a que se refiere el Código Penal. Con todo, siempre un factor de ponderación y equilibrio, cuyo límite en definitiva, quedará entregado a la decisión de los Tribunales de Justicia.

Causal Art 163 bis

Texto

Artículo 163 bis.- El contrato de trabajo terminará en caso que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la resolución de liquidación. En este caso, se aplicarán las siguientes reglas:

1.- El liquidador deberá comunicar al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato de trabajo, el término de la relación laboral en virtud de la causal señalada en este artículo, adjuntando a dicha comunicación un certificado emitido por la Superintendencia de Insolvencia y

Reemprendimiento que deberá indicar el inicio de un procedimiento concursal de liquidación respecto del empleador, así como el tribunal competente, la individualización del proceso y la fecha en que se dictó la resolución de liquidación correspondiente. El liquidador deberá realizar esta comunicación dentro de un plazo no superior a seis días hábiles contado desde la fecha de notificación de la resolución de liquidación por el tribunal que conoce el procedimiento concursal de liquidación. El error u omisión en que se incurra con ocasión de esta comunicación no invalidará el término de la relación laboral en virtud de la causal señalada en este artículo.

Dentro del mismo plazo, el liquidador deberá enviar copia de la comunicación mencionada en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo. Las Inspecciones del Trabajo tendrán un registro de las comunicaciones de término de contrato de trabajo que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con las comunicaciones recibidas en los últimos treinta días hábiles.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, constatará el cumplimiento de lo establecido en este número. En caso de incumplimiento por parte del liquidador, la Inspección del Trabajo deberá informar a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, la que podrá sancionar los hechos imputables al liquidador, de conformidad con lo establecido en el artículo 338 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas, sin perjuicio de la responsabilidad que le pueda corresponder en virtud del Párrafo 7 del Título IX del Libro Segundo del Código Penal.

Estas normas se aplicarán de forma preferente a lo establecido en el artículo 162 y en ningún caso se producirá el efecto establecido en el inciso quinto de dicho artículo.

2.- El liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización en dinero, sustitutiva del aviso previo, equivalente al promedio de las tres últimas remuneraciones mensuales devengadas, si es que las hubiere. En el caso de que existan menos de tres remuneraciones mensuales devengadas, se indemnizará por un monto equivalente al promedio de las últimas dos o, en defecto de lo anterior, el monto a indemnizar equivaldrá a la última remuneración mensual devengada.

3.- Si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio equivalente a aquella que el empleador estaría obligado a pagar en caso que el contrato terminare por alguna de las causales señaladas en el artículo 161. El monto de esta indemnización se determinará de conformidad a lo establecido en los incisos primero y segundo del artículo 163. Esta indemnización será compatible con la establecida en el número 2 anterior.

4.- No se requerirá solicitar la autorización previa del juez competente respecto de los trabajadores que al momento del término del contrato de trabajo tuvieren fuero.

Con todo, tratándose de trabajadores que estuvieren gozando del fuero maternal señalado en el artículo 201, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada uno de los meses que restare de

fuero. Si el término de contrato ocurriere en virtud de este artículo, mientras el trabajador se encontrare haciendo uso de los descansos y permisos a que se refiere el artículo 198, no se considerarán para el cálculo de esta indemnización las semanas durante las cuales el trabajador tenga derecho a los subsidios derivados de aquéllos. Esta indemnización será compatible con la indemnización por años de servicio que deba pagarse en conformidad al número 3 anterior, y no lo será respecto de aquella indemnización regulada en el número 2 precedente.

5.- El liquidador deberá poner a disposición del trabajador el respectivo finiquito a lo menos diez días antes de la expiración del período de verificación ordinaria de créditos que establece la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas.

El finiquito suscrito por el trabajador se entenderá como antecedente documentario suficiente para justificar un pago administrativo, sin perjuicio de los otros documentos que sirven de fundamento para su pago conforme al artículo 244 de la Ley de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas.

El finiquito suscrito por el trabajador deberá ser autorizado por un Ministro de Fe, sea éste Notario Público o Inspector del Trabajo, aun cuando las cotizaciones previsionales se encuentren impagas. Deberá, además, ser acompañado por el liquidador al Tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación, dentro de los dos días siguientes a su suscripción. Este finiquito se regirá por las siguientes reglas:

a) Se entenderá como suficiente verificación de los

créditos por remuneraciones, asignaciones compensatorias e indemnizaciones que consten en dicho instrumento;

b) Si el trabajador hiciere reserva de acciones al suscribir el finiquito, la verificación o pago administrativo estará limitada a las cantidades aceptadas por el trabajador, y

c) Cualquier estipulación que haga entender que el trabajador renuncia total o parcialmente a sus cotizaciones previsionales se tendrá por no escrita.

Con todo, el liquidador deberá reservar fondos, si los hubiere, respecto de aquellos finiquitos no suscritos por los trabajadores o no acompañados por el liquidador al tribunal que conoce del procedimiento concursal de liquidación dentro del plazo señalado en el párrafo tercero de este número, por un período de treinta días contado desde la fecha en que el correspondiente finiquito fue puesto a disposición del respectivo trabajador.

¿Puede la situación de insolvencia del empleador llegar a ser motivo para el término de la relación laboral?

Sí. El artículo 163 bis, introducido al Código del Trabajo por el N°2 del artículo 350 de la ley N°20.720, contiene una nueva causal legal de término del contrato de trabajo que entrará en vigencia el 09.10.2014, la que se configura por haber sido sometido el empleador, mediante resolución judicial, a un procedimiento concursal de liquidación de sus bienes

[Más ...](#)

¿Cómo se debe realizar el procedimiento de verificación de créditos del trabajador?

Para concretar la verificación de los créditos del trabajador el finiquito debidamente firmado y autorizado por Ministro de Fe, debe ser acompañado por el liquidador dentro del plazo de dos días al Tribunal que conoce del procedimiento concursal.

[Más ...](#)

¿Constituye el finiquito un antecedente documentario suficiente para requerir y justificar un pago administrativo de lo adeudado al trabajador en el procedimiento concursal?

El finiquito, una vez suscrito por el trabajador, y autorizado ante Ministro de Fe, que puede ser Notario Público o Inspector del Trabajo, aún cuando las cotizaciones previsionales no estén al día,

constituye un antecedente documentario suficiente para requerir y justificar un pago administrativo de lo adeudado al trabajador en el procedimiento concursal.

[Más ...](#)

¿Cuál es el plazo y formalidades para el otorgamiento del finiquito?

El N°5 del artículo 163 bis, establece que el liquidador está obligado a poner el finiquito a disposición del trabajador, a lo menos, con diez días de anticipación a la expiración del período de verificación ordinaria de créditos establecido en el respectivo procedimiento concursal de liquidación. El finiquito, puede ser suscrito por el trabajador, y autorizado ante Ministro de Fe, que puede ser Notario Público o Inspector del Trabajo, aún cuando las cotizaciones previsionales no estén al día.

[Más ...](#)

¿Cuál es la base de cálculo de las indemnizaciones que corresponda pagar por la nueva causal establecida en el artículo 163 bis del Código del Trabajo?

La nueva causal de terminación del contrato de trabajo por haber sido declarado el empleador sujeto a un procedimiento concursal de liquidación de bienes, establecida en el artículo 163 bis, se regirá de manera uniforme, para el pago de las indemnizaciones correspondientes, por el mismo concepto legal amplio de última remuneración mensual establecido para la aplicación de lo dispuesto en los artículos 168, 170 y 171 del Código del Trabajo.

[Más ...](#)

¿Cuáles son los límites del privilegio para el pago de las indemnizaciones legales y convencionales?

Acorde a la modificación introducida al inciso 4º del artículo 61 del Código del Trabajo y al N°8 del artículo 2472 del Código Civil por la ley N° 20.720, debe entenderse que las indemnizaciones legales y convencionales laborales devengadas a la fecha en que se hagan valer, tendrán como límite para efectos de su pago preferente el equivalente a tres ingresos mínimos mensuales "remuneracionales," calificación que la norma anterior no contemplaba, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses por cada trabajador, con un límite de once años, aumentándose en un año el tope preferente anterior, precisando que en los excesos, serán créditos valistas, es decir, sin preferencia. Similares límites para efectos de la preferencia se aplicarán a las indemnizaciones que proceda pagar por el resto del fuero maternal y parental del trabajador y otros. Los topes o límites antes señalados no regirán para la indemnización sustitutiva del aviso previo, cuyo máximo preferente alcanza a 90 UF. según lo dispone el N°5 modificado del mismo artículo 2472 del Código Civil.

[Más ...](#)

¿Cuándo se entiende terminado el contrato si se ha determinado judicialmente el estado de insolvencia del empleador?

Para todos los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo será la fecha de dictación de la correspondiente resolución judicial de liquidación de los bienes del empleador.

[Más ...](#)

[¿El liquidador que comunica el término del contrato de trabajo debe cumplir con alguna formalidad especial?](#)

El liquidador debe adjuntar a la respectiva comunicación, un certificado emitido por la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, que contenga los datos del inicio del procedimiento concursal de liquidación de bienes del empleador, el tribunal competente, la individualización del proceso, y la fecha de dictación de la resolución de liquidación y debe enviar copia de ella a la respectiva Inspección del Trabajo.

[Más ...](#)

[¿Existe derecho a pago de indemnización por años de servicio cuando el contrato concluye por haber sido sometido el empleador, mediante resolución judicial, a un procedimiento concursal de liquidación de sus bienes?](#)

Sí. En efecto, si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio equivalente a la que el empleador estaría obligado a pagar de aplicar alguna de las causales del artículo 161 del Código, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio del contrato en los casos que este procede.

[Más ...](#)

[¿Existe derecho a pago de indemnización sustitutiva del aviso previo cuando el empleador es sometido, mediante resolución judicial, a un procedimiento concursal de liquidación de sus bienes?](#)

Sí. La nueva disposición legal contempla la obligación del liquidador de pagar al trabajador, en representación del deudor, una indemnización en dinero, sustitutiva del aviso previo, pese a que no opera este aviso, equivalente, no a la última, sino al promedio de las tres últimas remuneraciones mensuales devengadas, si las hubiere, y de ser menos de tres, por el promedio de dos, y en su defecto, por la última remuneración mensual devengada.

[Más ...](#)

[¿Las normas sobre comunicación de término del contrato, su contenido y documentos que se deben adjuntar, por haber sido sometido el empleador, mediante resolución judicial, a un procedimiento concursal de liquidación de sus bienes, se aplican de forma preferente a aquellas previstas en el artículo 162 del mismo cuerpo legal?](#)

En efecto, el inciso final del numeral 1 del nuevo artículo 163 bis del Código del Trabajo, establece que las normas allí previstas en relación con la comunicación del término del contrato por la nueva causal, su contenido y documentos adjuntos se aplicarán de forma preferente a aquellas previstas en el artículo 162 del mismo cuerpo legal, no produciéndose en ningún caso el efecto señalado en su inciso 5º, esto es, de no ponerse término al contrato de trabajo en caso de no acreditarse el pago de las cotizaciones previsionales.

[Más ...](#)

[¿Qué atribuciones tiene la Inspección del Trabajo en caso de incumplimiento de las formalidades por parte del liquidador?](#)

En caso de verificar incumplimiento de tales requisitos deberá informarlo a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, la que podrá sancionar administrativamente, y perseguir la responsabilidad penal del liquidador, de ser ello procedente.

[Más ...](#)

[¿Qué ocurre con los trabajadores que gozan de fuero al momento de la terminación del contrato por haber sido sometido el empleador, mediante resolución judicial, a un procedimiento concursal de liquidación de sus bienes?](#)

La causal del nuevo artículo 163 bis del Código del Trabajo significa el término de todos los contratos de trabajo que se encontraren vigentes respecto del empleador sometido a un procedimiento concursal de liquidación, sea que sus titulares estén o no en goce de fuero laboral. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose de una trabajadora que estuviere gozando de fuero maternal o del fuero del trabajador que estuviere usando el permiso postnatal parental, o del fuero de trabajadores que hayan obtenido el cuidado personal del menor o su tuición de conformidad a la Ley de Adopción, señalados en el artículo 201 del Código, como asimismo, el fuero del padre, o de a quien le fuere otorgada la custodia del menor, en caso de muerte de la madre en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, que utilicen tal permiso o el resto del mismo destinado al cuidado del menor, previsto en el artículo 195, inciso 3º, del Código, el liquidador, en representación del deudor, deberá pagarles una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada mes que reste del respectivo fuero, contado desde la terminación del contrato.

[Más ...](#)

[¿Quién y dentro de qué plazo debe comunicar el término del contrato de trabajo cuando se ha dictado la resolución judicial de liquidación de bienes del empleador?](#)

El liquidador designado por el juez en el procedimiento concursal es quién debe comunicar al trabajador, personalmente o por carta certificada, enviada al domicilio de éste señalado en el contrato de trabajo, en un plazo fatal de hasta seis días hábiles, contados desde la fecha de notificación de la resolución judicial de liquidación de bienes, para efectuar la comunicación al trabajador.

Despido indirecto

[¿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?](#)

El trabajador para auto-despedirse, deberá comunicarlo por escrito al empleador, con copia a la Inspección del trabajo respectiva, indicando las causales y los hechos en que se basa. El trabajador tiene un plazo de 60 días hábiles desde la terminación de los servicios para demandar ante los tribunales de justicia. Este plazo se amplía a un máximo de 90 días hábiles si el trabajador presenta

un reclamo ante la Inspección del Trabajo. Las causales que puede invocar son: - Conductas graves del empleador, como falta de probidad, acoso sexual, maltrato físico, injurias, conducta inmoral, acoso laboral - Actos u omisiones que afectan a la seguridad o salud de los trabajadores - Incumplimiento grave de las obligaciones del empleador

Más ...

¿Tiene derecho el trabajador a las remuneraciones del período que falta para completar el plazo estipulado si se pone término al contrato de plazo fijo por haber incurrido el empleador en alguna de las causales de término imputables a su conducta?

De acuerdo a lo previsto en el artículo 171 del Código del Trabajo, si el empleador incurre en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160, el trabajador puede poner término al contrato de trabajo y recurrir ante el juez respectivo para que éste ordene el pago de las indemnizaciones, tanto a la referida a los años de servicios como a la sustitutiva del aviso previo, según corresponda, aumentada la primera en un 50% si para el término del contrato se invoca la causal del N° 7, y de hasta un 80% en el caso de las causales de los números 1 y 5. Es del caso señalar que existe jurisprudencia de los Tribunales de Justicia que ha determinado que el trabajador que pone término anticipadamente al contrato de plazo fijo, por causal imputable al empleador, sólo tiene derecho a las indemnizaciones por desahucio y por años de servicios, y no a la indemnización equivalente a las remuneraciones del período que falta para completar el plazo estipulado (Corte Suprema, Rol 570, 07.12.1993).

Finiquito

¿Cuál es la oportunidad en que el empleador debe otorgar el finiquito?

El finiquito debe ser otorgado y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de 10 días hábiles contados desde la separación del trabajador. Solo si las partes lo acordaren, sería posible pactar su pago en cuotas.

Más ...

¿Cuándo no es necesario la suscripción de un finiquito?

La norma establece que no se requiere suscribir o firmar el finiquito por las partes en el caso de los contratos de duración no superior a 30 días, salvo que se prorroguen por más de 30 días o que, vencido este plazo máximo, el trabajador continuare prestando servicios al empleador con conocimiento de éste.

Más ...

¿Debe acreditarse al ministro de fe que ratifica un finiquito que las imposiciones del trabajador despedido se encuentran pagadas?

Los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito deben requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de las instituciones previsionales correspondientes o con copias de las planillas de pago, que han dado cumplimiento al pago de cotizaciones para fondo de

pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al despido.

Más ...

¿Dónde se puede reclamar un derecho reservado en un finiquito?

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 Jueces del Trabajo respectivos, quienes deben conocerlas y resolverlas.

Más ...

¿El finiquito puede ser firmado por una persona distinta del empleador?

Resulta jurídicamente procedente que un empleador otorgue mandato a un tercero para que en su nombre y su representación suscriba los contratos de trabajo con sus dependientes y ponga término a los mismos. De esta forma, no existiría inconveniente jurídico alguno para que el contrato de trabajo, el aviso de término del mismo y el finiquito sean firmado por una persona distinta del empleador, en la medida que ésta sea de aquellas enumeradas en el referido artículo 4°, las cuales lo representan de pleno derecho, o por un mandatario.

Más ...

¿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 y que las cotizaciones previsionales por el periodo trabajado se encuentran pagadas.

Más ...

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

Para efectuar el descuento del finiquito del saldo del crédito social que pudiere adeudar el trabajador se requiere que se exprese nuevamente la voluntad de aceptar el descuento del saldo insoluto al momento de suscribirse el finiquito. En consecuencia, si un trabajador al término de la relación laboral mantiene vigente una deuda por crédito social con una Caja de Compensación de Asignación Familiar, para poder efectuarse el descuento de dicha deuda de las indemnizaciones que le pudieren corresponder por el término de su contrato de trabajo deberá, al momento de ratificar el finiquito, autorizar expresamente cualquier descuento destinado al pago de tales obligaciones crediticias.

Más ...

¿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. Sin perjuicio de lo anterior, 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 aun cuando esté pendiente el plazo de 10 días hábiles para que el empleador ponga a disposición del trabajador el finiquito y su pago.

Indemnizaciones

¿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 el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo se debe considerar la ""última remuneración"" del trabajador, la que corresponde a todo lo que 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. En el caso de la gratificación, si es pagada mes a mes, sea la legal o convencional, debe incluirse al igual que las asignaciones de colación, movilización, de desgaste de herramientas e incluso los viáticos, si son pagados mensualmente.

Más ...

¿Cómo debe pagarse la indemnización por años de servicio a aquel trabajador que fue contratado cuando el beneficio indemnizatorio tenía un límite inferior al actual?

Aquel trabajador que fue contratado cuando el máximo o tope de indemnización por años de servicio era inferior al actual, es decir, después del 14 de agosto del año 1981 y antes del 01 de diciembre de 1990, tiene derecho al pago del tope actual, que es de 11 años o 330 días. Es decir que tiene derecho a un mes de remuneración por cada año de trabajo con tope de 11 años. La forma de pago de la indemnización por años de servicio para dichos trabajadores al momento de firmar el finiquito debe hacerse pagando un total de 5 meses de una sola vez. Los meses restantes, esto es, 6 meses, pueden ser pagados en cuotas mensuales, seguidas y debidamente reajustadas. Esta forma de pago debe dejarse escrita en el finiquito, determinando el monto total a pagar y las cuotas correspondientes y fecha de pago.

Más ...

¿Cómo se calcula el interés que debe aplicarse a las indemnizaciones cuando se pagan con retraso?

Para efecto de cómputo del período durante el cual debe aplicarse el interés, se debe considerar el día siguiente a aquel en que debió cumplirse con la obligación y hasta el día anterior a aquel en que se cumpla efectivamente, en ambos casos, inclusive. Es del caso señalar que el interés se devenga día a día. Para obtener el interés diario, que es el plazo básico por el cual se devenga el interés, debe dividirse cada tasa de interés anual correspondiente, por 360. El producto de la tasa de interés diaria por los días en que cada una de estas tasas estuvo vigente corresponde a la tasa de interés de cada período. Ahora, la suma de las tasas de interés de cada período determina la tasa de interés de todo el período de retraso en el pago. Finalmente, cabe señalar que la tasa de interés de todo el período de retraso en el pago, así calculada, se multiplica por la suma adeudada ya reajustada y el producto se divide por 100, con ello se obtiene el monto correspondiente a intereses, el cual sumado a la cantidad inicial a reajustar, más el reajuste da el monto total adeudado.

Más ...

¿Cómo se calcula el reajuste que debe aplicarse a la cuota de la indemnización cuando el IPC es negativo?

Si se debe reajustar el valor de una cuota de la indemnización conforme a la variación que experimente el IPC en un determinado período y en algunos de los meses a considerar el índice 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 deberá reajustarse la cuota respectiva. Con todo, cabe tener presente que si el resultado final diera un valor negativo, simplemente no correspondería reajustar pero en ningún caso podría haber una disminución del monto de la cuota a pagar, sino que tan solo no habría reajustabilidad para dicha cuota.

Más ...

¿Cómo se calcula el reajuste que debe aplicarse a las indemnizaciones que se pagan con retraso?

La reajustabilidad corresponde al período transcurrido entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago (inicial) y el precedente a aquel en que efectivamente se realice (final). Una vez identificado el mes inicial y final del respectivo período, se consultan las cifras correspondientes a la variación del Índice General de Precios al Consumidor (I.P.C.) que mensualmente determina el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Luego se efectúa una división aritmética en la que el dividiendo es el Índice correspondiente al mes final (precedente a aquel en que se pague) y el divisor es la cifra del Índice General del IPC del mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago (inicial). El cociente de tal división se multiplica por 100 y al producto así obtenido se le resta 100. El resultado representa la variación del IPC entre los meses por los cuales se ha efectuado el cálculo. Finalmente, la cantidad a reajustar se multiplica por el porcentaje de variación del IPC ya calculado y este producto se divide por 100, con ello se obtiene el monto correspondiente al reajuste, el cual sumado a la cantidad inicial a reajustar, es igual al monto total reajustado.

Más ...

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

Si el contrato ha durado un año o más y el trabajador es despedido por necesidades de la empresa, tendrá derecho a indemnización por años de servicios. El año de duración se cuenta desde una fecha determinada a igual fecha del año siguiente. Por ejemplo, si se contrató el 18 de abril de 2017 se cumple el año el 18 de abril de 2018 y si se le despide el 17 de abril de 2018 no ha pasado el año de vigencia del contrato de trabajo. Cumplido el primer año de duración, toda fracción superior a seis meses equivale a un nuevo año de antigüedad, por lo cual, en el ejemplo anterior, si el despido se produce el 19 de octubre de 2018 el trabajador tendrá derecho a un segundo mes de indemnización por años de servicios.

Más ...

¿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?

Las remuneraciones pagadas al dependiente deben reajustarse cada una conforme a la variación experimentada por el IPC, entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato. De esta forma, y respecto a cada remuneración, debe dividirse el índice base correspondiente al mes anterior al pago de la remuneración por el índice base del mes anterior al término del contrato. El resultado de tal operación debe multiplicarse por 100 y al producto obtenido restarle 100. Tal operatoria debería hacerse respecto de cada una de las remuneraciones que abarque el período de cálculo de la indemnización. Finalmente, el empleador debe calcular también la indemnización que le correspondería al trabajador por aplicación del artículo 163 del Código del Trabajo, esto es, la equivalente a 30 días de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con tope de 330 días de remuneración, considerándose para estos efectos como última remuneración la señalada en el artículo 172 del Código del Trabajo y no el promedio antes referido. Si el resultado de esta última es superior a la indemnización obtenida del promedio de las remuneraciones debe aplicarse la del artículo 163.

Más ...

¿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?

Al trabajador que tiene ingresos variables y que en los tres últimos meses calendario estuvo acogido en determinadas fechas a licencia médica, corresponde que se le considere, para el pago de la indemnización, el promedio de los tres meses anteriores a la terminación de su contrato, que se encuentren cubiertos en forma completa con su remuneración.

Más ...

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

La obligación de consignar los intereses y reajuste en caso de pactarse el fraccionamiento de pago de la indemnización, debe entenderse cumplida si, respecto de cada cuota, se consigna que a su valor deberá adicionarse el porcentaje de variación del I.P.C. habido entre el mes anterior al término de la respectiva relación laboral y el precedente a aquél en que se efectúe el

correspondiente pago, como asimismo, los intereses habidos desde dicha fecha de término hasta el día en que se realice el pago de cada una de las cuotas convenidas.

Más ...

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

Las partes se encuentran facultadas para convenir una indemnización a todo evento, esto es, pagada con motivo de la terminación del contrato de trabajo cualquiera sea la causal que lo origine, exclusivamente en lo que se refiere al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del undécimo año de la relación laboral. De esta forma, sólo es procedente convenir tal modalidad de indemnización por años de servicio si el trabajador tiene seis o más años de servicios. En tal caso, el empleador y el trabajador acuerdan por escrito que el empleador se compromete a pagar mensualmente una suma no inferior al 4,11% de las remuneraciones del trabajador en la AFP en que se encuentra afiliado, en una cuenta especial abierta para tal efecto, hasta que el trabajador cumpla 11 años de trabajo, manteniendo el derecho a la indemnización legal por años de servicios respecto de los primeros seis años, los cuales en ningún caso son negociables.

Más ...

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

De acuerdo con lo establecido por el artículo 177 del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.684, el finiquito debe ser otorgado y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de 10 días hábiles contados desde la separación del trabajador. La norma agrega que sólo si las partes lo acordaren, sería posible pactar su pago en cuotas.

Más ...

¿Cuál es la remuneración mensual que debe considerarse para el cálculo de la indemnización por años de servicio cuando en el último mes el trabajador estuvo acogido a licencia médica algunos días?

En el caso de trabajadores con remuneración fija, se debe considerar como última remuneración mensual, para el pago de la indemnización legal por años de servicio y la indemnización sustitutiva del aviso previo (mes de aviso), la correspondiente al mes anterior al de ocurrido el despido, es decir, si el término de la relación laboral se produce con fecha 15 de febrero, el empleador deberá tomar como base de cálculo, las remuneraciones recibidas de manera completa por el trabajador durante el mes de enero. Sin embargo, si en dicho mes (enero) el trabajador estuvo acogido a licencia médica, independiente de la cantidad de días del reposo, este mes no podrá ser considerado para determinar el monto a pagar por concepto de indemnizaciones, porque es necesario que la última remuneración mensual sea completa. En este caso, el empleador deberá retroceder en el calendario, y considerar la remuneración del mes de diciembre para el cómputo, y así sucesivamente. En el caso de trabajadores con remuneración variable, se debe considerar como última remuneración mensual, el promedio de las remuneraciones pagadas en forma completa en los tres últimos meses calendario, anteriores al mes de despido, es decir, si el término de la relación laboral se produce con fecha 15 de febrero, el empleador deberá tomar como base de cálculo, las remuneraciones recibidas por el trabajador durante los meses de

enero/diciembre/noviembre. En el caso de existir licencia médica en alguno de ellos, el empleador deberá retroceder en el calendario y considerar la remuneración del mes de octubre, y así sucesivamente. Finalmente, aun cuando se paguen en forma mensual, no se incluye en este cálculo los siguientes pagos: - La asignación familiar - Las horas extraordinarias, y - Los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez en el año, como por ejemplo, el aguinaldo de Navidad y Fiestas Patrias.

Más ...

¿Cuáles son las remuneraciones que deben considerarse para calcular el monto de la indemnización legal por años de servicio?

Deben incluirse en la indemnización todos los pagos que esté percibiendo en forma mensual. A modo de ejemplo debe incluirse, entre otros, el sueldo, las comisiones, bonos mensuales, semana corrida, asignaciones de colación y movilización, los cheques restaurant, desgaste de herramientas, los viáticos Etc. Sin embargo, aun cuando sean pagados en forma mensual no deben incluirse: - Las horas extras, - Las asignaciones familiares y - Los pagos que no son mensuales (aguinaldos de Fiestas Patrias y/o Navidad) y aquellos que se pagan una vez al año (como la gratificación que se paga en forma anual).

Más ...

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

Existe el derecho cuando el contrato de trabajo ha durado un año o más desde que el trabajador fue contratado y, además, la causal de término de contrato es necesidades de la empresa o el desahucio del empleador.

Más ...

¿Cuándo procede descontar de las remuneraciones el incremento o factor previsional para determinar el monto de la indemnización por años de servicio?

Conforme lo dispone el artículo 9 transitorio del Código del Trabajo, para los efectos del cálculo de la referida indemnización de los trabajadores con contrato vigente al 1° de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 1° de marzo de 1981, no debe considerarse el incremento previsional establecido por el D.L. N° 3.501, de 1980, que corresponde al factor 1,182125 para los cotizantes de la ex Empart; 1,2020 para los que imponen en el ex S.S.S., y de 1,1757 si se está afiliado a una AFP. Así las cosas, de los conceptos remuneratorios que estuviere percibiendo el trabajador y que existían al 28 de febrero de 1981, el empleador podrá descontar el referido incremento, no siendo procedente descontarlo de aquellos conceptos remuneratorios que empezaron a ser percibidos por el trabajador después de la fecha antes indicada. De esta manera, el valor actual de los conceptos remuneratorios que existían al 28 de febrero de 1981 deben dividirse por el factor correspondiente, obteniéndose el monto de la remuneración a considerar para la determinación del beneficio indemnizatorio.

Más ...

¿Cuándo procede el pago de la indemnización legal por años de servicio sin tope de años?

Procede respecto de los trabajadores con contrato vigente al 1 de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados antes del 14 agosto de 1981, a quienes se les despide invocando el artículo 161 del Código del Trabajo.

Más ...

¿Debe descontarse de la indemnización sustitutiva del aviso previo la pensión alimenticia?

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

Más ...

¿Debe incluirse la gratificación que se paga mensualmente para determinar el monto de la indemnización por años de servicio?

Si la gratificación es pagada mes a mes, sea la legal o convencional, debe incluirse en la base de cálculo de la indemnización por años de servicios. 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.

Más ...

¿El trabajador con un contrato de plazo fijo que duró un año tiene derecho a la indemnización por años de servicio?

No. El derecho al pago de la indemnización legal por años de servicio es aplicable solamente a los trabajadores que son despedidos por necesidades de la empresa o desahucio, y no cuando la relación laboral es de plazo fijo y termina por vencimiento del plazo convenido. Cabe hacer presente que el contrato de plazo fijo puede pactarse por un máximo de un año. Tratándose de trabajadores con título profesional o técnico, el contrato de plazo fijo no puede exceder de 2 años.

Más ...

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

Sí. Tratándose de los beneficios consistentes en especies o regalías como es el caso de la colación proporcionada por la empresa, la Dirección del Trabajo ha sostenido que ellos deben incluirse en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicios (y también en la base de cálculo de la indemnización sustitutiva del aviso previo). Aun cuando el tenor literal de la disposición contenida en el citado artículo 172, permitiría sostener que los mismos sólo podrán ser considerados para tal efecto cuando estuvieren valuados en dinero, el análisis conjunto de las diversas normas relativas a remuneraciones que se contemplan en el ordenamiento jurídico vigente permite establecer que, para los efectos de calificar como tal a beneficios como el indicado, el legislador ha exigido indistintamente que los mismos estén valuados o sean valuables en dinero, vale decir, que tengan un valor preestablecido o que éste sea susceptible de

determinación, circunstancia que habilita para sostener que, respecto de los señalados efectos, la distinción entre tales expresiones resulta irrelevante. De esta manera, para resolver la procedencia de incluir en la base de cálculo de los beneficios indemnizatorios de que se trata, una determinada regalía o prestación en especie, sólo cabe atender a si la misma es avaluable en dinero, sin que sea necesario, por ende, que las partes le hayan fijado un valor, sea en el contrato o en un acto posterior.

Más ...

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

Los beneficios que esporádicamente pague el empleador no existe obligación de incluirlos en el cálculo de los beneficios en análisis, salvo que se trate de remuneraciones variables, sujetas al cumplimiento de ciertos requisitos para ser devengadas (lo que hace que no todos los meses se perciba), caso en el cual procede que se promedie lo ganado en los tres últimos meses calendario por tales conceptos y se incluya tal promedio en la "última remuneración" para calcular los beneficios de que se trata.

Más ...

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

Sí. La jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha establecido que el permiso sin goce de remuneraciones es jurídicamente una suspensión convencional de la relación laboral, un cese parcial de los efectos del contrato durante un período determinado que no afecta la vigencia del mismo, sino que solamente interrumpe algunos de sus efectos. El legislador ha condicionado el pago de la indemnización en comento a la concurrencia de dos requisitos, por una parte, que el contrato hubiere estado vigente un año o más, y, por otra, que el despido se produzca por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo. De esta manera, habiendo estado vigente el contrato por el tiempo que duró el permiso sin goce de remuneraciones, según se dijo anteriormente, dicho lapso de tiempo debe ser considerado para los efectos de calcular el beneficio de la indemnización por años de servicio.

Más ...

¿Puede convenirse el pago de anticipos de la indemnización convencional por años de servicio cuando el beneficio ha sido pactado en el contrato individual o colectivo?

Cuando el contrato de trabajo termina por la causal de necesidades de la empresa o desahucio, el empleador está obligado a pagar la indemnización por años de servicios, si el trabajador ha laborado más de un año. La actual legislación laboral no permite el pago anticipado de tal beneficio. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha manifestado en su jurisprudencia administrativa, entre otras, en dictamen 0154/05 de 10.01.94, que resulta procedente convenir anticipos de indemnización por años de servicios en la forma que las partes convengan libremente sin sujetarse a límite alguno por causas distintas del desahucio y de las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Asimismo, resulta jurídicamente procedente compensar cantidades percibidas por conceptos de anticipos de indemnización por causas distintas del desahucio o necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, con las que corresponden recibir al término de la relación laboral por algunas de estas últimas causales.

Más ...

¿Puede convenirse el pago de la indemnización legal por años de servicio en cuotas?

La indemnización legal por años de servicios debe ser pagada por el empleador al otorgarse el finiquito. A su vez, el finiquito y su pago debe ser puesto a disposición del trabajador dentro de los 10 días hábiles siguientes a la separación del trabajador, salvo acuerdo en contrario de las partes. En efecto, el artículo 169 del Código del Trabajo permite a las partes acordar el pago de la indemnización en cuotas, caso en el cual las cuotas deberán consignar los intereses y reajustes del período. El pacto debe constar por escrito y ser ratificado solo ante un Inspector del Trabajo. El legislador ha establecido que el simple incumplimiento del pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda.

Más ...

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

Sí. El límite de la remuneración mensual que debe considerarse para el cálculo de la indemnización por años de servicio es 90 unidades de fomento. El mismo límite opera en el caso de la indemnización sustitutiva del aviso previo.

Prescripción de los derechos laborales

¿Existe algún plazo para cobrar las horas extraordinarias?

El derecho al cobro de las horas extraordinarias prescribe en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.

Más ...

¿Existe algún plazo para reclamar los derechos laborales?

"El plazo de prescripción derechos laborales, esto es, la pérdida de un derecho por no ejercerlo en forma oportuna, dependerá de si el contrato de trabajo está o no vigente: - Estando vigente el contrato, los derechos laborales prescriben en el plazo de dos años contados desde que se hicieron exigibles. Sin embargo, las horas extras prescriben en el plazo de seis meses contado desde que debieron ser pagadas. - En el evento de que el contrato haya terminado, la acción del trabajador debe ejercerla dentro del plazo de seis meses contados desde la terminación de los servicios.

Comité Paritario de Higiene y Seguridad

- [Comité Paritario de Faena](#)

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

Los objetivos del Comité Paritario son los de asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección, vigilar el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad; investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa; decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador; indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales; cumplir con las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador del seguro (mutual de seguridad o Servicio de Salud), y, por último, promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

[Más ...](#)

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

En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas debe organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que debe estar compuesto por tres representantes del empleador y tres representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de sus atribuciones que le encomienda la Ley N° 16.744, son obligatorias para la empresa y los trabajadores. En caso que la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas debe organizarse el referido Comité Paritario.

[Más ...](#)

¿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?

No. La norma establece que 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. Así las cosas, sólo los representantes titulares de los trabajadores participan en la designación del trabajador que gozará del fuero, y, el fuero de que goza un miembro titular del comité paritario se mantiene durante todo su mandato, no siendo procedente su revocación ni menos dejar sin efecto tal designación.

[Más ...](#)

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

Sí. En las empresas obligadas a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad, los representantes titulares de los trabajadores deben designar a uno de ellos, que tendrá derecho a fuero hasta el término de su mandato de dos años. Sin embargo, si el trabajador aforado está contratado a plazo fijo o por obra o faena determinada, el fuero dura hasta el término de su contrato, sin que sea necesario su desafuero por los Tribunales.

[Más ...](#)

¿Para constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en una empresa que tiene varios establecimientos, faenas, sucursales o agencias, deben considerarse todos los trabajadores que laboren en ellas?

Es obligatorio constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas. En el caso de que una empresa, tuviera distintas faenas, sucursales o agencias, ya sea en el mismo o diferente lugar, se deberá conformar un CPHS en cada una de ellas, cuando la cantidad de trabajadores que laboren en las mismas, alcancen más de 25 personas. De esta manera, no se podrá sumar, agregar o unir a los trabajadores de faenas, sucursales o agencias distintas, a fin de alcanzar la cantidad necesaria de trabajadores requerida para la creación de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

[Más ...](#)

¿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?

Sí. El representante titular de los trabajadores al cual los demás integrantes titulares de los trabajadores le otorgaron el fuero, goza de este derecho aun cuando no se hubiese comunicado su designación al empleador.

ORGANIZACIÓN SINDICAL

Asociación de funcionarios

¿Cuál es el procedimiento a seguir para que la Dirección del Trabajo pueda designar como ministro de fe a funcionarios públicos?

Para que la Dirección del Trabajo pueda investir de ministro de fe a funcionarios públicos se requiere que la directiva de la asociación de funcionarios retire de la Inspección del Trabajo en la cual está registrada la organización, el formulario de petición de investidura de ministro de fe. La solicitud debe ser acompañada de los siguientes documentos: a) certificado del Jefe de Personal o del Habilitado de Recursos Humanos, donde certifique que las personas a investir de ministro de fe son funcionarios del Servicio en cuestión y se encuentran autorizados para realizar las funciones de ministro de fe, y b) adjuntar nómina de los ministros de fe propuestos con indicación de sus nombres y apellidos, RUT, lugar en que se desempeñará como ministro de fe y su calidad jurídica de contratación (planta o contrata).

Más ...

¿Gozan de fuero laboral los funcionarios que se postulan como candidatos al directorio de la asociación de funcionarios?

Los funcionarios que se postulan como candidatos al directorio de la asociación de funcionarios tienen derecho a fuero. Ahora, el fuero al que está afecto el candidato al directorio de la asociación de funcionarios rige desde que se comunique por escrito a la jefatura superior de la respectiva institución, la fecha en que se realizará la elección y hasta esta última, vale decir, hasta la fecha en que se realiza la elección de directiva, o desde la presentación de la candidatura, y en el caso de postergarse tal elección, el fuero rige solo hasta la fecha primitivamente establecida y comunicada al empleador. Esta comunicación debe darse a la jefatura superior de la respectiva repartición con una anticipación no superior a 30 días, contados hacia atrás, desde la fecha de la elección, y de ella debe remitirse copia, por carta certificada, a la Inspección del Trabajo respectiva.

Más ...

¿Puede el jefe superior del Servicio denegar o condicionar el otorgamiento de los permisos gremiales?

El jefe superior del respectivo Servicio no está jurídicamente facultado para denegar o condicionar en forma alguna el otorgamiento del permiso gremial, debiendo el dirigente de que se trate, sólo por razones de buen servicio, avisar anticipadamente a su jefe superior, o a quien corresponda, que hará uso de los permisos referidos.

Más ...

¿Puede el Servicio Público en el que se constituyó una asociación de funcionarios solicitar su disolución a los Tribunales de Justicia por haber disminuido sus socios a un número inferior al requerido para su constitución?

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 de la ley 19.296, que establece normas sobre Asociación de Funcionarios de la Administración del Estado, la disolución de una asociación de funcionarios podrá ser solicitada por la Dirección del Trabajo a los Tribunales de Justicia en los casos de la letra d) de dicho artículo, esto es, por haber disminuido los socios a un número inferior al requerido para su constitución, durante un lapso de seis meses, salvo que en ese periodo se modifiquen los estatutos, adecuándolos a los que deben regir para una organización de inferior número, si fuere procedente. De esta manera, la repartición o servicio en la cual se constituyó la organización no se encuentra facultado para solicitar a los Tribunales de Justicia la disolución de la organización de funcionarios por la causal mencionada, toda vez que tal facultad le corresponde en forma privativa a la Dirección del Trabajo tratándose de la causal antes indicada.

Más ...

¿Puede una confederación constituida sobre la base de federaciones admitir como socio a una asociación de funcionarios?

El legislador ha dado la posibilidad de agruparse en una confederación a federaciones, siempre que sea en un número mínimo de cinco, o a asociaciones en la medida que el número de éstas sea, a lo menos, 20. De lo anterior se concluye que no existirá la posibilidad de constituir una confederación agrupando indistintamente federaciones y asociaciones, así como tampoco sería

factible que una confederación constituida sobre la base de federaciones, admita como socio a una asociación.

Más ...

¿Puede un trabajador regido por el Código del Trabajo afiliarse a una asociación de funcionarios constituida en una municipalidad?

Resulta procedente que un trabajador que presta servicios para una municipalidad, regido por el Código del Trabajo, pueda afiliarse a la asociación de funcionarios que estime conveniente existente en la misma repartición, o pueda concurrir a la constitución de una nueva asociación, de reunirse el quórum mínimo y demás condiciones que señala la ley.

Federación y Confederación

¿Cuál es el procedimiento que deben seguir los socios de un sindicato para constituir una confederación o afiliarse o desafiliarse a una existente?

El inciso 1° del artículo 268 del Código del Trabajo establece que la participación de un sindicato en la constitución de una federación y la afiliación a ella o la desafiliación de la misma, deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de sus afiliados, mediante votación secreta y en presencia de un ministro de fe. El legislador sólo se ha referido al procedimiento para participar en la constitución de una federación o en la afiliación o desafiliación de la misma, sin hacer mención al procedimiento que debe seguirse si se trata de una confederación. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha señalado que los sindicatos base que decidan constituir una confederación sindical o afiliarse o desafiliarse de una ya existente, deben cumplir con las obligaciones y mecanismos establecidos en sus propios estatutos, de suerte tal que no es aplicable en su caso, lo dispuesto el inciso 1° del artículo 268 del Código del Trabajo.

Más ...

¿Cuál es la duración del permiso sindical a que tiene derecho un dirigente sindical que a su vez es dirigente de federación o confederación?

Los dirigentes de sindicatos bases que, además se desempeñan como dirigentes de una federación y/o confederación, tienen derecho a diez horas semanales de permiso sindical. De esta manera, por ser el permiso que corresponde a un dirigente de una organización de grado superior, de mayor extensión o amplitud que el de los directores de sindicato base, debe concluirse que este último está involucrado o comprendido en aquél, de forma que quien revista la calidad de dirigente de una federación y/o confederación y de un sindicato base a su vez, sólo puede impetrar las diez horas de permiso sindical que la ley otorga a aquéllos, no siendo jurídicamente procedente exigir el otorgamiento de un permiso sindical por cada cargo que ejerza.

Más ...

¿Cuántos dirigentes de una federación o confederación gozan de fuero laboral?

Más ...

¿La federación o confederación puede requerir al empleador el pago de las cuotas sindicales que les corresponde?

El inciso 2° del artículo 261 del Código del Trabajo establece que 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. 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.

Más ...

¿Los estatutos de la federación o confederación pueden establecer sanciones para los socios?

Resulta jurídicamente procedente que las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de su derecho de autoregulación y autotutela establezcan libremente en sus estatutos las causas de sanción y el procedimiento disciplinario de las mismas.

Más ...

¿Una confederación constituida por federaciones puede admitir como socio a un sindicato?

De acuerdo a lo previsto en el artículo 266 del Código del Trabajo, para constituir una confederación se requiere el concurso de tres o más federaciones o de 20 o más sindicatos. Así las cosas, una confederación que reúne sólo federaciones, no puede admitir como socio a sindicatos, por haberse constituido sobre la base de federaciones.

Más ...

¿Un sindicato puede afiliarse a una confederación sin perder su afiliación a la federación de la cual es socio?

Las federaciones y confederaciones constituyen organizaciones de grado superior respecto de los sindicatos pero ellas no pueden considerarse de un mismo nivel para los fines previstos en el citado artículo 214, por cuanto se constituyen con un quórum distinto respecto de los organismos que afilian. En efecto, si bien es cierto que ambas pueden tener una base en común, cual es, la unión de 20 o más sindicatos, no lo es menos que las confederaciones pueden también estar conformadas por tres o más federaciones, circunstancia que de acuerdo a las gradaciones que reconoce la ley implica que ellas representan un nivel superior al de las federaciones, cualquiera sea el número de sindicatos que integren a estas últimas. Así las cosas, la circunstancia de que la ley admita la posibilidad de que las confederaciones sean constituidas por tres o más federaciones determina una diferencia jerárquica entre ambas que impide calificarlas del mismo nivel, por lo que resultaría procedente que un sindicato de empresa que conforma una federación se afilie simultáneamente a una confederación.

Asamblea

¿La asamblea tiene facultades para establecer nuevos requisitos de afiliación al sindicato?

El estatuto del sindicato debe contemplar los requisitos de afiliación, de desafiliación y los derechos y obligaciones de sus miembros. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha establecido mediante dictamen 1669/138 de 26.04.2000, que la asamblea de una organización sindical es la única que, a través de la correspondiente reforma de sus estatutos, puede modificar o incorporar nuevos requisitos de afiliación a aquélla.

Más ...

¿Puede la asamblea exonerar a la directiva sindical o a uno de sus miembros de la justificación de los gastos realizados en el ejercicio de la función directiva?

No resulta procedente que la asamblea exonere a la directiva sindical o a uno de sus miembros la justificación de los gastos realizados en el ejercicio de la función directiva, puesto que tal proceder implicaría excluir a dichos directores de la responsabilidad precisa que les impone la ley, excedería las facultades de la asamblea y constituiría un perdón de lo adeudado que ella no puede disponer, en cuanto equivale a pasar bienes sindicales a dominio de alguno de sus asociados.

Más ...

¿Pueden efectuarse reuniones sindicales dentro de la jornada de trabajo?

Las reuniones ordinarias y extraordinarias se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo. Podrán celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes.

Más ...

¿Puede un socio del sindicato ser expulsado de la organización por la asamblea?

Las organizaciones sindicales que se constituyan deben sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas. De esta manera, para el legislador tienen el mismo valor las disposiciones dictadas por él y las contempladas en los estatutos y que la fuerza obligatoria de las últimas encuentra su fundamento en el deseo del legislador de no intervenir en la reglamentación de aquellas materias propias del funcionamiento interno del sindicato, a fin de que sea la propia organización la que, en el ejercicio de la autonomía sindical, fije las reglas que en cada situación deberán aplicarse. La Dirección del Trabajo carece de facultades para pronunciarse acerca de la validez de un acuerdo adoptado por la asamblea de socios de una organización sindical en la cual ésta determinó expulsar de la organización a un socio, sin perjuicio del derecho del afectado para recurrir a los Tribunales Ordinarios de Justicia para que declare la nulidad del acto en cuestión.

¿Bajo qué condiciones se accede a fuero con motivo de la constitución de un sindicato?

El artículo 221 del Código del Trabajo establece en su inciso 3º, 4º y 5º lo siguiente:

“Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento de empresa gozarán de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de cuarenta días.

Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato interempresa gozarán de fuero laboral desde que se formule la solicitud reservada de ministro de fe para la asamblea constitutiva y hasta treinta días después de realizada esta. La asamblea deberá verificarse dentro de los diez días siguientes a la solicitud de ministro de fe.

Los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, gozan del fuero a que se refiere el inciso tercero, hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva y se les aplicará a su respecto, lo dispuesto en el inciso final del artículo 243. Este fuero no excederá de 15 días.”

En consecuencia, cuando se constituye un sindicato de empresa todos los trabajadores que concurren a la asamblea constitutiva gozan de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. En el caso de los trabajadores que constituyan un sindicato de trabajadores transitorios o eventuales, el fuero se extiende sólo hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva y en dicho caso el fuero no puede exceder de 15 días.

Para poder precisar la fecha a partir de la cual existe el derecho a fuero se debe tomar en cuenta la fecha de celebración de la asamblea de constitución del sindicato, toda vez que tal constitución debe ser comunicada al empleador en forma posterior. En efecto, el artículo 225 del Código del Trabajo señala que el directorio sindical debe comunicar 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 tres días hábiles laborales siguientes al de su celebración.

En tanto en lo que respecta al fuero de los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato interempresa, estos, a partir de la entrada en vigencia de la ley en comento, gozarán de dicha prerrogativa desde que se formule la solicitud reservada de ministro de fe para la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días después de que esta se hubiera llevado a cabo, agregando el precepto en referencia que dicha asamblea deberá verificarse dentro de los diez días siguientes a la solicitud reservada de ministro de fe.

De esta forma, la solicitud reservada de ministro de fe para la asamblea constitutiva se establece como un requisito formal para acceder al fuero de constitución de un sindicato Interempresa. Por otro lado, cabe señalar que al contemplarse un plazo máximo de diez días para realizar la asamblea constitutiva, ello se traduce en que si no se realiza dicha asamblea en el plazo establecido, no se originará el mencionado fuero. Adicionalmente, puede darse el caso en que el fuero antes de la asamblea constitutiva sea inferior a diez días, situación que ocurrirá cuando el plazo que transcurra entre la solicitud reservada de ministro de fe y la fecha de la asamblea constitutiva, sea inferior a diez días.

¿Cómo se subsana un defecto de constitución observado por la Dirección del Trabajo referido a la falta de quórum?

De no haberse alcanzado en la asamblea de constitución el quórum señalado en el artículo 227 del Código del Trabajo, se representará por la Inspección del Trabajo esta situación a la organización por la vía de las observaciones previstas en el artículo 223 de dicho cuerpo legal. Si el incumplimiento del quórum dice relación con la constitución de un sindicato conforme a lo señalado en el inciso segundo o tercero del artículo 227 del cuerpo legal citado, éste tiene un año de plazo, contado desde la fecha en que la organización se constituyó, para completar el quórum de constitución. Respecto a aquellas organizaciones que se constituyen fuera del marco del inciso ya citado, el incumplimiento a un requisito esencial de constitución, como es el quórum, no es susceptible de ser subsanado, por lo tanto, en esos casos, las únicas alternativas para la organización afectada son la reclamación ante el Tribunal correspondiente dentro del plazo de 60 días, o proceder a una nueva constitución. La segunda alternativa implica que a la organización original se le caducará su personalidad jurídica procediéndose a iniciar el trámite de liquidación pertinente.

¿Cómo se subsana un defecto de constitución observado por la Dirección del Trabajo referido a la falta de quórum?

De no haberse alcanzado en la asamblea de constitución el quórum señalado en el artículo 227 del Código del Trabajo, se representará por la Inspección del Trabajo esta situación a la organización por la vía de las observaciones previstas en el artículo 223 de dicho cuerpo legal. Si el incumplimiento del quórum dice relación con la constitución de un sindicato conforme a lo señalado en el inciso segundo o tercero del artículo 227 del cuerpo legal citado, éste tiene un año de plazo, contado desde la fecha en que la organización se constituyó, para completar el quórum de constitución. Respecto a aquellas organizaciones que se constituyen fuera del marco del inciso ya citado, el incumplimiento a un requisito esencial de constitución, como es el quórum, no es susceptible de ser subsanado, por lo tanto, en esos casos, las únicas alternativas para la organización afectada son la reclamación ante el Tribunal correspondiente dentro del plazo de 60 días, o proceder a una nueva constitución. La segunda alternativa implica que a la organización original se le caducará su personalidad jurídica procediéndose a iniciar el trámite de liquidación pertinente.

¿Cómo se verifica que el sindicato ha dado cumplimiento al quórum que exige la ley para mantener su personalidad jurídica una vez transcurrido el año desde su constitución?

El inciso 2° del artículo 227 del Código del Trabajo permite constituir un sindicato con la participación de a lo menos ocho trabajadores, en aquellas empresas que teniendo más de 50 trabajadores no exista una organización sindical vigente, debiendo completarse el quórum de a lo menos 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 10% del total de las que presten servicio en ella, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse contrato de trabajo dicho quórum.

Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha establecido en su jurisprudencia administrativa, en dictamen 819/047 de 19.03.02, que el registro actualizado de los miembros que lleve la organización respectiva, ya sea, en el formato de Libro de Socios o aquel que lo reemplace, de acuerdo con los

estatutos del sindicato, debe ser el elemento determinante para verificar el cumplimiento del quórum a que hace referencia el referido inciso 2° del artículo 227 del Código del Trabajo.

¿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?

La Dirección del Trabajo ha establecido en su jurisprudencia administrativa que en el caso de aquellos trabajadores sujetos a contrato de plazos fijo que participen en la constitución de un sindicato de empresa, de establecimiento o un sindicato interempresa, el fuero laboral les protege únicamente durante el tiempo en que se encuentre vigente su contrato, no requiriéndose, en consecuencia, solicitar su desafuero, cuando su contrato individual expire dentro del plazo que establece el inciso 3° del artículo 221 del Código del Trabajo para los sindicatos de empresa o de establecimiento de esta, esto es, entre los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constituyente y hasta 30 días de realizada ésta; o el que indica el nuevo inciso 4° del mismo artículo para el caso de los constituyentes de un sindicato interempresa quienes gozarán de dicha prerrogativa desde que se formule la solicitud reservada de ministro de fe para la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días después de que esta se hubiera llevado a cabo. Es del caso señalar que si bien es cierto la legislación laboral no se pronunció expresamente respecto de la aplicación del fuero sindical con estos trabajadores, la Dirección del Trabajo, interpretando la norma legal citada por analogía, estableció que si para los efectos de la negociación colectiva el legislador estableció que respecto de los trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, no se requiere solicitar el desafuero cuando dicho plazo expira dentro del período comprendido entre los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta 30 días después de la suscripción del mismo (artículo 309 del Código del Trabajo), no existe inconveniente jurídico para que, dentro del mismo ámbito se defina que en el caso de aquellos trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo que participen en la constitución de un sindicato, el fuero los proteja únicamente durante el tiempo en que se encuentre vigente su contrato, no requiriéndose solicitar su desafuero, cuando su contrato individual expire dentro de los plazos indicados. Así se ha pronunciado la Dirección del Trabajo mediante dictamen 1217/067 de 15.04.2002.

¿Cuál es el procedimiento para constituir un sindicato en una empresa que tiene 50 o menos trabajadores?

Si la empresa tiene 50 o menos trabajadores, se podrá constituir sindicato con un mínimo de 8 trabajadores, que representen, a lo menos, a la mitad de los trabajadores totales que prestan servicios en la empresa (50% del total). En caso de que el número total de trabajadores sea impar, se calculará el porcentaje señalado de acuerdo al número par inmediatamente anterior, vale decir, y a modo de ejemplo, si una empresa tiene un total de 35 trabajadores, el número par inmediatamente anterior correspondería a 34 trabajadores, por lo tanto, la mitad de los trabajadores totales necesarios para la constitución del sindicato en dicha empresa, correspondería a 17 trabajadores. Asimismo, en las empresas donde no exista un sindicato vigente, podrá constituirse un sindicato con solamente 8 personas, pero deberán completar la cantidad requerida, de a lo menos la mitad de los trabajadores totales de la empresa, en un plazo máximo de 1 año. De lo contrario, al no cumplir dicho requisito, se acabará su personalidad jurídica como sindicato, por mandato de la ley, sin más causa ni trámite. Es importante destacar que para los efectos del cómputo del total de trabajadores de la empresa, exigible para la base de

cálculo del porcentaje mínimo del 50%, deben descontarse aquellos trabajadores impedidos de negociar colectivamente, tales como: - Trabajadores que tenga facultades de administración, como gerentes y subgerentes. - En la micro (1 a 9 trabajadores) y pequeña empresa (10 a 49 trabajadores), ésta prohibición se aplicará también al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando. Contándose con la cantidad de trabajadores exigidos, se podrá concurrir a la Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección del Trabajo, a solicitar un modelo de estatuto y un ministro de fe. Posteriormente, en la asamblea de constitución se deberán aprobar los estatutos y se elegirá la directiva sindical.

[Más ...](#)

¿Cuál es el quórum que debe cumplirse para la constitución de un sindicato en una empresa?

Si la empresa tiene cincuenta o menos trabajadores, podrán constituir un sindicato ocho de ellos, siempre que representen como mínimo el 50% del total de trabajadores de dicha empresa. La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella. Para constituir un sindicato de empresa en la cual no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito.

¿Cuántos directores se eligen si el sindicato se ha constituido con 8 trabajadores teniendo la empresa más de 50 dependientes?

El inciso 2° del artículo 227 del Código del Trabajo permite constituir un sindicato con la participación de, a lo menos, ocho trabajadores, en aquella empresa que teniendo más de 50 trabajadores no exista una organización sindical vigente, debiendo completarse el quórum de, a lo menos, 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 10% del total de los que presten servicio en ella, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho quórum. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha establecido en su jurisprudencia administrativa, en dictamen 4777/221 de 14.12.02, que a la luz de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 227 del Código del Trabajo, si a la fecha de la constitución del sindicato de empresa y de la elección de su primer directorio, el número de trabajadores es menor de 25, le corresponde elegir a un director, el que de acuerdo con lo señalado en el inciso 1° del artículo 235 deberá ejercer las funciones de presidente y gozará del fuero laboral.

¿Los trabajadores que participan en la constitución de un sindicato gozan de fuero laboral?

Sí, los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato de empresa, o de interempresa, gozan de fuero laboral desde los 10 días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta 30 días de realizada. Este fuero no puede exceder de 40 días.

¿Qué se entiende por la expresión "sindicato vigente" para los efectos de la constitución de un sindicato con 8 trabajadores en una empresa con más de 50 dependientes?

El inciso 2° del artículo 227 del Código del Trabajo permite constituir una organización sindical con la participación de a lo menos ocho trabajadores, en aquella empresa que teniendo más de 50 trabajadores no exista sindicato vigente, debiendo completarse el quórum de, a lo menos, 25 trabajadores que representen, a lo menos, el 10% del total de los que presten servicio en ella, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho quórum. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha establecido en su jurisprudencia administrativa, en dictamen 1217/067 de 15.04.02, que para los efectos de aplicar la norma contenida en el referido inciso 2° del artículo 227, 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

Directorio

¿Cómo debe tomar los acuerdos el directorio?

Las decisiones de los órganos pluripersonales se logran por mayoría absoluta. De esta forma, debe estimarse que los acuerdos que tome el directorio para que tengan eficacia deben ser acordados por la mayoría de sus miembros.

Más ...

¿Cuáles son los requisitos que se requieren para ser elegido director sindical?

Para ser elegido o desempeñarse como director sindical o delegado sindical, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos.

Más ...

¿Cuánto dura el fuero laboral de los dirigentes sindicales?

Los directores sindicales gozan del fuero laboral desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo.

Más ...

¿Cuánto dura el mandato de la directiva sindical?

El mandato de la directiva sindical dura no menos de dos años ni más de cuatro y los directores pueden ser reelegidos. Serán los estatutos del sindicato los que deberán determinar la duración del mandato de la directiva.

Más ...

¿Cuántos directores componen el directorio de un sindicato?

En los sindicatos que afilien a 25 o más trabajadores el directorio debe estar compuesto por el número de directores que establezca el estatuto. Sin perjuicio de lo anterior, sólo gozan de fuero laboral, de permisos y licencias, las más altas mayoría relativas, siendo tres los directores si el sindicato reúne entre 25 y 249 trabajadores; cinco directores si el sindicato agrupa entre 250 y 999 trabajadores; siete directores si el sindicato afilia entre 1.000 y 2.999 trabajadores, y nueve directores si el sindicato está formado por 3.000 o más trabajadores. En este último caso, si el sindicato de empresa tiene presencia en dos o más Regiones, el número de directores aumenta en dos.

Más ...

¿Debe comunicarse al empleador la presentación de candidaturas para la elección del directorio?

Sí. Para las elecciones del directorio de una organización sindical deben presentarse candidaturas en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalen los estatutos. 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 dos días hábiles siguientes a su formalización. La actual norma laboral no exige que el secretario de la organización comunique al empleador la presentación de una candidatura, sin perjuicio de que se comunique la fecha en que se efectuará la elección en la forma que señala el Art. 238 del Código del Trabajo para los efectos del fuero de todos los candidatos al directorio.

Más ...

¿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, deberá 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. Por el contrario, si se trata de un director que no ha alcanzado las más altas mayorías y, por ende, no goza de dichas prerrogativas, deberá asumir el cargo en la misma situación.

Más ...

¿Existe algún mecanismo para censurar al directorio?

Los trabajadores afiliados al sindicato tienen derecho a censurar a su directorio, lo cual se hace mediante votación secreta. Para los efectos de participar en la votación de elección y censura del directorio sindical, es el estatuto de la organización el que debe establecer los requisitos de antigüedad que deben cumplir los afiliados. La censura debe ser aprobada por la mayoría absoluta del total de los afiliados al sindicato con derecho a voto, en votación secreta que se debe verificar ante un ministro de fe, previa solicitud de, a lo menos, el 20% de los socios, y de la cual se debe dar publicidad con no menos de dos días anteriores a su realización. Aprobada la censura ésta afecta a todo el directorio y debe procederse a elegir una nueva directiva sindical.

Más ...

¿Existe derecho a 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?

Los trabajadores de los sindicatos de empresa, de establecimiento de empresa, interempresa y de trabajadores transitorios o eventuales, que reúnan los requisitos para ser elegidos directores sindicales gozarán del fuero previsto en el artículo 243, inciso 1º, del Código del Trabajo, desde la comunicación por escrito por parte del directorio en ejercicio al empleador o empleadores y a la Inspección del Trabajo, de la fecha en que se realizará la elección respectiva y hasta la realización de la misma. Si la elección se postergare, el goce del fuero a que se ha hecho referencia cesará el día primitivamente fijado para su celebración. Sin perjuicio de lo anterior, a juicio de esta Dirección del Trabajo basta con remitir a la Inspección del Trabajo que corresponda una copia de la comunicación enviada al empleador o empleadores.

Más ...

¿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 de las organizaciones sindicales, cualquiera sea su grado, pueden ingresar a la empresa para llevar a cabo actividades sindicales y reunirse con sus afiliados en la sede respectiva, 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 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, acrediten que tiene afiliados ante el Inspector del Trabajo competente, y, para el caso de autorizarse el ingreso a áreas restringidas, hacerlo bajo las condiciones que esta determine.

Más ...

¿Puede declararse nula una actuación sindical cuando los socios la estiman ilegal?

Sí, pero la declaración de nulidad de una actuación sindical no compete a la Dirección del Trabajo sino que debe ser conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de la facultad de los Tribunales Electorales Regionales para conocer las reclamaciones que se interpongan con motivo de las elecciones de carácter gremial.

Más ...

¿Puede el directorio tomar acuerdos si disminuye el número de directores en ejercicio?

Si el número de directores en ejercicio que goza de fuero laboral disminuyere a una cantidad tal, que impidiere el funcionamiento del directorio, deberá procederse a una nueva elección. En el caso de las organizaciones sindicales, debe aplicarse en materias de adopción de acuerdos, los principios generales de la legislación en esta materia, cual es el de que las decisiones de los órganos pluripersonales se logran por mayoría absoluta. De esta forma, debe estimarse que el directorio no podría funcionar normalmente cuando el número de dirigentes que permanezca en sus cargos sea tal que no permita lograr los acuerdos según el principio general de la legislación antes señalado.

Más ...

¿Quién debe comunicar a la Inspección del Trabajo la presentación de una candidatura para la elección del directorio cuando no existe el secretario o el sindicato se encuentra acéfalo?

Los estatutos de las organizaciones deben 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, artículo 237 del Código del Trabajo, como del directorio en ejercicio, a que alude el artículo 238, del mismo cuerpo legal.

Más ...

¿Quién declara la nulidad de un acto eleccionario si se estima que adolece de vicio de legalidad?

Quando se efectúa la elección para la renovación del directorio y el ministro de fe confecciona el acta con los resultados de la votación, cualquier reclamo que quiera interponer un socio por considerar viciado el acto eleccionario debe presentarlo ante el Tribunal Electoral Regional que corresponda, ocasión en que operará la Junta Calificadora de dicho Tribunal. Las reclamaciones deben ser presentadas dentro del plazo de 10 días contados desde la fecha del último escrutinio de la elección respectiva, por cualquier persona que tenga interés directo en ellas.

Más ...

¿Se termina el fuero del dirigente de un sindicato de establecimiento si el establecimiento en el cual se constituyó el sindicato cesara en sus funciones?

El cierre de uno o más establecimientos de una empresa, considerando que éstos son sólo una fracción de la misma, no significa, en caso alguno, el término de ésta, ni la pérdida de alguno o la totalidad de los elementos que la configuran puesto que continuará existiendo y el empleador mantendrá su obligación de otorgar, al dependiente aforado, el trabajo convenido u otro de similares características, conservándole, en todo caso, su nivel de remuneraciones. La intención del legislador al señalar que el fuero del trabajador terminará anticipadamente por "el término de la empresa" no ha sido en caso alguno homologarlo al concepto de "término de establecimiento", puesto que claramente el cierre de un establecimiento no implica el término de la respectiva empresa a la que éste pertenece.

Disolución del sindicato

¿Debe disolverse el sindicato de establecimiento si el establecimiento en el cual se constituyó cesara en sus funciones?

Un sindicato de establecimiento mantendrá, aun cuando el establecimiento en el cual se constituyó cese en sus labores, su carácter de organización vigente y sus directores, por consiguiente, su condición de tales, hecho que implica que en tanto se mantengan en esta situación, les asiste el fuero a que alude el artículo 243, del Código del Trabajo. Lo anterior sin perjuicio de la causal de disolución en que podría incurrir la organización sindical, en cuyo caso debiera ser declarada por el Tribunal competente.

Más ...

¿Procede disolver la organización sindical cuando se produce la fusión de dos empresas en circunstancia que el sindicato se constituyó sobre la base de una de ellas?

Entre las causales contempladas en la ley Laboral no hay ninguna que pueda vincularse con una modificación total o parcial del dominio de una empresa, efecto necesario de la fusión de dos o más empresas. De esta forma, la fusión de dos empresas no afecta la existencia de los sindicatos constituidos en las mismas, siempre que se cumpla con el quórum exigido por la ley y, sin perjuicio de las reformas estatutarias que deban efectuarse a objeto de ajustarse a las normas del Libro III del Código del Trabajo, si fuere procedente.

Más ...

¿Pueden los estatutos del sindicato establecer como organización beneficiaria de sus bienes una organización de naturaleza distinta a una organización sindical?

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 259 del Código del Trabajo, disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella que señalen los estatutos. A falta de esa mención, el Presidente de la República determinará la organización sindical beneficiaria. De esta forma, siempre la organización beneficiaria deberá ser una organización sindical.

Estatutos

¿Los estatutos de los sindicatos pueden ser conocidos por terceros ajenos a la organización?

Sí. Los estatutos de las organizaciones sindicales son de carácter público, de lo que se desprende que pueden ser conocidos por terceros ajenos a la organización respectiva, sin que importe un menoscabo a su autonomía sindical.

Más ...

¿Pueden los estatutos del sindicato establecer sanción para los socios?

Sí. Resulta jurídicamente procedente que las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de su derecho de autoregulación y autotutela establezcan libremente en sus estatutos las causas de sanción y el procedimiento disciplinario de las mismas.

Más ...

¿Pueden los estatutos establecer como beneficiaria de sus bienes a una organización que no es un sindicato?

La Dirección del Trabajo ha establecido en su jurisprudencia administrativa que una vez disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella organización sindical que señalen sus estatutos y en el evento que se haya omitido tal mención, será el Presidente de la República quien determinará la organización sindical beneficiaria. De esta forma, siempre la organización beneficiaria deberá ser una organización sindical.

Más ...

¿Puede un sindicato modificar sus estatutos para cambiar su naturaleza de sindicato de empresa a sindicato interempresa?

Sí. Las organizaciones sindicales pueden cambiar libremente por la vía de la reforma de sus estatutos, su naturaleza, ajustándose únicamente a los requisitos que el ordenamiento jurídico prescribe al efecto. En efecto, nuestro ordenamiento jurídico laboral reconoce plenamente el principio de la libertad sindical el que se manifiesta, a vía ejemplar, en la circunstancia de que las organizaciones sindicales pueden, libremente, redactar sus estatutos con la sola limitación de ajustarse a las disposiciones legales que regulan la materia y proceder de la misma manera a su modificación.

PATRIMONIO SINDICAL

¿A quién le corresponde pagar el 75% del valor de la cuota sindical si el empleador, estando obligado, no lo descontó en su oportunidad?

La ley vigente hasta el 01.04.17 establecía dos obligaciones imperativas; por una parte, obligaba a los trabajadores beneficiados a efectuar a la organización sindical respectiva el aporte en referencia, y por otra, imponía al empleador la obligación de efectuar el descuento de tales aportes y enterarlos a dicha entidad. Si el empleador, antes del 01.04.17, extendió unilateralmente los beneficios de un instrumento colectivo, y no cumplió con su obligación tal incumplimiento constituye una infracción a la normativa laboral vigente, susceptible de ser tratada vía procedimiento de tutela. El mencionado incumplimiento no lo haría responsable de pagar a su costa las sumas no descontadas toda vez que la ley ha impuesto a los trabajadores beneficiarios de la respectiva extensión la obligación de efectuar el aporte, haciendo recaer sobre el empleador, exclusivamente, la de recaudar las sumas correspondientes, a través del descuento de sus remuneraciones, y de integrarlas a la organización sindical que hubiere obtenido los beneficios. Lo anterior, sin perjuicio de lo que los Tribunales de Justicia puedan resolver sobre el particular, en el evento de que la organización sindical afectada accione judicialmente contra el empleador, atendido que dicho incumplimiento tiene incidencia directa en el patrimonio sindical, cuya administración corresponde legalmente al directorio de aquella.

¿Cómo debe entregar el empleador al sindicato el valor de las cuotas sindicales descontadas a los trabajadores?

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 262 del Código del Trabajo, los empleadores, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito, debe deducir de las remuneraciones de sus trabajadores la cuota sindical y depositarla en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, cuando corresponda. Por su parte, el artículo 263 del referido Código, prescribe que los fondos del sindicato deben ser depositados a medida que se perciban, en una cuenta corriente o de ahorro abierta a su nombre en un banco. Esta obligación, según la misma norma legal no se aplica a los sindicatos con menos de 50 trabajadores. De esta manera, siempre corresponderá que el empleador deposite los aportes sindicales de los sindicatos

con 50 o más 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.

¿ Cómo debe procederse para que el sindicato restituya a los trabajadores no socios las diferencias de dinero indebidamente recaudados por concepto de aumento del 75% del aporte sindical mensual?

Atendida la derogación efectuada por la Ley Nº 19.759, del Capítulo XI del Título I del Libro III del Código del Trabajo, sobre la Fiscalización de las Organizaciones Sindicales y de las Sanciones, en la actualidad la Dirección del Trabajo se encuentra impedida de requerir a una organización sindical para los efectos de que restituya a los trabajadores no afiliados a ella, a quienes se les hicieron extensivos los beneficios estipulados en el contrato colectivo vigente en la empresa, las diferencias de dinero recaudados por concepto de aumento del 75% del aporte sindical mensual. Lo anterior, sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores afectados para recurrir ante los Tribunales de Justicia para que se pronuncien en definitiva sobre la legalidad del procedimiento adoptado por la organización sindical de que se trate para fijar el valor de la cuota sindical sobre cuyo monto se aplica el porcentaje del aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo y ordene, en su caso, la restitución de las sumas indebidamente percibidas por tal concepto, por la respectiva organización. Así lo ha establecido la Dirección del Trabajo mediante dictamen 0482/026 de 28.01.04.

¿Cómo se efectúa el descuento de la cuota sindical si el trabajador ha estado todo el mes con licencia médica?

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 262 del Código del Trabajo, el empleador se encuentra en la obligación de descontar de las remuneraciones que pague al trabajador el valor de la cuota sindical cuando haya mediado petición del presidente o el tesorero del sindicato, o del propio trabajador. En tal evento el empleador debe depositar los valores descontados en la cuenta corriente o de ahorro de la organización. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha señalado en dictamen 5589/131 de 08.08.90, 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. Finalmente, 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.

¿Corresponde que el trabajador cotice al sindicato parte o la totalidad de la cuota sindical si el beneficio extendido del contrato colectivo suscrito por el sindicato es esporádico u ocasional?

De conformidad con lo establecido en el derogado artículo 346 del Código del Trabajo, los trabajadores a quienes el empleador les hizo extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo para los trabajadores que ocupaban cargos o desempeñaban funciones similares, debían aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un 75% del valor de la cuota ordinaria sindical durante toda la vigencia del contrato. De esta manera, la obligación de aportar al sindicato el porcentaje señalado nacía y se perfeccionaba a partir del momento que el trabajador devengaba los beneficios materia de la extensión y desde entonces y por explícito mandato de la ley se configuraba la obligación del correspondiente descuento mensual, por el tiempo que mantenga vigencia el instrumento colectivo cuyos beneficios se extendieron, descuento que debe realizar obligatoriamente el empleador. Ahora bien, la doctrina de la Dirección del Trabajo, contenida entre otros en dictámenes 2214/153 de 18.05.98 y 1935/035 de 21.04.2015, ha establecido que la obligación de cotizar no se encuentra condicionada a la circunstancia que el empleador otorgue o extienda todos los beneficios que se contienen en el respectivo instrumento colectivo, conclusión que resulta válida en el evento que la extensión de los beneficios del instrumento colectivo pertinente que se efectúa a los trabajadores respectivos, representen para éstos un incremento real y efectivo de sus remuneraciones y condiciones de trabajo, no bastando, por ende, para que nazca la referida obligación la extensión de uno o más de ellos si su otorgamiento no importa un aumento económico significativo para los trabajadores respectivos.

En lo que respecta a la normativa vigente a partir del 01/04/17, la Ley N°20.940, en el numeral 36 del artículo 1°, reemplaza el Libro IV del Código del Trabajo, denominándolo "De la Negociación Colectiva", el cual en su Título III "De los instrumentos colectivos y la Titularidad sindical" regula, específicamente en el artículo 322, la institución de la extensión de beneficios, identificando diferentes hipótesis jurídicas en referencia a la materia, distinguiendo entre:

- Extensión de los beneficios a trabajadores no vinculados por el instrumento colectivo pactado por las partes (artículo 322, incisos 2° y 3°)
- Facultad de extensión del empleador respecto de la cláusula de reajuste (artículo 322 inciso final).

En lo que respecta a la Extensión de los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical, tenemos que el artículo 322, en sus incisos segundo y tercero dispone:

"Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical."

En virtud de la norma precitada, se desprende que, la extensión de beneficios, bajo el imperio de la Ley N°20.940, consiste en un acuerdo efectuado por las partes de un instrumento colectivo, respecto de la aplicación de las estipulaciones convenidas en dicho instrumento, a terceros que no

han participado en su celebración. Quienes, a su vez, deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota, según como conste en el acuerdo del sindicato con el empleador, por tanto en este caso quien deberá prever si la extensión le resulta un incremento real y significativo de sus remuneraciones es el trabajador, antes de aceptar esa extensión.

¿Cuál es el valor de la cuota sindical que debe servir de base para calcularse el 75%, si la cuota ha sufrido modificación durante la vigencia del instrumento colectivo cuyos beneficios se extendieron a trabajadores que no fueron parte de la negociación?

De conformidad con lo establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo, los trabajadores a quienes el empleador, antes del 01.04.17, les hizo extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo para los trabajadores que ocupaban los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deben aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un 75% del valor de la cuota ordinaria sindical durante toda la vigencia del contrato. La cuota que sirve de base para determinar el aporte o cotización que se descuenta al respectivo trabajador a quien se le extiende los beneficios de un instrumento colectivo suscrito por un sindicato, debe ser la que contemplaba el estatuto de la organización sindical al inicio de la negociación colectiva, sin que sea jurídicamente procedente considerar sus posteriores variaciones. Así se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en su jurisprudencia administrativa, entre otros, en dictamen 628/45 de 05.02.97.

¿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. En efecto, la disposición legal citada establece que una de las finalidades de los sindicatos es prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación. De esta manera, de la disposición legal se desprende claramente que la ayuda o beneficio que otorgue el sindicato sólo puede corresponder a quienes tienen el carácter de socio del mismo. Así, no resultaría jurídicamente procedente que un sindicato otorgue beneficios a quienes no tengan la calidad de socios del mismo al momento de devengarse los aludidos beneficios. Finalmente, cabe señalar que la asamblea no puede tomar el acuerdo, ni aun por mayoría, de otorgar beneficios a ex socios, por cuanto tal acuerdo excedería sus facultades.

¿El trabajador que se desafilia del sindicato con el cual negoció y se afilia a otra organización sindical de la empresa, está obligado a cotizar a la que se desafilió el 100% del valor de la cuota sindical?

El actual artículo 323 del Código del Trabajo – vigente desde 01.04.2017- dispone: “Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo. El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato. No obstante el cambio de afiliación sindical o desafiliación, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de

dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este. Una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación diere lugar.” En este contexto, este Servicio, a través de Dictamen N°2825/78 de 22.06.2017, respecto de la precitada norma indicó que el legislador dispone expresamente que los trabajadores pueden afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato. Sin embargo, atribuye al cambio de afiliación sindical como a la sola desafiliación de un trabajador de aquel sindicato al que pertenecía, consecuencias en igual tenor a las establecidas por la anterior legislación. De esta manera, sin perjuicio del cambio de afiliación sindical o desafiliación, aquel trabajador permanece vinculado al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía durante toda su vigencia, obligándolo a pagar a dicho sindicato un aporte hasta el término de aquella, el que corresponde al 100% del valor de la cuota sindical.

¿El trabajador que se desafilia del sindicato y que posteriormente ingresa a otro sindicato de la empresa, debe pagar a la primera el 100% del valor de la cuota sindical si el instrumento colectivo fue suscrito por ambas organizaciones sindicales?

La doctrina contenida en los Dictámenes N°s 5337/0091 de 28.10.2016 y 2825/78 de 22.06.2017 refiriéndose concretamente a la obligación de pago de la cuota sindical, sostiene que aquellos trabajadores que se desafilien a partir del 1° de abril de 2017, encontrándose vigente el instrumento colectivo al cual se encuentran vinculados, deberán pagar el 100% de la cuota ordinaria sindical, en virtud de lo dispuesto por el nuevo artículo 323 del Código del Trabajo, introducido por la Ley N°20.940, la cual rige desde su entrada en vigencia. Sin embargo, en el caso que el instrumento colectivo hubiese sido suscrito por dos o más sindicatos, y ese trabajador se afilia posteriormente a uno de los sindicatos parte del instrumento, cabría compatibilizar la doctrina señalada con la establecida en el dictamen 2904/074 de 23.07.2003, que indica los trabajadores que se desafiliaron de un sindicato, con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte y que ingresaron a otro sindicato de la misma empresa, no están obligados a cotizar a favor de la primera si los beneficios obtenidos en la negociación de la cual formaron parte se lograron mediante la celebración de un instrumento colectivo suscrito por ambas organizaciones sindicales.

¿Es procedente que el empleador descuente la cuota sindical por un monto superior al establecido en el estatuto si es a requerimiento de la directiva del sindicato?

De acuerdo a lo previsto en el artículo 261 inciso 1° del Código del trabajo, el estatuto de la organización determina el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurren a financiarla. De esta forma, el valor de la cuota sindical debe estar determinado en los estatutos que rige a la organización sindical. Así las cosas, 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, para lo cual deberá efectuarse previamente la respectiva modificación de estatutos para establecer el nuevo monto. La reforma estatutaria debe efectuarse conforme a las disposiciones legales contenidas en el artículo 233 del Código del Trabajo. Finalmente cabe

agregar que si se ha descontado a los trabajadores socios del sindicato un monto superior al valor establecido en los estatutos, correspondería que la diferencia sea devuelta a cada uno de ellos.

¿La directiva requiere autorización de la asamblea para realizar actividades que involucren gastos o lucro que disminuyan o aumenten el patrimonio del sindicato?

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 258 del Código del Trabajo, a los directores les corresponde la administración de los bienes que forman el patrimonio del sindicato. Agrega la norma legal que los directores responderán en forma solidaria y hasta de la culpa leve, en el ejercicio de tal administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal, en su caso. De la norma legal citada se desprende que la administración de los bienes de la organización sindical es una facultad conferida 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 contiene 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.

¿La directiva sindical puede exigir al empleador que descuente de las remuneraciones del trabajador a quien se le ha extendido los beneficios del instrumento colectivo el 75% de la cuota sindical?

En lo que corresponde a los instrumentos colectivos que fueron extendidos de conformidad con lo establecido en el derogado artículo 346 del Código del Trabajo, los trabajadores a quienes el empleador les hizo extensivos, antes del 01.04.2017, los beneficios estipulados en el instrumento colectivo para los trabajadores que ocupaban cargos o desempeñando funciones similares, deben seguir aportando al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un 75% del valor de la cuota ordinaria sindical durante toda la vigencia del contrato. La jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, entre otras, el dictamen 2596/0197 de 23.06.00, ha señalado que la directiva sindical tiene la responsabilidad de exigir al empleador que efectúe los descuentos del 75% del valor de la cuota ordinaria y entere al sindicato respectivo los aportes a que se refería el artículo 346 del Código del Trabajo. Asimismo, se encuentra dentro del marco de sus obligaciones como administradora del patrimonio sindical, el establecer mecanismos eficientes para lograr que los trabajadores que se ven favorecidos con la extensión de beneficios indiquen la organización a la cual debe ir su aporte, cuando los beneficios los hubiere obtenido más de un sindicato.

¿Puede el empleador negarse a descontar de las remuneraciones del trabajador el valor de la cuota sindical?

De conformidad con lo previsto en el artículo 262 del Código del trabajo, 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. Si el empleador se

negare a descontar la cuota sindical habiéndose requerido de la forma antes indicada, comete infracción que los Servicios del Trabajo sancionan con multa. Es del caso señalar que el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo establece los descuentos que el empleador obligadamente debe efectuar de las remuneraciones de los dependientes, encontrándose entre estos las cuotas sindicales.

¿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. Por otra parte, es del caso señalar que dentro de la normativa laboral vigente no existe ninguna disposición, que en su texto o espíritu, prohíba a una organización sindical constituir o formar parte de una sociedad comercial, sea ésta colectiva o anónima. A mayor abundamiento, cabe agregar que de las actuales disposiciones del Código del Trabajo es posible sostener que tampoco existe impedimento legal para que las referidas organizaciones puedan desarrollar actividades con fines de lucro. En efecto, con la publicación de la ley 19.069 operó la derogación del artículo 207 del Código del Trabajo, aprobado por la ley 18.620, cuyo inciso final prohibía que las organizaciones sindicales tuvieran fines de lucro. Sin perjuicio de lo anterior debe tenerse presente que según lo dispuesto en los incisos 1° y 2° del artículo 259 del referido Código, el patrimonio de una organización sindical es de su exclusivo dominio y no pertenece, en todo ni en parte, a sus asociados. De esta forma, debe concluirse que actualmente 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. Así las cosas, los señalados bienes o recursos deben ingresar al presupuesto sindical, sin perjuicio del cumplimiento que el sindicato debe dar, en cuanto sujeto de una actividad lucrativa, a la normativa legal específica que le sea aplicable.

HORAS DE TRABAJO SINDICAL

¿Cómo se determina la remuneración correspondiente a las horas de trabajo sindical cuando el dirigente tiene remuneración variable?

El director de un sindicato tiene derecho a horas de trabajo sindical las que no pueden ser inferiores a seis horas semanales, ni ocho tratándose de directores de organizaciones con 250 o más socios. El artículo 249 inciso 4° del Código del Trabajo establece que el tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical otorgadas a los directores se entiende trabajado para todos los efectos legales, 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 de horas de trabajo sindical, salvo que los directores convengan con su empleador que el pago sea de cargo de éste. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha señalado en su doctrina, entre otros en dictamen 470/017 de 23.01.95, que la remuneración correspondiente a las horas de trabajo sindical de un dirigente afecto a un sistema remuneracional sobre la base de comisiones u otra remuneración de carácter variable debe determinarse sumando el total de lo percibido por tal concepto durante la semana en que hacen uso de dicha prerrogativa y dividiendo el resultado así

obtenido por el número de horas que comprende la jornada ordinaria pactada, excluidas las horas de trabajo sindical de que hizo uso.

¿Debe el dirigente avisar al empleador que hará uso de horas de trabajo sindical?

De conformidad con lo previsto en el artículo 249 del Código del Trabajo, los empleadores se encuentran en la obligación de conceder a los directores sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, las que no pueden ser inferiores a seis horas semanales, ni a ocho tratándose de sindicatos con 250 o más trabajadores. Ahora bien, siendo las horas de trabajo sindical un derecho para el dirigente, el empleador no puede en forma alguna condicionar su otorgamiento, debiendo sin embargo el dirigente de que se trate, por razones de buen servicio, avisar a su empleador o a quien corresponda, que hará uso del beneficio en comento. Tal doctrina es sustentada por la Dirección del Trabajo en dictamen 814/036 de 06.02.92, la cual salvaguarda la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa que la ley asigna privativamente al empleador, quien debe conocer las ausencias de sus dependientes con el fin de evitar paralización de las actividades y proveer el reemplazante oportuno del dirigente sindical que va a hacer uso de sus horas de trabajo sindical. Finalmente, cabe agregar que el mecanismo de aviso puede estar contemplado en el reglamento interno de la empresa, lo cual permite establecer eventuales sanciones para el caso de incumplimiento. No obstante lo anterior, en ningún caso la sanción por el no aviso podría llegar a implicar la supresión de las horas de trabajo sindical.

¿Los dirigentes que se encuentran con licencia médica o con feriado pueden hacer uso de sus horas de trabajo sindical?

De conformidad con lo previsto en el artículo 249 del Código del Trabajo, los empleadores se encuentran en la obligación de conceder a los directores sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, las que no pueden ser inferiores a seis horas semanales, ni a ocho tratándose de sindicatos con 250 o más trabajadores. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha señalado en dictamen 5415/257, de 17.12.03, que los trabajadores que se encuentran haciendo uso de licencia médica o de sus vacaciones carecen del derecho a gozar de la prerrogativa contenida en el artículo 249 del Código del Trabajo, esto es, horas de trabajo sindical, atendido que en su condición se encuentran exceptuados por razones legales de cumplir efectivamente con sus labores, requisito básico que origina dichas horas de trabajo sindical.

¿Pueden acumularse las horas de trabajo sindical de una determinada semana antes que ésta transcurra?

El artículo 249 dispone que los empleadores deben conceder a los directores y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir funciones fuera del lugar de trabajo, las que no pueden ser inferiores a seis horas

semanales por cada director, tiempo que son acumulables dentro del mes calendario. La norma legal permite que cada director puede ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador. Ahora bien, como la duración de las horas de trabajo sindical de cada semana es posible conocerlo con la debida antelación, ya sea por constar por escrito en un instrumento colectivo de trabajo, reglamento interno o la ley, nada impide que el dirigente o delegado sindical pueda ejercer el derecho de acumulación en cualquier momento, siempre que sea antes de que ella vaya a operar, dando aviso escrito previo al empleador, quien debe estar anticipadamente informado para tomar los resguardos administrativos necesarios para la debida marcha de la empresa. Así, para que proceda la acumulación en comento no se requiere que haya transcurrido una semana del mes para efectuar tal acumulación a la semana siguiente. Así se ha pronunciado la Dirección del Trabajo mediante dictamen 100/1 de 09.01.98.

¿Puede un dirigente hacer uso del total de las horas de trabajo sindical del mes una vez concluida su licencia médica o feriado?

Los empleadores se encuentran en la obligación de conceder a los directores sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, las que no pueden ser inferiores a seis horas semanales, ni a ocho tratándose de sindicatos con 250 o más trabajadores. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha señalado que la ausencia de un trabajador dirigente sindical a sus labores como consecuencia de una licencia médica o vacaciones le impide usar, durante los restantes días del mes calendario respectivo, las horas de trabajo sindical correspondientes a los períodos semanales en que se encontraba exceptuado de prestar servicios por las señaladas razones. En consecuencia, la ausencia de un dirigente sindical a sus labores a causa de licencia médica o vacaciones le impide hacer uso durante el resto del mes de las horas de trabajo sindical correspondientes a los períodos semanales en que se encontraba exceptuado de prestar servicios por las señaladas razones. Así se ha establecido mediante dictamen 0706 / 002 de 07.02.2011.

¿Puede un dirigente utilizar las horas de trabajo sindical en actividades ajenas a su cargo?

El artículo 249 del Código del Trabajo, establece que los empleadores deben conceder a los directores sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, las que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa, entre otros, en dictamen 2647/0202, de 29.06.00, que los dirigentes sindicales deben utilizar las horas de trabajo sindical 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.

¿Puede un empleador dejar de pagar las remuneraciones correspondientes a las horas de trabajo sindical si de tal obligación no existió pacto escrito entre las partes?

El inciso 4º del artículo 249 del Código del Trabajo establece que el tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical otorgadas a directores o delegados sindicales para cumplir labores sindicales se entenderán trabajadas para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que pueda corresponder a aquéllos durante el tiempo de horas de trabajo sindical. En el inciso 5º se establece que las normas sobre horas de trabajo sindical y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia que la norma legal al disponer que la materia en análisis puede ser objeto de un acuerdo entre las partes, sin mayor especificación, indica que no se exigió requisito o formalidades especiales para celebrar dicha negociación, de lo cual se desprende que bastó para establecer su existencia un simple consenso de voluntades, expresado en la forma que las partes estimen conveniente. De esta forma, el referido acuerdo constituye un contrato consensual, esto es, de aquellos que se perfeccionan por el solo consentimiento de las partes contratantes, sin requerir formalidad alguna para que produzca todos sus efectos. Por consiguiente el pago reiterado de las horas de trabajo sindical a los dirigentes que ha hecho un empleador, unido a la aceptación de la organización sindical, constituye un acuerdo de las partes en los términos previsto en el artículo 249, inciso 4º del Código del Trabajo, por lo cual no resulta procedente que el empleador, en forma unilateral, suprima el pago de dicho beneficio.

¿Un dirigente sindical puede ceder horas de trabajo sindical a directores que no gozan del beneficio?

El artículo 249 dispone que los empleadores deben conceder a los directores y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir funciones fuera del lugar de trabajo, las que no pueden ser inferiores a seis horas semanales por cada director, tiempo que son acumulables dentro del mes calendario. La norma legal permite que cada director puede ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador. Ahora bien, de conformidad con lo establecido en el inciso final del artículo 235 del Código del Trabajo, los directores que gozan de fuero laboral pueden ceder en todo o en parte las horas de trabajo sindical de que gozan, a los directores electos que no gozan de dichos horas de trabajo sindical. Dicha cesión debe ser notificada al empleador con al menos tres días hábiles de anticipación al día en que se haga efectivo el uso de las horas de trabajo sindical a que se refiere la cesión.

¿Constituye práctica antisindical o desleal el hecho de que el empleador se niegue a proporcionar a los trabajadores la documentación relativa al balance y costos de mano de obra que han solicitado para preparar el proyecto de contrato colectivo?

El artículo 289 del Código del Trabajo en su letra b) indica que constituye una práctica antisindical negarse a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los artículos 315 y 317. Es del caso indicar que los preceptos señalados regulan el derecho de información periódica y el derecho de información por cargos o funciones, tratados por este Servicio

en dictamen Ord. 5935/096, de 13.12.2016. Por su parte, el artículo 403 del Código del Trabajo establece que serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, señalando en la letra c) el incumplimiento de la obligación de suministrar la información señalada en los términos de los artículos 315 y siguientes, tanto en la oportunidad como en la autenticidad de la información entregada.

Este caso refiere al incumplimiento de las nuevas disposiciones incorporadas por la Ley 20.940 en materia de derecho a información de las organizaciones sindicales. En este ámbito, merece tener presente que este Servicio, en dictamen Ord. N° 5935/096 de 13.12.2016, ha sostenido que: "El Derecho a Información se ha definido por la doctrina como aquel derecho '... de naturaleza instrumental a la acción sindical colectiva, que constituye a su vez una libertad pública de dimensión prestacional, otorgando derechos y facultades a los representantes de los trabajadores para ser informados, informarse e informar sobre un conjunto determinado de hechos, datos o noticias relativas a la actividad económica, productiva, comercial, laboral y, en general, cualquier otra información sobre el giro y actividad de la empresa necesaria para el ejercicio de su función representativa en un contexto de auto tutela, control, consulta y negociación frente al ejercicio de los poderes empresariales, enmarcado en el contenido de un derecho fundamental: la Libertad Sindical."

"El Derecho de Información, de esta manera entendido, se alza como un derecho de naturaleza instrumental al desempeño rápido y eficaz de las funciones de representación del sindicato, el cual exige poner a disposición de los representantes de los trabajadores facilidades materiales e información necesaria para el cumplimiento de sus objetivos, siendo uno de los más importantes su rol en las negociaciones colectivas." Cabe asimismo agregar que esta Dirección ha argüido que el respeto al derecho en comento es también una manifestación del principio de buena fe a que ya se ha hecho referencia.

¿Cuál es la intervención que le cabe a la Dirección del Trabajo respecto de las prácticas desleales o antisindicales que tome conocimiento cuando son denunciadas por los trabajadores?

En materia de denuncias por prácticas antisindicales, la Ley 20.940 no ha modificado la norma adjetiva contenida en el artículo 292 inciso 4º del Código del Trabajo, por lo que se mantiene el mandato según el cual "El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código".

Del precepto anotado se obtiene que el órgano encargado por la ley de conocer y fallar los casos de denuncias de estos ilícitos es el Juzgado de Letras del Trabajo competente (en su defecto, el Tribunal con competencia en materia laboral), quien someterá el respectivo asunto a las reglas del Procedimiento de Tutela Laboral contemplado en el Código del Trabajo entre los artículos 485 y 495.

Misma regla de competencia y procedimiento rige respecto de las prácticas desleales en la negociación colectiva, según se desprende de lo prescrito en el nuevo artículo 407 inciso 1º del estatuto laboral.

A su turno, el rol de la Inspección del Trabajo en esta materia no ha sido alterado por la nueva normativa, subsistiendo el mandato del artículo 292 inciso 5º, según el cual este Servicio "deberá

denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento".

Merece tener presente que la Dirección del Trabajo sobre esta materia ha sostenido reiteradamente que la calificación de una conducta como constitutiva de práctica antisindical es una atribución exclusiva de los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de la intervención de la Inspección del Trabajo respectiva, la que deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime antisindicales o desleales de los cuales tome conocimiento, debiendo acompañar a dicha denuncia, el informe de fiscalización correspondiente, quedando facultado, además, este Servicio para hacerse parte en el juicio entablado por esta causa.

SINDICATO INTEREMPRESA

¿Cómo puede transformarse un sindicato de empresa en un sindicato interempresa?

Nuestro ordenamiento jurídico laboral reconoce plenamente el principio de la libertad sindical de forma que no existe inconveniente legal alguno para que un sindicato de trabajadores pueda reformar sus estatutos para adecuarlos a los de un sindicato interempresa. En efecto, los trabajadores son libres de redactar y modificar los estatutos con la sola limitación de ajustarse a las disposiciones legales que regulan la materia y proceder de la misma manera a su modificación. Es del caso señalar que la Dirección del Trabajo exige que en los estatutos de la organización se establezca la obligación de que los directores sindicales deban pertenecer a lo menos a dos empresas distintas, aun cuando la norma legal que establecía tal obligación haya sido derogada. De esta forma, cuando se elija el directorio deberá darse cumplimiento a la obligación señalada. Así las cosas, la transformación de un sindicato de empresa en una organización interempresa no significará el nacimiento de una nueva organización sindical, manteniéndose vigente sus estatutos acordes con las rectificaciones introducidas a los mismos.

¿Cómo se acredita ante la Inspección del Trabajo la calidad de delegado sindical para los efectos de hacer valer el fuero laboral?

La Ley 20.940 insertó un nuevo inciso segundo en artículo 229 del Código del Trabajo que obliga a que las elecciones de los delegados sindicales se realicen en presencia de un ministro de fe, que respecto a ellas se haga la comunicación a que se refiere el artículo 225, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

Por tanto 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 depositar el acta de elección de delegado ante ministro de fe - de alguno de aquellos que contempla del artículo 218 del Código del Trabajo – incluyendo la nómina de los votantes, la cual deberá contar con la Certificación del secretario o quien estatutariamente corresponda en la cual se indique que la totalidad de los participantes son trabajadores vigentes de la empresa a la fecha de la elección y socios del Sindicato. El depósito podrá ser efectuado por el secretario/a del sindicato, o quién estatutariamente corresponda o por el delegado electo. Acompañando, además, Certificado del ministro de fe actuante, teniendo presente que solo tienen

esa calidad aquellos contemplados en el artículo 218 del Código del Trabajo; Certificación del Secretario/a del sindicato, o quien estatutariamente corresponda, que acredite el número de integrantes del directorio sindical que laboran en la empresa, a la fecha de la elección del o los delegados. Esta exigencia tiene por objeto determinar con certeza la cantidad de delegados posibles de ser electos en la empresa donde se desarrolló la elección. Esta Certificación puede ser efectuada conjuntamente con la que debe constar en la nómina de votantes; Documento que acredite la comunicación hecha al empleador, en conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 225 del Código del Trabajo y Copia autenticada del registro de socios con indicación de quienes son los que laboran en la empresa donde fue electo el delegado sindical. En defecto nómina del total de socios de la organización que laboran en la empresa a la fecha de la elección, debidamente certificada por el Secretario o quien estatutariamente corresponda.

¿Corresponde pagar el 75% del valor de la cuota sindical al sindicato interempresa si los beneficios extendidos corresponden al instrumento colectivo suscrito por tal sindicato?

En lo que corresponde a los instrumentos colectivos que fueron extendidos de conformidad con lo establecido en el derogado artículo 346 del Código del Trabajo, los trabajadores a quienes el empleador les hizo extensivos, antes del 01.04.2017, los beneficios estipulados en el instrumento colectivo para los trabajadores que ocupaban cargos o desempeñaron funciones similares, deben seguir aportando al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un 75% del valor de la cuota ordinaria sindical durante toda la vigencia del contrato. La jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, entre otras, el dictamen 2596/0197 de 23.06.00, ha señalado que la directiva sindical tiene la responsabilidad de exigir al empleador que efectúe los descuentos del 75% del valor de la cuota ordinaria y entere al sindicato respectivo los aportes a que se refería el artículo 346 del Código del Trabajo. Asimismo, se encuentra dentro del marco de sus obligaciones como administradora del patrimonio sindical, el establecer mecanismos eficientes para lograr que los trabajadores que se ven favorecidos con la extensión de beneficios indiquen la organización a la cual debe ir su aporte, cuando los beneficios los hubiere obtenido más de un sindicato.

¿Cuánto dura el fuero de los delegados sindicales de un sindicato interempresa contratados a plazo fijo o por obra o faena determinada?

El fuero de los delegados sindicales, contratados a plazo fijo o por obra o servicio determinado, que actúan frente a un sindicato de trabajadores interempresa, se extiende desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, salvo las situaciones de excepción que se consignan en el inciso 1°, del artículo 243 del Código del Trabajo.

En cambio, a los delegados sindicales de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, contratados a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero sólo les ampara durante el tiempo en que se encuentre vigente su contrato. Así se ha pronunciado la Dirección del Trabajo mediante dictamen 3.837/191, de 18.11.02.

¿Cuántos delegados sindicales pueden ser electos?

El artículo 229 del Código del Trabajo, establece que los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, elegirán uno o más delegados sindicales de acuerdo a las siguientes reglas: de ocho a cincuenta trabajadores elegirán un delegado sindical; de cincuenta y uno a setenta y cinco elegirán dos delegados sindicales, y si fueran setenta y seis o más trabajadores, elegirán tres delegados. Si entre los trabajadores de la empresa se hubieren elegido uno o más directores sindicales, estos cargos se rebajarán en igual proporción del número total de delegados sindicales que corresponda elegir en la respectiva empresa.

¿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. Cabe agregar que no es necesario adjuntar nómina de los trabajadores que lo eligieron.

¿El delegado sindical debe ser designado o elegido por los trabajadores de una empresa que son socios del sindicato interempresa?

El artículo 229 del Código del Trabajo, establece que los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, elegirán uno o más delegados sindicales de acuerdo a las siguientes reglas: de ocho a cincuenta trabajadores elegirán un delegado sindical; de cincuenta y uno a setenta y cinco elegirán dos delegados sindicales, y si fueran setenta y seis o más trabajadores, elegirán tres delegados. Si entre los trabajadores de la empresa se hubieren elegido uno o más directores sindicales, estos cargos se rebajarán en igual proporción del número total de delegados sindicales que corresponda elegir en la respectiva empresa. Ahora bien, 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.

¿Goza de fuero el dirigente del sindicato interempresa que al momento de su elección no tenía empleador?

Respecto del fuero laboral que le asistiría a un 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. En la primera situación, esto es, cuando la relación laboral se da con una empresa ajena, no regiría el fuero, toda

vez que el dirigente lo habría obtenido en relación de un empleador y a una organización sindical cuya base no comprende a la empresa de su actual contratación. Por el contrario, si aquél 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 que sólo podrá concederse en las situaciones que prevé el artículo 174 del Código del Trabajo. Finalmente, cabe agregar que 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.

¿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 deben 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 afiliación al sindicato interempresa de que se trate. Así se ha pronunciado la Dirección del Trabajo mediante dictamen 2658/063 de 08.07.2003.

¿Puede un delegado sindical ceder horas de trabajo sindical a directores de otro sindicato de su empleador?

El artículo 249 del Código del Trabajo, establece que los empleadores deben conceder a los directores y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, las que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni ocho tratándose de directores de organizaciones con 250 o más socios. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha señalado en dictamen 197/015 de 14.01.04, que no resulta jurídicamente procedente que el o los delegados sindicales de la empresa respectiva cedan, en todo o en parte, sus horas de trabajo sindical a dirigentes que pertenecen a una organización sindical distinta, aun cuando tuvieran un empleador común, atendido que las horas de trabajo de que se trata deben ser utilizadas en labores propias del sindicato respectivo.

¿Puede un director o un delegado sindical de un sindicato interempresa ceder horas de trabajo sindical a directores o delegados del mismo sindicato que dependan de otro empleador?

El artículo 249 del Código del Trabajo, establece que los empleadores deben conceder a los directores y delegados sindicales las horas de trabajo sindical necesarias para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, las que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni ocho tratándose de directores de organizaciones con 250 o más socios. Al respecto, la Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa, en dictamen 5448/288 de 08.09.97, que los dirigentes de un sindicato interempresa pueden ceder las horas de trabajo sindical contempladas en el referido

artículo 249, únicamente a otros directores de la citada organización que dependan del mismo empleador. La misma limitación rige en el caso de los delegados sindicales por lo cual la cesión de las horas de trabajo sindical que la ley les otorga solo puede operar tratándose de delegados o directores que dependan de un mismo empleador. Así se desprende de lo señalado por la Dirección del Trabajo en dictamen 197/15 de 14.01.04.

¿Puede un socio del sindicato interempresa postularse como candidato al directorio si 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, 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 aun cuando no tenga su relación laboral vigente en la medida que mantenga su condición de socio de la organización. En todo caso debe tenerse presente que lo antes dicho es sin perjuicio de lo que dispongan los estatutos de la organización sindical. Así se desprende de lo señalado por la Dirección del Trabajo mediante dictamen 2658/063 de fecha 08.07.2003.

Ahora bien, con arreglo a la doctrina vigente de este Servicio, contenida en dictamen N°1534/79, de 29.03.1997, ratificada mediante dictamen N°156/5, de 11.01.2016: «El director de un sindicato interempresa que al momento de su elección no se encuentra laborando, tiene derecho a invocar el fuero laboral al celebrar un nuevo contrato de trabajo, en la medida que en la respectiva empresa existan trabajadores afiliados a la citada organización sindical».

Para arribar a tal conclusión se tuvo en vista, en primer término, que si bien es cierto, en conformidad a la norma del artículo 230 del Código del Trabajo, los socios pueden mantener su afiliación a un sindicato interempresa aunque no se encuentren prestando servicios, de forma tal que es posible que un afiliado en estas condiciones sea elegido como dirigente sindical y, por consiguiente, le asista el derecho a fuero, no lo es menos que el sustento de una organización sindical como la de la especie radica en la pertenencia de los afiliados a dos o más empresas distintas.

¿Qué requisitos debe cumplir un socio del sindicato interempresa para ser electo director o delegado sindical?

De conformidad con lo establecido en el artículo 236 del Código del Trabajo, para ser elegido o desempeñarse como director sindical o delegado sindical, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos. De esta manera, 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.

Sindicato transitorio

¿Cuánto dura el fuero laboral de los dirigentes y delegados sindicales de los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios?

De conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 243 del Código del Trabajo, en el caso de los directores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios cuyos contratos de trabajo sean de plazo fijo o por obra o servicio 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.

Más ...

¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir un socio de un sindicato eventual o transitorio para ser electo director o delegado sindical?

Para ser elegido o desempeñarse como director sindical o delegado sindical de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos.

Más ...

¿Gozan de fuero laboral los dirigentes del sindicato de trabajadores transitorios que al momento de su elección no se encontraban trabajando?

A los dirigentes de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, aun cuando no se encuentren laborando al momento de su elección, les 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.

Más ...

¿Gozan de fuero laboral los trabajadores que concurren a la asamblea de constitución de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios?

Los trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, gozan del fuero laboral desde los 10 días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta el día siguiente de la asamblea constitutiva, fuero que no puede exceder de 15 días. En una misma empresa los trabajadores pueden gozar del fuero sólo dos veces durante cada año calendario. Finalmente, si el trabajador está afecto a un contrato de plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero lo ampara sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar su desafuero.

Más ...

¿Puede postularse al directorio un socio del sindicato de trabajadores transitorios que no tiene empleador?

En los sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios, los socios pueden mantener su afiliación aunque no se encuentren prestando servicios. 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.

CONTRATO COLECTIVO

¿Corresponde disminuir las remuneraciones de los trabajadores en el mismo porcentaje que represente el IPC si éste resulta negativo?

Si el sindicato de trabajadores y el empleador convinieron en un contrato colectivo de trabajo una reajustabilidad para las remuneraciones cada seis meses conforme a la variación que experimente el IPC en los seis meses anteriores, si la suma de dichos meses resultara negativa, no correspondería efectuar disminución de las remuneraciones de los trabajadores, sino que tan solo no habría reajustabilidad por dicho período. Así se ha pronunciado la Dirección del Trabajo ante la presencia de IPC negativo mediante dictamen 4467/195 de 12.08.92 y en dictamen 2928/76 de 23.07.2003.

¿Corresponde que la indemnización por años de servicio se incorpore al contrato individual al extinguirse el contrato colectivo, en caso de no existir una nueva negociación colectiva?

Sí. De conformidad con lo establecido en el artículo 334 del Código del Trabajo, extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsisten como integrante de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y de los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente. La Dirección del Trabajo ha sostenido en su jurisprudencia administrativa que debe entenderse que un beneficio es de carácter colectivo cuando debe ser disfrutado o exigido por todos los dependientes a un mismo tiempo, sin que sea viable a ninguno de ellos demandar separadamente el cumplimiento, en un lugar y tiempo diverso del resto. Así las cosas, procederá considerar de carácter colectivo todo aquel beneficio que no pueda ser exigido o disfrutado en forma individual por uno o más de los involucrados, sino por la totalidad de los trabajadores de consuno, como sucede, por ejemplo, con un paseo anual. Ahora bien, la indemnización por años de servicios es un beneficio que debe ser calificado como de cumplimiento individual, puesto que el empleador está obligado a pagarla a cada trabajador individualmente considerado y en el momento que concurran a su respecto las condiciones fijadas para su otorgamiento. Así las cosas, la indemnización por años de servicios que el instrumento contemple, subsistirá incorporada definitivamente a los contratos individuales de los trabajadores afectos a aquél en las mismas condiciones en que fue pactada.

¿La Dirección del Trabajo puede declarar la nulidad de una cláusula del contrato colectivo?

La Dirección del Trabajo carece de facultades para pronunciarse sobre la validez o nulidad de una cláusula contenida en un instrumento colectivo, por cuanto tal facultad es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia. En efecto, la reiterada jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo contenida, entre otros, en dictamen 1781/71 de 21.03.93, así lo ha resuelto, por lo que no es posible emitir pronunciamiento en los términos señalados, toda vez que según lo establece el artículo 7° de la Constitución Política, los órganos de Estado sólo pueden actuar válidamente en el ámbito de su competencia y en la forma que prescribe la ley, y todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale.

¿Puede el empleador alterar unilateralmente procesos productivos o indicadores que sirven de base a las condiciones de trabajo, remuneraciones o beneficios pactados en el contrato colectivo?

De conformidad con lo establecido en el artículo 1.545 del Código Civil, todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por consentimiento mutuo o por causas legales. De lo anterior se desprende que un contrato colectivo válido debe respetarse y cumplirse en los términos convenidos, salvo que las partes, de común acuerdo, convengan abolirlo o que la ley autorice expresamente dejarlo sin efecto por determinadas circunstancias. De esta forma, el empleador no puede válidamente modificar unilateralmente los factores preestablecidos a que se refiere el contrato colectivo que determinan el bono de producción a que tiene derecho los dependientes afectos a dicho contrato colectivo. Finalmente, cabe agregar que conforme lo determinó la Dirección del Trabajo mediante dictamen 3190/176 de 02.06.97, la facultad de administración del empleador debe asegurar el efectivo cumplimiento de los contratos legalmente celebrados con los trabajadores, de tal forma que le está vedado alterar o suprimir procesos productivos o indicadores que sirvan de base a las condiciones de trabajo, remuneración o beneficios pactados.

¿Un contrato colectivo puede ser modificado por el empleador?

El inciso 3° del artículo 5° del Código del Trabajo establece que el contrato individual o colectivo de trabajo se puede modificar, de común acuerdo, en todas aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente. Sólo los que concurrieron con su voluntad a la suscripción del instrumento colectivo, es decir, las partes, se encuentran legalmente facultadas para modificar el mismo, esto es, el directorio sindical de la organización sindical y el empleador. Por otra parte debe recordarse que, no resulta procedente dejar sin efecto las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo por la vía del contrato individual toda vez que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 311 del Código del Trabajo: "Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del instrumento colectivo por el que esté regido."

¿Debe mantenerse el acuerdo tácito que complementó un beneficio del contrato colectivo anterior si la cláusula del nuevo contrato colectivo que contiene el beneficio es idéntica a la anterior?

La jurisprudencia de la Dirección del Trabajo expresada en dictámenes, ha señalado que la modificación de cláusulas escritas puede producirse también por la aplicación práctica que las partes hayan dado a las estipulaciones de un contrato, lo que se denomina en doctrina la "regla de la conducta". Aplicando tal doctrina, un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar, o complementar cláusulas expresas de un contrato. De esta manera, 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. Así las cosas, si el contrato colectivo anterior establecía que el empleador otorgaría un determinado beneficio pero, en la práctica, la empresa lo entregó de una manera distinta a lo pactado durante la vigencia del instrumento, habría operado el acuerdo tácito o innominado que modificó la cláusula en cuestión. Ahora bien, si se negocia colectivamente un nuevo instrumento colectivo el acuerdo tácito habrá sido derogado por el acuerdo posterior y solemne contenido en el contrato colectivo vigente que las partes han suscrito, de manera que para determinar si tal aplicación práctica subsiste deberá estarse a la aplicación que las partes hagan de la cláusula en cuestión inmediatamente después de suscrita. Es del caso señalar que no se opone a lo antes indicado la circunstancia de que anteriormente se hubieran suscrito contratos colectivos con idénticas cláusulas respecto del beneficio en cuestión, y en la aplicación de ellos, la empresa siempre lo hubiere otorgado de manera distinta a lo pactado, en atención a que cada contrato colectivo, aun cuando el contenido y la redacción sean idénticos, es un acto jurídico distinto e independiente del anterior, de manera tal que la aplicación práctica de cada uno debe ser evaluada por separado, a fin de determinar para el caso específico del beneficio que interesa, si la ejecución que las partes efectúan del texto contractual corresponde a su modificación, por acuerdo tácito e innominado, o simplemente, a la voluntad de persistir en el acuerdo formal y explícito mediante su aplicación práctica inmediatamente de suscrito el contrato colectivo vigente, lo que se traduce en otorgar el beneficio de la forma como fue pactado expresamente en el instrumento colectivo.

¿El beneficio de "bienio" o "bono de antigüedad" pactado en un instrumento colectivo constituye una cláusula de reajustabilidad?

La Dirección del Trabajo ha manifestado en su jurisprudencia administrativa, entre otras, en dictamen 2202/104 de 04.04.95, al fijar el sentido y alcance de la expresión "cláusulas relativas a la reajustabilidad" utilizada por el legislador, señalando que son aquellas cláusulas cuyo objeto es aumentar o incrementar las remuneraciones y beneficios en dinero, a fin de mantener el poder adquisitivo de las mismas. De esta forma, el beneficio de bienio, que se da por la antigüedad en la empresa por cada dos años de trabajo, si bien involucra un aumento o incremento de remuneraciones, no es menos cierto que se trata de un incremento que opera de forma independiente de todo mecanismo que tienda a mantener el poder adquisitivo de las remuneraciones del trabajador, toda vez que estamos en presencia, tan solo, de un premio que el empleador otorga a sus dependientes cada vez que cumplen dos años de servicios ininterrumpidos en la empresa. En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada,

jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que no constituye cláusula de reajustabilidad en los términos previstos en el artículo 334 del Código del Trabajo, aquella que establece un incremento de remuneraciones de acuerdo a la antigüedad del trabajador en la empresa.

¿Qué debe entenderse por "beneficio de carácter colectivo"?

De conformidad con lo establecido en el artículo 334 del Código del Trabajo, extinguido el contrato colectivo, llegada la fecha de término del instrumento colectivo vigente se extinguirán sus efectos y sus cláusulas subsistirán como parte de los contratos individuales de los trabajadores afectos a él, salvo las que se refieren a la reajustabilidad pactada tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios convenidos en dinero, el incremento real pactado, así como los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente. Ahora bien en lo que se refiere a que es un beneficio de carácter colectivo, esta Dirección ha sostenido en su jurisprudencia administrativa que debe entenderse que un beneficio tiene ese carácter cuando debe ser disfrutado o exigido por todos los dependientes a un mismo tiempo, sin que sea viable a ninguno de ellos demandar separadamente el cumplimiento, en un lugar y tiempo diverso del resto. Así las cosas, procederá considerar de carácter colectivo todo aquel beneficio que no pueda ser exigido o disfrutado en forma individual por uno o más de los involucrados, sino por la totalidad de los trabajadores de consuno, como sucede, por ejemplo, con el beneficio del paseo anual.

¿Un beneficio incluido tácitamente en el contrato individual de trabajo se extingue cuando se suscribe un contrato colectivo?

La doctrina de las cláusulas tácitas contenidas en la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo significa que forman parte integrante del contrato de trabajo todos los derechos y obligaciones a que las partes se han obligado mutuamente en los hechos y en forma estable en el tiempo, aunque no estén expresamente contemplados ni escriturados en la materialidad del contrato de trabajo. De esta forma, por esta vía se amplía el compromiso expreso de los trabajadores y empleadores que habían estipulado en el contrato de trabajo en atención a que el contrato es consensual conforme lo establece el artículo 9° del Código del Trabajo. No obstante este derecho así establecido y reconocido por el acuerdo de las partes, se extingue con la firma de un contrato colectivo si tal beneficio formó parte de la negociación, aun cuando finalmente no se haya incluido en dicho instrumento colectivo, salvo que con posterioridad a esta suscripción se siga otorgando el beneficio tácitamente, cosa que lo incorpora en tal calidad al instrumento colectivo vigente.

CONVENIO COLECTIVO

¿Cuál es el período de duración de los convenios colectivos?

De conformidad con lo previsto en el inciso final del artículo 324 del Código del Trabajo los convenios colectivos podrán tener la duración que las partes definan, pero en ningún caso podrá

ser superior a tres años. Ahora bien, de conformidad al Dictamen N°3591/92, de 07.08.2017, un convenio colectivo, fruto de una negociación de trabajadores por obra o faena transitoria, no puede quedar sujeto a la duración de ésta, toda vez que, en tal caso, el plazo es indeterminado.

¿En qué se diferencia un convenio colectivo de un contrato colectivo?

De acuerdo con lo establecido en la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo contenida, entre otros, en dictamen 3295/251 de 20.07.1998, el contrato y el convenio colectivo producen los mismos efectos. De esta forma, lo que los diferencia está radicado en el procedimiento por el cual se alcanza uno u otro instrumento. En efecto, el procedimiento de gestación del convenio colectivo se diferencia del procedimiento para arribar al contrato colectivo en las siguientes materias:

- a) puede ser iniciado por una organización sindical en cualquier momento, aun cuando en la empresa exista un instrumento colectivo vigente
- b) no se encuentra sujeto a restricciones de ninguna naturaleza
- c) no existe la instancia para reclamar sobre las observaciones que merezca la respuesta del empleador
- d) no hay derecho a fuero para los trabajadores involucrados
- e) no hay derecho a huelga ni lock-out
- f) no obliga a negociar al empleador
- g) no obliga al empleador a suscribir un instrumento colectivo.

¿Pueden los trabajadores regidos por un convenio colectivo iniciar una negociación colectiva para suscribir un contrato colectivo?

Un convenio colectivo produce los mismos efectos de un contrato colectivo, por lo cual los dependientes regidos por aquel no pueden iniciar o participar en un proceso destinado a suscribir un contrato colectivo con antelación al vencimiento de dicho instrumento. Pueden sí presentar un proyecto de contrato colectivo no antes de 60 días ni después de 45 días anteriores a la fecha de vencimiento del convenio colectivo por el cual rigen.

¿Qué efectos tiene un convenio colectivo suscrito por el empleador con un grupo de trabajadores, al amparo de la norma vigente hasta el 31.03.17, sin que se haya elegido previamente una comisión negociadora que los represente en la negociación?

La Dirección del Trabajo ha establecido en su jurisprudencia administrativa, en dictamen 992/050 de 16.02.1994, que un convenio para producir los mismos efectos de un contrato colectivo, debe originarse en la voluntad colectiva de los trabajadores concertados para negociar colectivamente, y la suscripción del respectivo instrumento deberá hacerla el sindicato o el grupo laboral ad-hoc que negoció, bajo la norma vigente hasta el 31/03/17. Por su parte, el **derogado** artículo 314 bis del

Código del Trabajo establecía que tratándose de grupos de trabajadores que se unían para negociar, debían observarse las siguientes normas mínimas de procedimiento: debía tratarse de grupos de 8 o más trabajadores; el grupo debía estar representado por una comisión negociadora de no menos de 3 integrantes ni más de 5, elegida por votación secreta ante un inspector del trabajo; el empleador debía dar respuesta dentro del plazo de 15 días, y, por último, que la aprobación de la propuesta final del empleador debía ser prestada por los trabajadores en votación secreta y ante un inspector del trabajo. En esas circunstancias, la norma legal establecía que si se suscribía un instrumento sin sujeción a las normas mínimas de procedimiento antes señaladas, el instrumento que se suscribía tenía la naturaleza de contrato individual de trabajo y no producía el efecto de un convenio colectivo. De esta forma, si se hubiese suscrito un convenio colectivo, al amparo de la norma vigente hasta el 31.03.17, sin que los trabajadores hubiesen elegido una comisión negociadora que los representase, ese no tendría la eficacia de un convenio colectivo, lo cual permitiría, entre otras cosas, que los trabajadores puedan negociar colectivamente en caso de ser procedente.

EXTENSION DE BENEFICIOS

¿Los trabajadores que gozan de los beneficios del instrumento colectivo de un sindicato por habérselos extendido el empleador, deben seguir cotizando el 75% de la cuota sindical si se afilian al sindicato que obtuvo dichos beneficios?

La doctrina de este servicio contenida en el dictamen Ord. N° 303/1 de 17.01.2017, indica que las extensiones de beneficios (unilaterales) respecto de instrumentos colectivos celebrados al amparo de la ley derogada, esto es, del artículo 346 del Código del Trabajo, tienen pleno efecto más allá de la entrada en vigencia de la Ley N°20.940 y hasta el término de vigencia de los mismos, dado que se trata de actos que, si bien no forman parte del instrumento colectivo suscrito con anterioridad, sí es posible afirmar que se derivan del mismo, pues lo que se extiende son cláusulas del referido instrumento.

Con todo, la doctrina de este servicio contenida en el dictamen Ord. N° 303/1 de 17.01.2017, indica que a partir del 1º de abril de 2017, fecha de entrada en vigencia de la Ley N°20.940, el empleador no podrá ejercer la facultad de extensión de beneficios respecto de instrumentos colectivos celebrados bajo la antigua normativa y que se encuentren vigentes.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe indicar que la Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa, entre ellas, en dictamen 618/019 de 08.02.2005, que los trabajadores a quienes el empleador hizo extensivos los beneficios de un contrato colectivo y que posteriormente se afilian a la organización sindical que obtuvo dichos beneficios, no deben seguir efectuando el aporte previsto por el derogado inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo, jurisprudencia que también sería aplicable en el caso de la extensión de beneficios pactada.

¿Los trabajadores que gozan de los beneficios del instrumento colectivo de un sindicato por haberse los extendido el empleador, deben seguir cotizando el 75% de la cuota sindical si se afilian a un sindicato distinto al que obtuvo dichos beneficios?

De conformidad con lo establecido en el derogado artículo 346 del Código del Trabajo, los trabajadores a quienes el empleador les hizo extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo para los trabajadores que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, debían aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un 75% del valor de la cuota ordinaria sindical durante toda la vigencia del contrato. Al respecto, este Servicio, mediante Ords. N°s 5337/0091 de 28.10.2016 y 2825/78 de 22.06.2017, ha afirmado que la Ley N°20.940 introdujo modificaciones al Código del Trabajo, entre las cuales se encuentra el artículo 323, que reemplazó en parte, al antiguo artículo 346, precisando que la fuerza obligatoria general de la ley en análisis, se inicia a contar del 1 de abril de 2017 hacia el futuro y no puede afectar situaciones jurídicas que se hayan consolidado antes de la entrada en vigencia de la referida norma.

Ahora bien, en el evento que un trabajador, al que se le extendió unilateralmente los beneficios de un instrumento colectivo suscrito por un sindicato, se afilie a otra organización sindical, deberá seguir cotizando el 75% de la cuota sindical, hasta que el instrumento colectivo de cuyos beneficios goza termine su vigencia o el sindicato al que se afilió negocie colectivamente, lo que ocurra primero.

¿Corresponde cotizar el 75% del valor de la cuota sindical si la extensión de beneficios no significa para el trabajador un incremento real y efectivo de sus remuneraciones?

De conformidad con lo establecido en el derogado artículo 346 del Código del Trabajo, los trabajadores a quienes el empleador les hizo extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo para los trabajadores que ocupaban cargos o desempeñaban funciones similares, debían aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un 75% del valor de la cuota ordinaria sindical durante toda la vigencia del contrato. De esta manera, la obligación de aportar al sindicato el porcentaje señalado nacía y se perfeccionaba a partir del momento que el trabajador devengaba los beneficios materia de la extensión y desde entonces y por explícito mandato de la ley se configuraba la obligación del correspondiente descuento mensual, por el tiempo que mantenga vigencia el instrumento colectivo cuyos beneficios se extendieron, descuento que debe realizar obligatoriamente el empleador. Ahora bien, la doctrina de la Dirección del Trabajo, contenida entre otros en dictámenes 2214/153 de 18.05.98 y 1935/035 de 21.04.2015, ha establecido que la obligación de cotizar no se encuentra condicionada a la circunstancia que el empleador otorgue o extienda todos los beneficios que se contienen en el respectivo instrumento colectivo, conclusión que resulta válida en el evento que la extensión de los beneficios del instrumento colectivo pertinente que se efectúa a los trabajadores respectivos, representen para éstos un incremento real y efectivo de sus remuneraciones y condiciones de trabajo, no bastando, por ende, para que nazca la referida obligación la extensión de uno o más de ellos si su otorgamiento no importa un aumento económico significativo para los trabajadores respectivos.

En lo que respecta a la normativa vigente a partir del 01/04/17, la Ley N°20.940, en el numeral 36 del artículo 1°, reemplaza el Libro IV del Código del Trabajo, denominándolo "De la Negociación Colectiva", el cual en su Título III "De los instrumentos colectivos y la Titularidad sindical" regula,

específicamente en el artículo 322, la institución de la extensión de beneficios, identificando diferentes hipótesis jurídicas en referencia a la materia, distinguiendo entre:

- Extensión de los beneficios a trabajadores no vinculados por el instrumento colectivo pactado por las partes (artículo 322, incisos 2° y 3°)
- Facultad de extensión del empleador respecto de la cláusula de reajuste (artículo 322 inciso final).

En lo que respecta a la Extensión de los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical, tenemos que el artículo 322, en sus incisos segundo y tercero dispone:

"Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical."

En virtud de la norma precitada, se desprende que, la extensión de beneficios, bajo el imperio de la Ley N°20.940, consiste en un acuerdo efectuado por las partes de un instrumento colectivo, respecto de la aplicación de las estipulaciones convenidas en dicho instrumento, a terceros que no han participado en su celebración. Quienes, a su vez, deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota, según como conste en el acuerdo del sindicato con el empleador, por tanto en este caso quien deberá prever si la extensión le resulta un incremento real y significativo de sus remuneraciones es el trabajador, antes de aceptar esa extensión.

¿Debe el trabajador pagar igualmente el 100% del valor de la cuota sindical cuando en un determinado mes no percibe ningún beneficio del instrumento colectivo suscrito por el sindicato?

La Ley N°20.940, en el numeral 36 del artículo 1°, reemplaza el Libro IV del Código del Trabajo, denominándolo "De la Negociación Colectiva", el cual en su Título III "De los instrumentos colectivos y la Titularidad sindical" regula, específicamente en el artículo 322, la institución de la extensión de beneficios, identificando diferentes hipótesis jurídicas en referencia a la materia, distinguiendo entre:

- Extensión de los beneficios a trabajadores no vinculados por el instrumento colectivo pactado por las partes (artículo 322, incisos 2° y 3°)
- Facultad de extensión del empleador respecto de la cláusula de reajuste (artículo 322 inciso final).

En lo que respecta a la Extensión de los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical, tenemos que el artículo 322, en sus incisos segundo y tercero dispone:

"Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin

afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical."

En virtud de la norma precitada, se desprende que, la extensión de beneficios, bajo el imperio de la Ley N°20.940, consiste en un acuerdo efectuado por las partes de un instrumento colectivo, respecto de la aplicación de las estipulaciones convenidas en dicho instrumento, a terceros que no han participado en su celebración. Quienes, a su vez, deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota, según como conste en el acuerdo del sindicato con el empleador.

De esta manera, la obligación de aportar al sindicato nace y se perfecciona a partir del momento que el trabajador acepta la extensión y se obliga a pagar parte o la totalidad de la cuota sindical según lo que conste en el referido acuerdo. Desde entonces y por explícito mandato de la ley se configura la obligación del correspondiente descuento mensual, por el tiempo que mantenga vigencia el instrumento colectivo cuyos beneficios se extienden, descuento que debe realizar obligatoriamente el empleador. De esta forma, subsiste la obligación de hacer el pago de la cuota sindical aun durante el tiempo que no se perciben los beneficios.

¿El socio de un sindicato que negoció colectivamente, al desafiliarse y luego afiliarse a un sindicato que negocia posteriormente un instrumento colectivo con su empleador, sea este un convenio o un contrato colectivo, se encuentra en la obligación de pagar al sindicato el 100% del valor de la cuota sindical?

El actual artículo 323 del Código del Trabajo – vigente desde 01.04.2017- dispone:

“Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo. El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.

No obstante el cambio de afiliación sindical o desafiliación, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este.

Una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación diere lugar.”

En este contexto, este Servicio, a través de Dictamen N°2825/78 de 22.06.2017, respecto de la precitada norma indicó que el legislador dispone expresamente que los trabajadores pueden afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato. Sin embargo, atribuye al cambio de afiliación sindical como a la sola desafiliación de un trabajador de aquel sindicato al que pertenecía, consecuencias en igual tenor a las establecidas por la anterior legislación. De esta manera, sin perjuicio del cambio de afiliación sindical o desafiliación, aquel trabajador permanece vinculado al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía durante toda su

vigencia, obligándolo a pagar a dicho sindicato un aporte hasta el término de aquella, el que corresponde al 100% del valor de la cuota sindical.

Al respecto el Dictamen N°5781/93 de 01.12.2016 indicó que aquellos trabajadores que se encuentran afectos a un instrumento colectivo, aun cuando hayan cambiado su afiliación sindical, deberán permanecer sujetos al instrumento suscrito por la organización a la que pertenecían, no pudiendo ser parte del proceso de negociación del sindicato al que se afilió después. No obstante, al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado anteriormente, ese trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del nuevo sindicato al que se hubiere afiliado, en caso de existir este."

En este sentido, el Dictamen N°303/1 de 18.01.2017, respecto de lo prescrito por los artículos 307, 331 y 323 del Código del Trabajo, señaló:

"Lo anterior, en concordancia con la norma contenida en el artículo 323, permite concluir que los trabajadores que estuviesen afiliados a una organización sindical al momento de iniciarse la negociación y hasta el quinto día de presentado el proyecto, según se prescribe en el artículo 331 citado, se encuentran vinculados al instrumento colectivo que derive de aquel proceso de negociación colectiva. Dicha vinculación se mantendrá en el tiempo, a pesar del cambio de afiliación a otra organización sindical o desafiliación de la organización sindical con la cual iniciaron un proceso de negociación colectiva."

Asimismo, la precitada doctrina indicó:

"Cuando el legislador quiso que un trabajador que no participó de un proceso de negociación colectiva estuviese afecto al instrumento colectivo respectivo, lo estableció expresamente. Tal es el caso del artículo 323 del Código del Trabajo, que en su parte final señala que el trabajador que se cambia de afiliación pasa a estar afectos al instrumento colectivo del sindicato al que se afilió una vez terminada la vigencia del anterior instrumento."

Por su parte, el Ordinario N°2797 de 21.06.2017, específicamente concluyó que:

"(...) es dable concluir que aquellos trabajadores que se desafiliaron de aquel sindicato, encontrándose vinculados al instrumento colectivo obtenido por este, y que se han afiliado a otra organización sindical, dentro del plazo de 5 días contemplado en el inciso 2° del artículo 331 del Código del Trabajo, no podrán ser parte de dicha negociación colectiva, pues se encuentran en la hipótesis de vinculación contenida en el precitado artículo 323 respecto del instrumento celebrado por la organización sindical a la que pertenecían, siendo excluidos expresamente por la norma contenida en el inciso primero del antes referido artículo 331."

¿El trabajador que se desafilia del sindicato con el cual negoció y se afilia a otra organización sindical de la empresa, está obligado a cotizar a la que se desafilió el 100% del valor de la cuota sindical?

El actual artículo 323 del Código del Trabajo – vigente desde 01.04.2017- dispone:

"Derecho a la libre afiliación y vinculación del trabajador con el instrumento colectivo. El trabajador podrá afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato.

No obstante el cambio de afiliación sindical o desafiliación, el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía y que estuviere vigente, debiendo pagar el total de la cuota mensual ordinaria de ese sindicato durante toda la vigencia de dicho instrumento colectivo. Al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado, el trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del sindicato al que se hubiere afiliado, de existir este.

Una vez iniciada la negociación colectiva, los trabajadores involucrados permanecerán afectos a esta, así como al instrumento colectivo a que dicha negociación diere lugar.”

En este contexto, este Servicio, a través de Dictamen N°2825/78 de 22.06.2017, respecto de la precitada norma indicó que el legislador dispone expresamente que los trabajadores pueden afiliarse y desafiliarse libremente de cualquier sindicato. Sin embargo, atribuye al cambio de afiliación sindical como a la sola desafiliación de un trabajador de aquel sindicato al que pertenecía, consecuencias en igual tenor a las establecidas por la anterior legislación. De esta manera, sin perjuicio del cambio de afiliación sindical o desafiliación, aquel trabajador permanece vinculado al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía durante toda su vigencia, obligándolo a pagar a dicho sindicato un aporte hasta el término de aquella, el que corresponde al 100% del valor de la cuota sindical.

¿El trabajador que se desafilia del sindicato y que posteriormente ingresa a otro sindicato de la empresa, debe pagar a la primera el 100% del valor de la cuota sindical si el instrumento colectivo fue suscrito por ambas organizaciones sindicales?

La doctrina contenida en los Dictámenes N°s 5337/0091 de 28.10.2016 y 2825/78 de 22.06.2017 refiriéndose concretamente a la obligación de pago de la cuota sindical, sostiene que aquellos trabajadores que se desafilien a partir del 1° de abril de 2017, encontrándose vigente el instrumento colectivo al cual se encuentran vinculados, deberán pagar el 100% de la cuota ordinaria sindical, en virtud de lo dispuesto por el nuevo artículo 323 del Código del Trabajo, introducido por la Ley N°20.940, la cual rige desde su entrada en vigencia.

Sin embargo, en el caso que el instrumento colectivo hubiese sido suscrito por dos o más sindicatos, y ese trabajador se afilia posteriormente a uno de los sindicatos parte del instrumento, cabría compatibilizar la doctrina señalada con la establecida en el dictamen 2904/074 de 23.07.2003, que indica los trabajadores que se desafiliaron de un sindicato, con posterioridad a la negociación colectiva de que fueron parte y que ingresaron a otro sindicato de la misma empresa, no están obligados a cotizar a favor de la primera si los beneficios obtenidos en la negociación de la cual formaron parte se lograron mediante la celebración de un instrumento colectivo suscrito por ambas organizaciones sindicales.

¿La directiva sindical puede exigir al empleador que efectúe el descuento del 75% del valor de la cuota sindical cuando ha extendido los beneficios del contrato colectivo suscrito por el sindicato?

En lo que corresponde a los instrumentos colectivos que fueron extendidos de conformidad con lo establecido en el derogado artículo 346 del Código del Trabajo, los trabajadores a quienes el

empleador les hizo extensivos, antes del 01.04.2017, los beneficios estipulados en el instrumento colectivo para los trabajadores que ocupaban cargos o desempeñado funciones similares, deben seguir aportando al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un 75% del valor de la cuota ordinaria sindical durante toda la vigencia del contrato. La jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, entre otras, el dictamen 2596/0197 de 23.06.00, ha señalado que la directiva sindical tiene la responsabilidad de exigir al empleador que efectúe los descuentos del 75% del valor de la cuota ordinaria y entere al sindicato respectivo los aportes a que se refería el artículo 346 del Código del Trabajo. Asimismo, se encuentra dentro del marco de sus obligaciones como administradora del patrimonio sindical, el establecer mecanismos eficientes para lograr que los trabajadores que se ven favorecidos con la extensión de beneficios indiquen la organización a la cual debe ir su aporte, cuando los beneficios los hubiere obtenido más de un sindicato

¿Los trabajadores que gozaban de los beneficios del instrumento colectivo del sindicato por haberseles extendido el empleador, tienen derecho a seguir gozando de los beneficios del nuevo contrato que suscriba el sindicato?

La Ley N°20.940, en el numeral 36 del artículo 1°, reemplaza el Libro IV del Código del Trabajo, denominándolo "De la Negociación Colectiva", el cual en su Título III "De los instrumentos colectivos y la Titularidad sindical" regula, específicamente en el artículo 322, la institución de la extensión de beneficios, identificando diferentes hipótesis jurídicas en referencia a la materia, distinguiendo entre:

- Extensión de los beneficios a trabajadores no vinculados por el instrumento colectivo pactado por las partes (artículo 322, incisos 2° y 3°)
- Facultad de extensión del empleador respecto de la cláusula de reajuste (artículo 322 inciso final)

En lo que respecta a la Extensión de los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical, el artículo 322, en sus incisos segundo y tercero dispone, que la extensión de beneficios, bajo el imperio de la Ley N°20.940, consiste en un acuerdo efectuado por las partes de un instrumento colectivo, respecto de la aplicación de las estipulaciones convenidas en dicho instrumento, a terceros que no han participado en su celebración, quienes, además, deben decidir si aceptan o no esa extensión.

Es decir la naturaleza jurídica de la extensión de beneficios, se configura como un acto jurídico bilateral, por consiguiente, para que las estipulaciones pactadas por las partes en un instrumento colectivo se apliquen a terceros, requiere que ambas partes concurren con su voluntad asintiendo a dicha extensión.

En conclusión, los trabajadores a quienes se le extendieron los beneficios de un contrato colectivo suscrito con anterioridad y que no participan del nuevo proceso iniciado por el sindicato, sólo mantendrán los beneficios pactados en sus contratos individuales, en espera que las partes acuerden extenderles los beneficios contenidos en este nuevo instrumento colectivo.

¿El empleador se encuentra obligado a descontar de las remuneraciones del trabajador el 75% del valor de la cuota sindical si le ha extendido los beneficios del contrato colectivo suscrito por el sindicato?

De conformidad con lo establecido en el derogado artículo 346 del Código del Trabajo, los trabajadores a quienes el empleador les hizo extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo, para aquéllos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deben aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un 75% del valor de la cuota ordinaria sindical durante toda la vigencia del contrato. De esta manera, la obligación de aportar al sindicato el porcentaje señalado nace y se perfecciona a partir del momento que el trabajador devenga los beneficios materia de la extensión y desde entonces y por explícito mandato de la ley se configura la obligación del correspondiente descuento mensual, por el tiempo que mantenga vigencia el instrumento colectivo cuyos beneficios se extienden, descuento que debe realizar obligatoriamente el empleador. De esta forma, en el evento de que los dependientes beneficiados con la extensión del instrumento colectivo suscrito por el sindicato desempeñen las mismas funciones de los involucrados en el contrato colectivo, el empleador se encuentra en la obligación legal de descontar mensualmente el 75% del valor de la cuota sindical y remesarla al sindicato respectivo.

En lo que respecta a la normativa vigente a partir del 01/04/17, la Ley N°20.940, en el numeral 36 del artículo 1°, reemplaza el Libro IV del Código del Trabajo, denominándolo "De la Negociación Colectiva", el cual en su Título III "De los instrumentos colectivos y la Titularidad sindical" regula, específicamente en el artículo 322, la institución de la extensión de beneficios, identificando diferentes hipótesis jurídicas en referencia a la materia, distinguiendo entre:

- Extensión de los beneficios a trabajadores no vinculados por el instrumento colectivo pactado por las partes (artículo 322, incisos 2° y 3°)
- Facultad de extensión del empleador respecto de la cláusula de reajuste (artículo 322 inciso final).

En lo que respecta a la Extensión de los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical, tenemos que el artículo 322, en sus incisos segundo y tercero dispone:

"Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical."

En virtud de la norma precitada, se desprende que, la extensión de beneficios, bajo el imperio de la Ley N°20.940, consiste en un acuerdo efectuado por las partes de un instrumento colectivo, respecto de la aplicación de las estipulaciones convenidas en dicho instrumento, a terceros que no han participado en su celebración. Quienes, a su vez, deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota, según como conste en el acuerdo del sindicato con el empleador, por tanto en caso que el trabajador acepte la extensión el empleador se encuentra obligado a

efectuar el descuento de la totalidad o parte de la cuota sindical, según conste en el acuerdo respectivo.

FUERO LABORAL

¿Goza de fuero laboral el trabajador con contrato de plazo fijo cuando negocia colectivamente?

El artículo 309 del Código del Trabajo establece que los trabajadores afectos a un proceso de negociación colectiva gozan de fuero laboral desde los 10 días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo y hasta 30 días después de la suscripción del respectivo instrumento, o de la fecha de notificación del fallo arbitral correspondiente. Sin embargo, no se requiere solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período antes referido. De esta forma, el fuero laboral por negociación colectiva protege a los trabajadores con contrato de plazo fijo desde los 10 días anteriores a la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo y hasta la fecha fijada en el contrato para su término, si ello acontece antes de cumplirse los 30 días después de la suscripción del respectivo instrumento colectivo.

¿Hasta qué momento dura el fuero laboral por negociación colectiva?

De acuerdo a lo previsto en el artículo 309 del Código del Trabajo, los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozan del fuero laboral desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

Ahora bien, la fecha de término del fuero laboral fijado en el día treinta después de la suscripción del contrato colectivo, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado, debe entenderse referido al día en que este evento acontezca, por cuanto el legislador al precisar que el fuero laboral principia en los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato, ha determinado que se deberá estar a esa forma de computar el término legal.

De esta forma, tratándose de un plazo de días, debe estarse a lo preceptuado por el artículo 48 del Código Civil, que en su parte pertinente establece que todos los plazos de días, meses, o años de que se haga mención en la leyes o decretos del Presidente de la República, de los tribunales o juzgados, se entenderá que han de ser completos; y correrán además hasta la medianoche del último día del plazo. De esta manera, el fuero laboral por negociación colectiva se extiende hasta la medianoche del día treinta posterior a la suscripción del respectivo contrato colectivo, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado. Así se desprende de la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo contenida, entre otros, en dictamen N° 993/52, de 09.03.2004.

¿Los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva gozan de fuero laboral durante el período en que se prorroga la vigencia del contrato colectivo para continuar las negociaciones por haber llegado la fecha de su término?

El inciso 3º del artículo 348 del Código del Trabajo establece que las partes de común acuerdo podrán ampliar el plazo de la negociación y postergar la oportunidad para la votación de la huelga. Si lo hacen se entenderá prorrogada la vigencia del contrato anterior por el tiempo que las partes acuerden. El acuerdo debe constar por escrito, ser firmado por ambas comisiones negociadoras remitiéndose copia a la Inspección del Trabajo.

De esta forma, el legislador ha facultado a ambas partes para prorrogar la vigencia del contrato colectivo anterior y continuar las negociaciones si no se hubiere llegado todavía a un acuerdo al cumplirse la fecha de término de dicho contrato colectivo, o llegado el vencimiento de los 45 días de iniciada la negociación, en caso de no existir instrumento vigente. Ahora bien, la facultad de las partes de prorrogar la vigencia del contrato colectivo anterior no significa la conclusión del respectivo proceso de negociación colectiva, si se considera que, como ya se dijera, la misma tiene por objeto continuar las negociaciones tendientes a obtener un acuerdo entre las partes.

De esta manera, el fuero que gozan los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva se mantiene durante la prórroga del contrato colectivo anterior, por cuanto tal circunstancia implica que no se ha producido la conclusión del proceso de negociación, esto es, no se ha suscrito el contrato colectivo, evento a partir del cual se contabilizan los 30 días adicionales que dura el fuero por negociación colectiva.

¿Subsiste el fuero laboral para los docentes cuando se suspende el procedimiento de negociación colectiva con ocasión de las vacaciones de verano?

La Dirección del Trabajo ha señalado en dictamen 5408/250 de 16.12.03, que el procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla en un establecimiento educacional del sector particular se suspende respecto de todos los trabajadores involucrados, sean estos docentes o no docentes, durante el período en que hacen uso de su feriado legal en los términos previstos en los artículos 41 de la Ley Nº 19.070 y 74 del Código del Trabajo, según corresponda, para los efectos de determinar si se aprueba la huelga o si acepta la última oferta del empleador, para hacer efectiva la huelga y para suspender la que se inició con anterioridad al inicio del período de interrupción de las actividades escolares. Ahora bien, el fuero laboral de que gozan los docentes involucrados en un proceso de negociación colectiva subsiste durante el período en que éste debe entenderse suspendido con ocasión de las vacaciones de verano de dicho personal.

¿Tienen fuero laboral los trabajadores con contrato indefinido que negocian colectivamente?

De acuerdo a lo previsto en el artículo 309 del Código del Trabajo, los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozan del fuero laboral desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado. De esta forma, el empleador no puede, en el lapso antes indicado, poner término a los contratos de trabajo de los dependientes involucrados en la negociación colectiva, salvo autorización judicial previa, la que

sólo podrá otorgarse si la causal invocada es la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o algunas de las causales previstas en el artículo 160 del referido Código.

NEGOCIACION INTEREMPRESA

¿Cuál es el procedimiento de negociación colectiva a que quedarán sujetos los sindicatos interempresa?

De la norma establecida en el artículo 364 del Código del Trabajo se colige que el legislador le ha entregado al sindicato interempresa dos alternativas para iniciar el proceso de negociación colectiva con una empresa, respecto de los trabajadores que en ella representa. Mediante el procedimiento no reglado contenido en el artículo 314 del Código del Trabajo y de acuerdo al procedimiento reglado, con ciertas modificaciones, las que dicen relación con el tamaño de la empresa en la que se negocia.

Con todo, cabe tener presente que en este caso, negociación colectiva reglada, el nivel de negociación del sindicato interempresa corresponde a la empresa, lo cual significa que el sindicato no negocia por todos los trabajadores que representa en distintas empresas, sino exclusivamente en nombre de los trabajadores que representa en una empresa específica.

A lo anterior cabe agregar que el legislador ha señalado dos requisitos que debe reunir el sindicato interempresa para poder negociar colectivamente con una empresa de manera reglada, a saber:

- Debe agrupar a trabajadores que se desempeñen en empresas del mismo rubro o actividad económica, y
- Deberá contar con un total de afiliados, no inferior a los quórum señalados en el artículo 227, respecto de los trabajadores que represente en esa empresa.

Además, en el caso de la gran y mediana empresa, la principal modificación en la materia radica en el carácter vinculante que el legislador ha conferido a la negociación colectiva reglada a nivel de empresa, siempre que se cumpla con los requisitos previstos en la norma, revisados precedentemente, en este escenario las partes se sujetaran al procedimiento general de la negociación reglada.

En tanto, en lo que se refiere a la micro y pequeña empresa, esto es aquellas que reúnan a menos de cincuenta trabajadores, la negociación colectiva con el sindicato interempresa será voluntaria o facultativa para el empleador.

En este caso el procedimiento se iniciará con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte del sindicato interempresa al empleador, quien dispondrá de un plazo de diez días para manifestar si acepta o rechaza negociar con el sindicato.

En caso de aceptación, la negociación se torna vinculante para el empleador, debiendo responder el proyecto en el mismo plazo de diez días, pues, en el evento de no hacerlo, por aplicación del artículo 337, deberá entenderse aceptado el proyecto de contrato colectivo llegado el vigésimo día de presentado.

Tanto la aceptación a negociar como el rechazo a la misma deberán manifestarse por escrito y notificarse a la directiva sindical que representa a los trabajadores afiliados al sindicato interempresa, dentro del plazo legal establecido.

Ahora bien, en relación a la hipótesis que el empleador no manifieste su negativa o aceptación a negociar colectivamente con el sindicato interempresa, es decir, simplemente deja transcurrir el plazo señalado, resulta pertinente aplicar la doctrina de este Servicio contenida en dictamen N°1607/99, de 28.05.2002, el que establece que debe entenderse que ha aceptado negociar colectivamente.

Cabe agregar, que la consecuencia jurídica expuesta impone al empleador la obligación de responder el proyecto de contrato colectivo, pues, en caso de no cumplir con dicha obligación al vigésimo día de haberse presentado el proyecto, éste deberá entenderse aceptado.

Por su parte, del análisis de la norma en estudio, es posible sostener que los trabajadores afectados por la negativa del empleador a negociar representados por el sindicato interempresa, tienen la posibilidad de presentar un proyecto de contrato colectivo e iniciar un procedimiento de negociación reglada con su empleador, entendiéndose que conforman un sindicato de empresa, para el sólo efecto del procedimiento.

¿Existe fuero laboral cuando es el sindicato interempresa quien negocia colectivamente?

En el caso de los sindicatos interempresa que presentan un proyecto de contrato colectivo a una gran o mediana empresa, el proceso tiene carácter vinculante, lo que otorga a los trabajadores involucrados en la negociación el fuero contemplado en el artículo 309 del Código del Trabajo, desde la notificación del proyecto, en cambio, atendido el carácter voluntario o facultativo que la ley ha conferido a la negociación del sindicato interempresa con la micro y pequeña empresa, determina que la sola presentación del proyecto de contrato por parte del sindicato no otorga a los trabajadores involucrados en dicho proyecto la prerrogativa del fuero establecido en el artículo 309 del Código del Trabajo.

Por tanto en lo que se refiere al sindicato interempresa que está negociando con una micro o pequeña empresa, una vez que el empleador ha manifestado su intención de negociar colectivamente con el sindicato interempresa o, en su defecto, ha dejado transcurrir el plazo sin manifestar su rechazo, el proceso adquiere el carácter de vinculante para el empleador, situación que otorga a los trabajadores involucrados en la negociación el fuero del mencionado artículo 309. En este caso, el fuero les beneficiará desde los diez días anteriores a la respuesta afirmativa del empleador a negociar o desde los diez días anteriores al término del plazo que dispone el empleador para manifestar si acepta o rechaza la negociación sin haberlo hecho, y hasta los treinta días siguientes a la suscripción del instrumento colectivo.

¿Cuáles son las alternativas que tiene el sindicato interempresa para negociar colectivamente?

De la norma establecida en el artículo 364 del Código del Trabajo se colige que el legislador le ha entregado al sindicato interempresa dos alternativas para iniciar el proceso de negociación colectiva con una empresa, respecto de los trabajadores que en ella representa. Mediante el procedimiento no reglado contenido en el artículo 314 del Código del Trabajo y de acuerdo al procedimiento reglado, con ciertas modificaciones, las que dicen relación con el tamaño de la empresa en la que se negocia.

¿Cuáles son las consecuencias para el empleador al no contestar dentro del plazo legal el proyecto de contrato colectivo presentado por el sindicato interempresa?

En lo que se refiere sólo a la micro y pequeña empresa, esto es aquellas que reúnan a menos de cincuenta trabajadores, la negociación colectiva con el sindicato interempresa será voluntaria o facultativa para el empleador.

El procedimiento se iniciará con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte del sindicato interempresa al empleador, quien dispondrá de un plazo de diez días para manifestar si acepta o rechaza negociar con el sindicato.

En caso de aceptación, la negociación se torna vinculante para el empleador, debiendo responder el proyecto en el mismo plazo de diez días, pues, en el evento de no hacerlo, por aplicación del artículo 337, deberá entenderse aceptado el proyecto de contrato colectivo llegado el vigésimo día de presentado.

Tanto la aceptación a negociar como el rechazo a la misma deberán manifestarse por escrito y notificarse a la directiva sindical que representa a los trabajadores afiliados al sindicato interempresa, dentro del plazo legal establecido.

Ahora bien, en relación a la hipótesis que el empleador no manifieste su negativa o aceptación a negociar colectivamente con el sindicato interempresa, es decir, simplemente deja transcurrir el plazo señalado, resulta pertinente aplicar la doctrina de este Servicio contenida en dictamen N°1607/99, de 28.05.2002, el que establece que debe entenderse que ha aceptado negociar colectivamente.

¿Es procedente que el empleador de una micro o pequeña empresa comunique en forma verbal su decisión de no negociar colectivamente con el sindicato interempresa?

En lo que se refiere sólo a la micro y pequeña empresa, esto es aquellas que reúnan a menos de cincuenta trabajadores, la negociación colectiva con el sindicato interempresa será voluntaria o facultativa para el empleador.

El procedimiento se iniciará con la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte del sindicato interempresa al empleador, quien dispondrá de un plazo de diez días para manifestar si acepta o rechaza negociar con el sindicato.

En caso de aceptación, la negociación se torna vinculante para el empleador, debiendo responder el proyecto en el mismo plazo de diez días, pues, en el evento de no hacerlo, por aplicación del artículo 337, deberá entenderse aceptado el proyecto de contrato colectivo llegado el vigésimo día de presentado.

Tanto la aceptación a negociar como el rechazo a la misma deberán manifestarse por escrito y notificarse a la directiva sindical que representa a los trabajadores afiliados al sindicato interempresa, dentro del plazo legal establecido.

Ahora bien, en relación a la hipótesis que el empleador no manifieste su negativa o aceptación a negociar colectivamente con el sindicato interempresa, es decir, simplemente deja transcurrir el plazo señalado, resulta pertinente aplicar la doctrina de este Servicio contenida en dictamen N°1607/99, de 28.05.2002, el que establece que debe entenderse que ha aceptado negociar colectivamente

¿Los trabajadores deben reunir algún quórum para negociar directamente con su empleador un contrato colectivo cuando aquella micro o pequeña empresa se ha negado a negociar con el sindicato interempresa?

Los dependientes afiliados a un sindicato interempresa que han decidido negociar colectivamente como “sindicato de empresa”, una vez que han recibido la negativa de su empleador a negociar con la organización que les representa, deberán reunir, a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella.

¿Puede el sindicato interempresa presentar nuevamente proyectos de contrato colectivo a los empleadores que anteriormente se negaron a negociar con la organización sindical?

Los trabajadores afectados por la negativa de la pequeña o micro empresa a negociar representados por el sindicato interempresa, tienen la posibilidad de presentar un proyecto de contrato colectivo e iniciar un procedimiento de negociación reglada con su empleador, entendiéndose que conforman un sindicato de empresa, para el sólo efecto del procedimiento.

¿Qué efecto produce la negativa del empleador de la micro o pequeña empresa a negociar con el sindicato interempresa?

De acuerdo a lo previsto en el artículo 364 del Código del Trabajo, el sindicato de interempresa puede presentar un proyecto de contrato colectivo, en representación de sus afiliados, a una micro o pequeña empresa empleadores que ocupe trabajadores que sean socios de tal sindicato, el que estará, en su caso, facultado para suscribir el respectivo contrato colectivo. Es del caso señalar que para este tipo de empresa es voluntario negociar con el sindicato interempresa, pero su decisión negativa debe manifestarla expresamente dentro del plazo de 10 días después de notificado. En tal evento los dependientes afiliados a un sindicato interempresa negociaran colectivamente como “sindicato de empresa”, debiendo reunir, a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella.

NEGOCIACION NO REGLADA

¿Cuáles son los procedimientos de negociación colectiva que contempla la legislación laboral?

El Código del Trabajo reconoce las siguientes:

- a) Negociación colectiva reglada, de sindicatos de empresa e interempresa, como aquella efectuada con sujeción a todas y cada una de las normas de carácter procesal establecidas en el Código del Trabajo y da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones previstas en dicho cuerpo legal resolviéndose mediante un contrato colectivo o un fallo arbitral

b) Negociación colectiva no reglada, contemplada en el artículo 314 del Código del Trabajo, como aquella negociación directa que, en cualquier momento, se celebra entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales en representación de los trabajadores afiliados a la misma, que no da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones del procedimiento reglado, concluyendo con la suscripción de un convenio colectivo

c) Procedimiento especial de Negociación colectiva para trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, que se celebra entre uno o más empleadores y trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, representados por un sindicato, que no da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones del procedimiento reglado, concluyendo con la suscripción de un convenio colectivo

d) Negociación de Federaciones y Confederaciones, que se lleva a cabo en cualquier momento por iniciativa de la o las organizaciones de grado superior o bien, de uno o más empleadores o una o más asociaciones gremiales de empleadores, que no da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones del procedimiento reglado, concluyendo con la suscripción de un convenio colectivo.

¿Puede la directiva del sindicato convenir con el empleador la prórroga del convenio colectivo vigente?

El artículo 314 del Código del Trabajo, establece que en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, puede iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado. Es del caso señalar que suscrito el convenio colectivo por la negociación directa éste no puede tener una duración superior a tres años. Ahora bien, en lo que respecta a los convenios colectivos suscritos antes del 01.04.2017, la Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa, en dictamen 1159/0058, de 10.04.2002, que la prórroga de un convenio colectivo vigente, suscrito con una organización sindical, debe ser acordada por las partes que concurren con su voluntad a su suscripción, debiendo la directiva sindical, previamente, someter la propuesta a la asamblea de socios involucrados quienes en su totalidad deberán autorizarla a fin de que, en su representación, proponga o acepte la referida prórroga.

En tanto, en lo que se refiere a los convenios colectivos suscritos al amparo de la norma prevista en la Ley 20.940, cabe tener en cuenta que la reforma introducida por la Ley ya indicada, vino en cambiar una de las bases del modelo de negociación colectiva, cual es la referida al sujeto sobre el cual recae formalmente la iniciativa para incoar y sostener el proceso negocial, al entregar este rol a la organización sindical respectiva, primando por sobre la función que en esta instancia se le reconocía al trabajador individual, como concluye el Dictamen N°2858/79 del 27.06.17, correspondiendo, por tanto, que la modificación de un convenio sea pactada por la mayoría absoluta del directorio del sindicato, en su calidad de cuerpo colegiado, y el empleador.

¿Quiénes pueden suscribir un convenio colectivo con el empleador mediante una negociación directa sin estar sometido a ninguna formalidad?

Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, puede iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado suscribiéndose un instrumento denominado convenio colectivo de trabajo.

El legislador mantiene las modalidades de negociación de carácter voluntario, particularmente respecto de la negociación colectiva no reglada del artículo 314 del Código del Trabajo, la cual recibe aplicación tratándose de sindicatos de empresa como en organizaciones de distinta naturaleza.

En tal sentido, dable es recordar lo dispuesto por este Servicio mediante dictamen N° 5781/93, de 01.12.2016, el cual al referirse al procedimiento de negociación previsto en la ley N°20.940 y, particularmente, al procedimiento no reglado, señaló que la expresión "una o más organizaciones sindicales" utilizada por el legislador en el artículo 314 del Código del Trabajo, incluye tanto a los sindicatos de trabajadores de empresa, interempresa, de trabajadores eventuales o transitorios, como también a las federaciones y confederaciones

¿Cómo se contabiliza el plazo para solicitar la mediación obligatoria del Inspector del Trabajo?

La mediación obligatoria obedece a un mecanismo establecido por el legislador a fin de promover la solución alternativa de conflictos colectivos, que, de resultar exitosa, evitaría la realización de la huelga.

En dicho entendido, la mediación obligatoria requiere que no se haya hecho efectiva la huelga. De ello se sigue que el legislador haya otorgado el plazo de cuatro días siguientes a la aprobación de la misma para requerir la intervención del Inspector del Trabajo como mediador. Para efectos de como debe realizarse el cómputo del plazo antes mencionados, se debe ver la disposición del artículo 312, que establece:

"Plazos y su cómputo. Todos los plazos establecidos en este Libro son de días corridos, salvo los previstos para la mediación obligatoria del artículo 351.

Con todo, cuando un plazo venciere en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día hábil siguiente".

Del precepto legal citado, aparece que la regla general es que los plazos corren ininterrumpidamente, salvo los de la mediación obligatoria del artículo 351.

Ahora bien, del análisis de dicho artículo se desprende que el legislador sólo ha otorgado la calificación de "días hábiles" a los cinco días que abarca el desarrollo de la mediación obligatoria. De ello se sigue que el plazo que el artículo 351 establece para solicitar la mediación es de días corridos, lo que se aviene plenamente con el plazo para hacer efectiva la huelga.

En efecto, el plazo para solicitar la mediación obligatoria debe anteceder a aquel previsto para hacer efectiva la huelga, lo que exige un cómputo idéntico de ambos plazos, pues, de lo contrario nos enfrentaríamos a una situación en que el plazo para solicitar la mediación obligatoria

sobrepasaría el lapso establecido por el legislador para hacer efectiva la huelga, cuestión que no se condice con el objetivo que persigue la institución aludida.

Ahora bien, cuando el último día del plazo para solicitar la mediación obligatoria ha recaído en sábado, domingo o festivo, debiendo prorrogarse para el día siguiente hábil, haciéndolo coincidir con el día en que debe hacerse efectiva la huelga, se debe aplicar lo que indica el dictamen 2549/73 del 08.06.17, que indica que cada vez que el plazo para solicitar la mediación obligatoria se haya prorrogado por aplicación del inciso 2° del artículo 312, se trasladara, consecuentemente, la oportunidad en que las partes deban hacer efectiva la huelga, para el inicio de la jornada del día siguiente al vencimiento de dicha prórroga.

¿El empleador puede determinar el cierre de la empresa para dar inicio al feriado colectivo si se está negociando colectivamente?

La Dirección del Trabajo ha establecido mediante dictamen 140/11 de 08.01.96, que no procede disponer el feriado colectivo durante el período de huelga. El fundamento legal en que se basa tal pronunciamiento es que los contratos de trabajo de los dependientes en huelga se hallan suspendidos, y el ejercicio del feriado no puede ejercerse ajeno a la plena vigencia del vínculo jurídico laboral. Es del caso señalar que el inciso 1° del artículo 355 del Código del Trabajo establece que durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso.

Finalmente, debe tenerse presente que, el procedimiento de la negociación colectiva debe entenderse suspendido durante el período en que el empleador concede feriado colectivo a los trabajadores involucrados en el mismo, únicamente en el evento que éste coincida con el día en que ellos deban hacer efectiva la huelga

¿El empleador se encuentra obligado a tramitar la licencia médica cuando el trabajador se encuentra en huelga?

Durante la huelga se entiende suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentran involucrados en el proceso de negociación colectiva o a quienes afecte, en su caso. De esta forma, el trabajador que se encuentra en huelga tiene suspendidos los efectos de su contrato, por lo que no debe justificar su ausencia al trabajo ante el empleador y, si se acoge a licencia médica después de iniciada la huelga, no corresponde que el empleador la tramite, salvo que se trate de licencias médicas que sean la continuación de otras extendidas con anterioridad (sin solución de continuidad y por el mismo diagnóstico). Asimismo, en el caso de licencias médicas extensas que se hayan iniciado durante la huelga, tales como las del descanso pre y post natal, procede la tramitación y autorización de aquella parte de la licencia que exceda el período de huelga

¿En qué consiste la mediación obligatoria del Inspector del Trabajo?

Al hablar de mediación, nos referiremos a un modelo de solución de conflictos laborales, colectivos o individuales, en que las partes involucradas buscan generar soluciones, auxiliadas por un tercero imparcial, quien actúa como moderador con el objeto de facilitar la comunicación y el diálogo. Constituye además una actuación proactiva de la Dirección del Trabajo, cuyo objeto es promover en el ámbito de las relaciones laborales, una cultura de diálogo y colaboración, a través, de la búsqueda pacífica de acuerdos y de solución a los conflictos.

En efecto, cabe considerar que de esta definición, es posible desprender que el rol del mediador es "facilitar" y "asistir" a las partes para arribar a un acuerdo, lo que lo diferencia del arbitraje, cuya principal función es "conducir" a un acuerdo entre las partes.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 351 del Código del Trabajo, se puede inferir que esta modalidad de mediación vino a reemplazar a la gestión de "buenos oficios", que se encontraba contemplada en el anterior artículo 374 bis del Código del Trabajo, variando el plazo para solicitarla, en comparación con la antigua normativa.

Asimismo, al igual que en la mediación voluntaria, el legislador no definió lo que se entiende por mediación obligatoria, sólo indicó que ésta puede ser solicitada por cualquiera de las partes, dentro de los cuatro días siguientes de aprobada la huelga, suspendiendo el ejercicio de la misma, por un periodo de 5 días hábiles, pudiendo prorrogarse la gestión hasta 5 días hábiles más si mediere acuerdo de ambas partes en dicha prorroga.

El carácter de obligatorio, lo adquiere esta modalidad de mediación una vez que ha sido solicitada por una de las partes, por lo que podemos definir esta modalidad de mediación como aquel proceso que puede ser solicitado por cualquiera de las partes dentro de los cuatro días siguientes a la aprobación de la huelga, materializado a través del requerimiento ante la Inspección del Trabajo, el que tendrá el carácter de obligatorio para ellas, suspendiendo el ejercicio de la huelga mientras dure.

¿Está obligado el empleador a pagar un beneficio esporádico u ocasional que se devenga en el período en que el trabajador está en huelga?

De conformidad con la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, contenida, entre otros, en Dictamen 3709/188 de 14.06.95, la suspensión de la obligación de pagar las remuneraciones durante la huelga se circunscribe exclusivamente a aquellos beneficios que, por la no prestación de trabajo efectivo no nacen y, por lo mismo, no se devengan ni son exigibles en relación a los días de huelga, precisamente porque respecto de ellos no se genera el título necesario, cual es la ejecución de los servicios durante el período laboral respectivo. De lo anterior se desprende que no resultan afectadas por la suspensión temporal del contrato aquellas remuneraciones o beneficios, cuya exigibilidad había quedado determinada en el contrato con anterioridad a la huelga. En efecto, los beneficios laborales periódicos o esporádicos, cuya exigibilidad está ligada a un evento, tiempo o fecha, y que no están directa o materialmente vinculados a la prestación de servicios determinados, se perfeccionan por la sola llegada del evento, tiempo o fecha, siempre que los trabajadores se mantengan como tales en virtud del contrato de trabajo que contempla esos beneficios. Si los referidos requisitos son cumplidos por los trabajadores durante el período de huelga, la suspensión contractual sólo va a afectar temporalmente la exigibilidad de los señalados beneficios. De esta manera, dichos beneficios mantienen su vigencia durante el período

de la huelga suspendiéndose únicamente la obligación de efectuar su pago hasta el término del mismo período, toda vez que la procedencia de su pago no está directa y materialmente vinculada a la prestación de los servicios, sino que a la sola llegada del evento o fecha prevista para ello, bastando que estuviere vigente el contrato de trabajo que los contempló. Así, por ejemplo, beneficios como el aguinaldo de Fiestas Patrias o de Navidad son exigibles no obstante coincidir con el período de la huelga, suspendiéndose únicamente la obligación de efectuar su pago hasta el término de la huelga.

¿Puede prorrogarse la intervención del Inspector del Trabajo cuando se ha solicitado la mediación obligatoria?

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 351 del Código del Trabajo, transcurridos 5 días hábiles desde que fuera solicitada la intervención de los buenos oficios del Inspector del Trabajo, sin que las partes hubieren llegado a acuerdo, este dará por terminada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día hábil siguiente. Sin perjuicio de lo anterior, las partes pueden acordar que el Inspector del Trabajo continúe desarrollando su gestión por un lapso de hasta cinco días hábiles más, prorrogándose por ese hecho la fecha en que la huelga debe hacerse efectiva. Ver dictamen 2549/73 del 08.06.17.

¿Qué validez tienen los nuevos ofrecimientos del empleador cuando éstos no constan por escrito?

Una vez recepcionada la respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo de los trabajadores se inicia un proceso de conversaciones para arribar a un acuerdo cuyas estipulaciones pasarán a constituir el contrato colectivo. De esta forma, si las partes no llegan a un acuerdo en determinados beneficios, estos no pasarán a integrar el instrumento que en definitiva se firme. Así las cosas, si los trabajadores quieren forzar la inclusión de determinados beneficios, a los cuales el empleador se niega, tienen la opción de determinar en una votación si aceptan la última oferta del empleador o declaran la huelga. Por otra parte, si el empleador no ha entregado a los trabajadores una nueva oferta, por escrito y depositada en la Inspección del Trabajo, los trabajadores deberán pronunciarse en la votación a que se ha hecho referencia precedentemente sobre la respuesta que se encuentra registrada en la Inspección del Trabajo y que fue recepcionada por la comisión negociadora de los trabajadores en su oportunidad. En otras palabras, si los ofrecimientos efectuados por el empleador así como los acuerdos a que hubieren llegado en las conversaciones, no se traducen en una oferta conforme a la ley (recepcionada por los trabajadores por escrito, firmada por éstos y depositada en la Inspección del Trabajo), tales ofrecimientos no resultan válidos para los efectos de la votación sobre aceptar la última oferta del empleador o declarar la huelga.

¿Quién puede solicitar la mediación obligatoria del Inspector del Trabajo?

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 351 del Código del Trabajo, se puede inferir que esta modalidad de mediación vino a reemplazar a la gestión de "buenos oficios", que se

encontraba contemplada en el anterior artículo 374 bis del Código del Trabajo, variando el plazo para solicitarla, en comparación con la antigua normativa.

Asimismo, al igual que en la mediación voluntaria, el legislador no definió lo que se entiende por mediación obligatoria, sólo indicó que ésta puede ser solicitada por cualquiera de las partes, dentro de los cuatro días siguientes de aprobada la huelga, suspendiendo el ejercicio de la misma, por un periodo de 5 días hábiles, pudiendo prorrogarse la gestión hasta 5 días hábiles más si mediare acuerdo de ambas partes en dicha prorroga.

El carácter de obligatorio, lo adquiere esta modalidad de mediación una vez que ha sido solicitada por una de las partes, por lo que podemos definir esta modalidad de mediación como aquel proceso que puede ser solicitado por cualquiera de las partes dentro de los cuatro días siguientes a la aprobación de la huelga, materializado a través del requerimiento ante la Inspección del Trabajo, el que tendrá el carácter de obligatorio para ellas, suspendiendo el ejercicio de la huelga mientras dure.

RECLAMACIONES DE LEGALIDAD E IMPUGNACIONES DE TRABAJADORES

¿Cómo se determina si un trabajador está o no habilitado para negociar colectivamente cuando el empleador en su respuesta lo excluye del proceso?

De conformidad con lo establecido en la letra b) el artículo 340 del Código del Trabajo, recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora sindical puede reclamar de las reclamaciones y/o impugnaciones a trabajadores formuladas por éste y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse a las disposiciones del Libro IV del Código.

Por su parte, el artículo 305 del Código del Trabajo señala cuáles son los trabajadores que no pueden negociar colectivamente, circunstancia que debe estar establecida en los respectivos contratos de trabajo, estableciendo la norma que cualquier trabajador o el sindicato al que se encuentre afiliado puede reclamar a la Inspección del Trabajo de la circunstancia de que en el contrato del trabajador conste que no puede negociar colectivamente.

Ahora bien, respecto al procedimiento de reclamación de legalidad, se entiende que es aplicable la doctrina de la Dirección del Trabajo contemplada en el dictamen 4863/210 de 12.11.2003, el Inspector del Trabajo o del Director del Trabajo, en su caso, deberá proceder a examinar las cláusulas de un contrato individual de trabajo que impidan ejercer el derecho a negociar colectivamente, y a verificar que las funciones que efectivamente cumple el trabajador afectado son de aquellas a que se refiere el artículo 305 del Código del Trabajo. En el evento que la fiscalización arroje un resultado distinto al contenido en el contrato individual de que se trate y la función que realmente desarrolle el trabajador no sea de aquellas que le inhabiliten, declarará que el dependiente es competente para negociar colectivamente y, por tanto, será parte en el respectivo proceso.

¿Cuál es el plazo que dispone la Inspección del Trabajo para resolver la reclamación de los trabajadores sobre las reclamaciones y/o trabajadores impugnados y/o la respuesta del empleador?

Si la comisión negociadora sindical interpone reclamo respecto a las reclamaciones y/o impugnaciones a trabajadores formuladas por éste y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse a las disposiciones del Libro IV del Código del Trabajo, la Inspección del Trabajo citará a las partes a una audiencia a llevarse a cabo dentro de los 5 días siguientes de tal reclamo. Efectuada la audiencia, la Inspección del Trabajo deberá dictar Resolución dentro del plazo de 5 días de concluida aquella. Si las impugnaciones o reclamaciones involucran más de 1000 trabajadores resolverá el Director del Trabajo.

En contra de esa resolución solo procederá el recurso de reposición que deberá ser interpuesto dentro del tercer día de haberse notificado la resolución de reclamación. Y esta podría ser reclamable judicialmente a través del procedimiento monitorio establecido en el artículo 504 del Código del Trabajo.

¿Puede ser materia de reclamación la circunstancia de que el empleador no ha adjuntado a su respuesta los documentos solicitados por la comisión negociadora?

No, por cuanto el artículo 319 del Código del Trabajo establece un procedimiento administrativo y judicial para tales efectos.

PRESENTACION DEL PROYECTO

¿Cuáles son los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo?

Este Servicio, a través de Dictamen N°5935/96 de 13.12.2016 indicó que:

El artículo 316 del Código del Trabajo reconoce al sindicato que se encuentre en posición de negociar con una determinada empresa, el derecho a que esta le proporcione aquella información específica y necesaria para preparar su negociación colectiva, es decir, aquellos antecedentes que permitan al sindicato proponer estipulaciones sobre las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, permitiéndole especialmente lograr acuerdos referidos a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo, en concordancia con lo prescrito en el nuevo artículo 306 inciso primero del Código del Trabajo.

De esta manera, este derecho tiene un fundamento instrumental, destinado a poner a disposición de la organización sindical aquella información que le permita negociar con conocimiento de causa, eliminando, de esta manera, un obstáculo que limite las opciones de entendimiento entre las partes que negociarán, en virtud del principio de la buena fe contemplado en el nuevo artículo 303 del Código del Trabajo.

El legislador ha establecido de manera precisa que los sindicatos con derecho a negociar, cualquiera sea el tamaño de la empresa, podrán solicitar los antecedentes que la normativa le permita, dentro de los noventa días previos al vencimiento del instrumento colectivo vigente. En caso de que este último no exista, el requerimiento podrá efectuarse en cualquier momento.

Luego, el legislador ha establecido, de manera expresa, el momento para que la empresa cumpla oportunamente con la obligación de proporcionar la información que le ha sido solicitada, disponiendo esta del plazo de treinta días contados desde su requerimiento por parte del sindicato para la entrega. Además, en el caso que no cumpla con esta obligación, la ley franquea en el artículo 319 un procedimiento de requerimiento de información, tanto por vía administrativa como judicial.

Finalmente, el citado artículo 316 distingue la información mínima para la preparación de la negociación colectiva, que deberán proporcionar las grandes y medianas empresas, por una parte, y las micro y pequeñas empresas, por otra, a los sindicatos en ellas constituidos.

Grandes y medianas empresas

Las grandes y medianas empresas deberán entregar, a lo menos, la siguiente información:

- a) Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con el detalle de fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada.
- b) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.
- c) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si existiere contrato colectivo vigente y éste hubiere sido celebrado con duración superior a dos años, se deberán entregar los costos globales del período de duración del contrato.
- d) Toda la información periódica referida en los artículos 315 y 318 que no haya sido entregada oportunamente a los sindicatos de empresa, cuando corresponda.
- e) Información que incida en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga, a juicio del empleador, carácter de confidencial.

Micro y pequeñas empresas

La información mínima con la que deberá contar el sindicato en estas empresas, está constituida por:

- a) Las planillas de remuneraciones pagadas a sus socios, desagregadas por haberes;
- b) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.
- c) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si existiere contrato colectivo vigente y éste hubiere sido celebrado con duración superior a dos años, se deberán entregar los costos globales del período de duración del contrato.

¿En qué circunstancias el empleador puede declarar período no apto para negociar colectivamente?

Es una facultad que la ley otorga al empleador que no tiene sindicato con instrumento colectivo vigente, para establecer un período de 60 días en el año calendario, durante el cual los trabajadores no pueden presentar proyectos de contratos colectivos, este plazo es continuo, no puede fraccionarse.

La declaración que realice el empleador, debe sujetarse a las siguientes reglas:

- » Debe hacerse por escrito.
- » Debe ser comunicada a los trabajadores y a la Inspección del Trabajo.
- » El período declarado como no apto, no puede exceder los 60 días corridos, y,
- » La declaración debe efectuarse antes que se haya presentado un proyecto de contrato colectivo.

¿En qué momento los trabajadores pueden presentar su proyecto de contrato colectivo al empleador?

Al respecto hay que distinguir si el sindicato tiene o no instrumento colectivo vigente. En caso de no existir, conforme lo establece el artículo 332 del Código del Trabajo, los trabajadores pueden presentar al empleador un proyecto de contrato colectivo en el momento que lo estimen conveniente, sin perjuicio de si coincide con un período que el empleador, en cuya empresa no existe instrumento colectivo vigente, ha declarado período no apto para iniciar negociaciones, o aquel no reúne la antigüedad prevista en el artículo 308 del Código. Por el contrario, si el sindicato tiene un instrumento colectivo vigente, de acuerdo a lo previsto en el artículo 332 la presentación del proyecto debe efectuarse no antes de 60 días ni después de 45 días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho instrumento.

¿Puede el sindicato incluir en su proyecto de contrato colectivo a trabajadores que se encuentran afectos a un instrumento colectivo vigente distinto al del sindicato?

Uno de los atributos de la Libertad Sindical, es que los trabajadores son libres de adherirse a la o las organizaciones que deseen.

Nuestro ordenamiento jurídico reconoce esta libertad indicando que la afiliación sindical es voluntaria, personal e indelegable, tanto a nivel constitucional (artículo 19 N°19 inciso primero de la Constitución Política) como a nivel legal (artículo 214 del Código del Trabajo).

Sin embargo, en los incisos segundos y tercero del artículo 323 del código del Trabajo vigente, se regula la vinculación del trabajador con el instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía, antes de su cambio de afiliación o desafiliación. En este punto, se ha señalado por esta Dirección: "De los preceptos transcritos, se desprende que aquellos trabajadores que se encuentran afectos a un instrumento colectivo, aun cuando hayan cambiado su afiliación sindical, deberán permanecer sujetos al instrumento suscrito por la organización a la que pertenecían, no pudiendo ser parte del proceso de negociación del sindicato al que se afilió después. No obstante, al término de la vigencia del instrumento colectivo del sindicato al que estaba afiliado anteriormente, ese trabajador pasará a estar afecto al instrumento colectivo del nuevo sindicato al que se hubiere afiliado, en caso de existir este." (Ord. N° 5781/0093, de 01.12.2016).

Asimismo, resulta pertinente recordar que, en virtud de lo preceptuado por el artículo 307 del Código del Trabajo, ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador:

En consecuencia, los trabajadores que estuviesen afiliados a una organización sindical al momento de iniciarse la negociación y hasta el quinto día de presentado el proyecto, según se prescribe en el

artículo 331 citado, se encuentran vinculados al instrumento colectivo que derive de aquel proceso de negociación colectiva. Dicha vinculación se mantendrá en el tiempo, a pesar del cambio de afiliación a otra organización sindical o desafiliación de la organización sindical con la cual iniciaron un proceso de negociación colectiva.

¿Pueden adherirse al proyecto que presente un sindicato socios de otras organizaciones sindicales de la misma empresa?

No, la norma vigente no reconoce la posibilidad de adherirse a un proyecto de contrato colectivo, sólo se puede participar de un proceso de negociación colectiva en calidad de afiliado de la organización sindical.

¿Puede un sindicato presentar al empleador más de un proyecto de contrato colectivo en un mismo período?

No, si por aplicación de la normativa previa a la reforma incorporada por la Ley 20.940, una organización sindical tiene actualmente dos o más contratos colectivos vigentes, con diferentes fechas de término, para efectos de lo dispuesto en el artículo 333 del Código del Trabajo, dicha organización deberá escoger una de esas fechas para determinar el momento de presentación del próximo proyecto de contrato colectivo, debiendo entenderse que a sus asociados les será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 323 o lo establecido en el artículo 325 (ultraactividad del instrumento colectivo), según se elija presentar el proyecto de contrato colectivo en la oportunidad jurídica que le genere el primer instrumento por vencer o, en el segundo caso, la oportunidad que genere alguno de los últimos instrumentos colectivos por vencer. En decir, si se escoge la fecha más próxima de negociación, los demás instrumentos colectivos del sindicato mantendrán su vigencia por el tiempo que les reste, pasando esos trabajadores a estar regidos por el nuevo instrumento al término de la vigencia de los mismos. En cambio, si el sindicato opta por la oportunidad que genera el último instrumento colectivo en vencer, respecto de los trabajadores regidos por los instrumentos colectivos anteriores se aplicará la ultraactividad contemplada en el artículo 325.

RESPUESTA

¿En qué momento el empleador puede objetar la procedencia de la negociación colectiva si la empresa es de aquellas que no puede negociar colectivamente?

De acuerdo a lo previsto en el inciso 3º del artículo 304 del Código del Trabajo, no puede existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha manifestado en su jurisprudencia administrativa, en dictamen 3069/153 de 14.08.01, que el planteamiento respecto de la eventual prohibición que la empresa podría tener de negociar colectivamente con sus trabajadores, debe efectuarse dentro del proceso de negociación colectiva y debe ser resuelto por la autoridad competente, esto es, por el Inspector del Trabajo o el Director

del Trabajo, según donde se radique el proceso de negociación respectivo, en el trámite denominado reclamaciones e impugnaciones de legalidad. Lo anterior encuentra su fundamento en el artículo 339 del Código del Trabajo en concordancia con la letra a) del artículo 340 del mismo cuerpo legal, disposiciones que establecen que el empleador en su respuesta puede formular las reclamaciones que le merezca el proyecto de contrato colectivo, o impugnar trabajadores, naciendo para los trabajadores el derecho a reclamar ante la autoridad ya indicada, la cual sólo está facultada legalmente para pronunciarse respecto de la materia en análisis ante la inexistencia de acuerdo entre las partes en la oportunidad jurídica señalada en la letra e) del artículo 340, al resolver la reclamación de legalidad.

¿Qué debe contener la respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo?

El empleador debe dar respuesta al proyecto de contrato, dentro de los diez días siguientes a la fecha de presentación del mismo, plazo que puede ser prorrogado de común acuerdo hasta por diez días adicionales.

La respuesta debe ser entregada a un miembro de la comisión negociadora sindical y/o remitida a la dirección de correo electrónico designado por el sindicato en su proyecto de contrato. El empleador deberá, además, remitir copia de la respuesta a la Inspección del Trabajo junto con el comprobante de su recepción por parte del sindicato, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que ésta haya sido entregada a la comisión negociadora.

En su respuesta el empleador deberá referirse a todas las cláusulas propuestas en el proyecto de contrato e indicar una dirección de correo electrónico. Del mismo modo, se faculta para que explique los fundamentos de su proposición, acompañando los antecedentes que la sustentan.

La respuesta del empleador deberá contener también, por expresa disposición del artículo 361, la proposición sobre la identidad y número de trabajadores afiliados al sindicato que deba conformar los equipos de emergencia, cuando corresponda.

Además, la respuesta debe contener la designación de la comisión negociadora de la empresa, la cual podrá estar integrada hasta por tres apoderados que formen parte de la misma y, al igual como ocurre con el sindicato, el empleador podrá designar asesores, que no pueden exceder de tres.

Finalmente, de conformidad al artículo 340 letra a) del Código del Trabajo, el empleador, en la respuesta al proyecto de contrato colectivo, deberá formular todas sus impugnaciones y reclamaciones, acompañando los antecedentes en que se funden.

¿Qué sucede cuando el empleador no da respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores?

El empleador que ha recibido de los trabajadores un proyecto de contrato colectivo debe darle respuesta dentro del plazo de 10 días contados desde su recepción y en el evento de no hacerlo dentro de tal plazo la Inspección del Trabajo aplicará una multa acorde a lo dispuesto en el artículo 406 del Código del Trabajo. Ahora bien, conforme lo establecido en el inciso 2° del artículo 337 del Código del Trabajo, llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo sin

que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo prórroga acordada por las partes de conformidad con el inciso 1° del artículo 335. Cabe tener presente que el legislador utilizó la expresión "llegado el vigésimo día de presentado el proyecto sin que el empleador haya dado respuesta", lo que implica que al llegar tal día sin que los trabajadores hayan recibido la respuesta operaría la sanción señalada. Es del caso señalar que el día comienza a las 00:00 horas y termina a las 24:00 horas, de forma que si a las 00:00 horas del día vigésimo contado desde la presentación del proyecto no hay respuesta recibida por los trabajadores surte efecto la disposición legal.

¿Se encuentra obligado el empleador a dar respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores fuera del plazo legal?

Si los trabajadores presentan el proyecto de contrato colectivo fuera del plazo legal, el empleador igualmente se encuentra obligado a dar respuesta al proyecto dentro de los 10 días siguientes a su presentación. La respuesta debe pronunciarse sobre todas y cada una de las proposiciones de los trabajadores, señalar una dirección electrónica y podrá explicar los fundamentos y contenidos de su proposición, sin perjuicio de reclamar la legalidad del proyecto por haber sido presentado fuera del plazo legal. Es del caso señalar que la respuesta al proyecto de contrato colectivo representa para el empleador la única instancia que tiene, dentro del proceso de la negociación colectiva, para reclamar la legalidad del proyecto de los trabajadores o impugnar trabajadores. De esta manera, si el empleador no formula reclamación de legalidad la negociación sigue su curso, sin que pueda posteriormente formularse otras reclamaciones como, por ejemplo, sobre la oportunidad en que se presentó el proyecto. Finalmente, cabe señalar que si el empleador formula reclamaciones al proyecto y/o impugna trabajadores, el sindicato puede reclamar de tales reclamaciones y/o impugnaciones a la Inspección del Trabajo, conforme al artículo 340 del Código del Trabajo, caso en el cual será dicho organismo el que, una vez finalizada la audiencia sin que registre acuerdo entre las partes, determinará si el proyecto de los trabajadores fue o no presentado en forma oportuna, hecho que se comunica por resolución fundada a las partes. Es del caso señalar que si se resuelve que el proyecto ha sido presentado fuera del plazo legal, se da por terminado el proceso de negociación colectiva.

¿Una vez presentado el proyecto de contrato colectivo al empleador puede postergarse el inicio de la negociación colectiva?

Habiendo presentado el sindicato su proyecto de contrato colectivo al empleador de conformidad a lo prevenido en el artículo 332 o 333 del Código del Trabajo, según sea el caso, se ha dado inicio a una negociación colectiva reglada, lo que obliga al empleador a dar respuesta, dentro de los 10 días siguientes a su presentación. No existe legalmente la posibilidad de postergar el inicio de la negociación colectiva, las partes pueden acordar, de común acuerdo, prorrogar el plazo de la respuesta del empleador por hasta 10 días. Lo anterior, debe entenderse sin perjuicio del derecho de las partes de desistirse, de común acuerdo, de continuar con el proceso de negociación dándolo por terminado.

SUSCRIPCION DEL CONTRATO

¿Constituye cláusula de reajustabilidad aquella que establece un incremento de remuneraciones de acuerdo a la antigüedad del trabajador en la empresa?

La Dirección del Trabajo ha manifestado en su jurisprudencia administrativa, entre otras, en dictamen 2202/104 de 04.04.95, al fijar el sentido y alcance de la expresión "cláusulas relativas a la reajustabilidad" utilizada por el legislador, que son aquellas cláusulas cuyo objeto es aumentar o incrementar las remuneraciones y beneficios en dinero, a fin de mantener el poder adquisitivo de las mismas. De esta forma, el beneficio de bienio, que se da por la antigüedad en la empresa cada cierto tiempo como, por ejemplo, por cada dos años de trabajo, si bien involucra un aumento o incremento de remuneraciones, no es menos cierto que se trata de un incremento que opera de forma independiente de todo mecanismo que tienda a mantener el poder adquisitivo de las remuneraciones del trabajador, toda vez que estamos en presencia, tan solo, de un premio que el empleador otorga a sus dependientes cada vez que cumplen dos años de servicios ininterrumpidos en la empresa. De esta manera, aplicando lo señalado en tal dictamen, cuando los trabajadores exigen la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en el contrato colectivo anterior, el beneficio que se paga de acuerdo a la antigüedad en la empresa no constituye cláusula de reajustabilidad y, por ende, debe incluirse en el nuevo instrumento colectivo que se suscriba.

¿Cuál es el contrato colectivo a que quedarán afectos los socios del sindicato que no tenían contrato colectivo anterior o se regían por uno distinto al del sindicato?

El legislador ha pretendido garantizar un estándar mínimo mediante el ofrecimiento de un determinado piso que asegure a los trabajadores mantener los beneficios de que gozan hasta ese momento, sea por la vía de un instrumento colectivo o de un contrato individual, incluyendo, en este último, los beneficios que -no constando por escrito- hayan sido otorgados de manera regular y periódica por el empleador.

De ello se sigue, entonces, que el piso de la negociación difiere entre si hay instrumento colectivo vigente o si no hay tal instrumento. Así, cuando existe instrumento colectivo vigente, el piso de la negociación estará constituido por idénticas estipulaciones a las consignadas en él, conforme al valor que representen a la fecha de término del contrato, debiendo eliminarse toda cláusula que consagre un beneficio pactado en ingresos mínimos u otras unidades reajustables equivalentes.

Sobre la expresión "idénticas estipulaciones", es oportuno señalar que la misma ha sido interpretada por la doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N° 5413/287, de 03.09.1997, conforme al cual por idénticas estipulaciones debe entenderse aquellas que sean "en substancia y accidentes las mismas que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente".

Con todo, se excluyen del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo y el acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo.

Con arreglo a la doctrina de este Servicio, como aquella contenida en dictamen Ord. N° 2697/216, de 04.07.2000, los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo

son aquellos que se extinguen por su otorgamiento, tal como acontece con el bono de término de conflicto.

Por otro lado, de conformidad a lo señalado por esta Institución en dictamen Ord. Nº 2823/69, de 15.07.2003, las estipulaciones que contienen beneficios pactados en Unidades de Fomento e Ingresos Mínimos Mensuales constituyen cláusulas de reajustabilidad, en cuanto fijan el monto del beneficio conforme al valor que represente la unidad elegida.

Por su parte, cuando no hay instrumento colectivo vigente, el piso de la negociación lo constituye la respuesta del empleador, la cual no puede contener beneficios inferiores a los otorgados de manera regular y periódica, a los trabajadores que represente el sindicato.

Al respecto, cabe recordar que el carácter consensual del contrato individual de trabajo determina que su conformación no se encuentre restringida, exclusivamente, a las estipulaciones consignadas por escrito en el mismo, sino que su contenido se extiende a los derechos, beneficios u obligaciones que emanan del acuerdo de voluntad de las partes contratantes. Así, una relación laboral expresada mediante un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones de éste, sino que también deben entenderse como cláusulas incorporadas al mismo las que derivan de la reiteración de pago, como determinados beneficios que, no obstante no haberse contemplado expresamente en las estipulaciones del contrato, han sido otorgados de manera constante y reiterada, durante un lapso prolongado de tiempo y con anuencia periódica de las partes, configurando, de esta forma, un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del respectivo contrato.

Luego, en el evento que la respuesta no contenga el piso de la negociación, éste se entenderá incorporado para todos los efectos legales, tal como da cuenta el inciso final del artículo 337, que ordena:

"En caso que la respuesta del empleador no contenga las estipulaciones del piso de la negociación, aquellas se entenderán incorporadas para todos los efectos legales.".

De acuerdo a la definición de partes, abordada en los aspectos generales del presente informe, cabe señalar que cuando el sindicato que participa en la negociación, agrupa a trabajadores afectos a instrumento colectivo vigente y otros a sus contratos individuales, el piso de la negociación estará constituido, para todos ellos, por idénticas estipulaciones a las del instrumento colectivo.

¿Debe incluirse el bono de término de conflicto si los trabajadores exigen la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones al contrato colectivo anterior?

Durante todo el período de negociación, la comisión negociadora tiene derecho a comunicar al empleador su decisión de suscribir un contrato sujeto a las estipulaciones del piso, tal como dicta el artículo 342.

El contrato que se celebre como consecuencia del derecho ejercido por la comisión negociadora sindical, se entenderá suscrito desde la fecha en que ésta comunique por escrito al empleador su decisión de acogerse a un contrato sujeto a las estipulaciones del piso, lo cual lleva a entender que la sola circunstancia de informar al empleador, produce el efecto de originar, por el solo ministerio de la ley, un nuevo contrato colectivo, aun cuando este no hubiere sido escriturado, haciendo inoficiosa la negativa que pueda manifestar el empleador a su respecto.

Con todo, una vez efectuada la comunicación por escrito al empleador sobre la decisión de la comisión negociadora de suscribir un contrato afecto a las estipulaciones del piso, el empleador tiene la facultad de manifestar su negativa a tal exigencia, siempre que las partes, previamente, hayan pactado, de común acuerdo, rebajar el piso de la negociación, atendidas las condiciones económicas de la empresa, lo que importa, necesariamente, la existencia de un pacto en el cual conste el acuerdo sobre la rebaja mencionada, pues, de no existir éste, mal podría el empleador negarse a suscribir un contrato sujeto al piso.

El legislador ha pretendido garantizar un estándar mínimo mediante el ofrecimiento de un determinado piso que asegure a los trabajadores mantener los beneficios de que gozan hasta ese momento, sea por la vía de un instrumento colectivo o de un contrato individual, incluyendo, en este último, los beneficios que -no constando por escrito- hayan sido otorgados de manera regular y periódica por el empleador.

De ello se sigue, entonces, que el piso de la negociación difiere entre si hay instrumento colectivo vigente o si no hay tal instrumento. Así, cuando existe instrumento colectivo vigente, el piso de la negociación estará constituido por idénticas estipulaciones a las consignadas en él, conforme al valor que representen a la fecha de término del contrato, debiendo eliminarse toda cláusula que consagre un beneficio pactado en ingresos mínimos u otras unidades reajustables equivalentes.

Sobre la expresión "idénticas estipulaciones", es oportuno señalar que la misma ha sido interpretada por la doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N° 5413/287, de 03.09.1997, conforme al cual por idénticas estipulaciones debe entenderse aquellas que sean "en substancia y accidentes las mismas que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente".

Con todo, se excluyen del piso de la negociación la reajustabilidad pactada, los incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo, los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo y el acuerdo de extensión de beneficios que forme parte de un instrumento colectivo.

Con arreglo a la doctrina de este Servicio, como aquella contenida en dictamen Ord. N° 2697/216, de 04.07.2000, los beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo son aquellos que se extinguen por su otorgamiento, tal como acontece con el bono de término de conflicto.

Por otro lado, de conformidad a lo señalado por esta Institución en dictamen Ord. N° 2823/69, de 15.07.2003, las estipulaciones que contienen beneficios pactados en Unidades de Fomento e Ingresos Mínimos Mensuales constituyen cláusulas de reajustabilidad, en cuanto fijan el monto del beneficio conforme al valor que represente la unidad elegida.

Por su parte, cuando no hay instrumento colectivo vigente, el piso de la negociación lo constituye la respuesta del empleador, la cual no puede contener beneficios inferiores a los otorgados de manera regular y periódica, a los trabajadores que represente el sindicato.

Al respecto, cabe recordar que el carácter consensual del contrato individual de trabajo determina que su conformación no se encuentre restringida, exclusivamente, a las estipulaciones consignadas por escrito en el mismo, sino que su contenido se extiende a los derechos, beneficios u obligaciones que emanan del acuerdo de voluntad de las partes contratantes. Así, una relación laboral expresada mediante un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones de éste, sino que también deben entenderse como cláusulas incorporadas al

mismo las que derivan de la reiteración de pago, como determinados beneficios que, no obstante no haberse contemplado expresamente en las estipulaciones del contrato, han sido otorgados de manera constante y reiterada, durante un lapso prolongado de tiempo y con anuencia periódica de las partes, configurando, de esta forma, un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del respectivo contrato.

Luego, en el evento que la respuesta no contenga el piso de la negociación, éste se entenderá incorporado para todos los efectos legales, tal como da cuenta el inciso final del artículo 337, que ordena:

"En caso que la respuesta del empleador no contenga las estipulaciones del piso de la negociación, aquellas se entenderán incorporadas para todos los efectos legales."

De acuerdo a la definición de partes, abordada en los aspectos generales del presente informe, cabe señalar que cuando el sindicato que participa en la negociación, agrupa a trabajadores afectos a instrumento colectivo vigente y otros a sus contratos individuales, el piso de la negociación estará constituido, para todos ellos, por idénticas estipulaciones a las del instrumento colectivo.

¿Puede el empleador negarse a suscribir el nuevo contrato colectivo si los trabajadores optaron por mantener los beneficios del contrato colectivo anterior?

Durante todo el período de negociación, la comisión negociadora tiene derecho a comunicar al empleador su decisión de suscribir un contrato sujeto a las estipulaciones del piso, tal como dicta el artículo 342:

El contrato que se celebre como consecuencia del derecho ejercido por la comisión negociadora sindical, se entenderá suscrito desde la fecha en que ésta comunique por escrito al empleador su decisión de acogerse a un contrato sujeto a las estipulaciones del piso, lo cual lleva a entender que la sola circunstancia de informar al empleador, produce el efecto de originar, por el solo ministerio de la ley, un nuevo contrato colectivo, aun cuando este no hubiere sido escriturado, haciendo inoficiosa la negativa que pueda manifestar el empleador a su respecto.

Con todo, una vez efectuada la comunicación por escrito al empleador sobre la decisión de la comisión negociadora de suscribir un contrato afecto a las estipulaciones del piso, el empleador tiene la facultad de manifestar su negativa a tal exigencia, siempre que las partes, previamente, hayan pactado, de común acuerdo, rebajar el piso de la negociación, atendidas las condiciones económicas de la empresa, lo que importa, necesariamente, la existencia de un pacto en el cual conste el acuerdo sobre la rebaja mencionada, pues, de no existir éste, mal podría el empleador negarse a suscribir un contrato sujeto al piso.

¿Pueden las partes convenir que el contrato colectivo tenga una vigencia igual a su duración no obstante que los trabajadores hicieron efectiva la huelga?

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 324 del Código del Trabajo, si se hubiere hecho efectiva la huelga, el contrato que se celebre con posterioridad sólo tiene vigencia a

contar de la fecha de suscripción del contrato, sin perjuicio de que su duración se cuente a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo anterior o del cuadragésimo quinto día contado desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda.

De esta manera, si ha existido una huelga y el contrato colectivo se firma posteriormente, su vigencia debe contarse a partir de la suscripción del instrumento y desde ese momento se pueden exigir los beneficios. Ahora bien, si las partes acuerdan que la vigencia del contrato colectivo comenzará a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo anterior, al igual que su duración, se habrá alterado la norma contenida en el señalado artículo 324 en cuanto a la vigencia del contrato colectivo, pero se ajustaría a lo dispuesto en ella en lo relativo a establecer para el instrumento una duración no inferior a dos años. Respecto de este punto la Dirección del Trabajo ha señalado que no existe inconveniente jurídico para que las partes modifiquen las disposiciones legales concernientes a la vigencia y duración de los instrumentos colectivos, siempre que no se vulnere uno de los objetivos principales de la legislación laboral vigente, cual es dar estabilidad a la relación laboral de orden colectivo. Lo anterior se traduce en que las partes deben respetar la duración mínima de dos años que la ley fija para los instrumentos colectivos salvaguardando la intención del legislador que se continúe negociando en la época que el empleador, al activar los mecanismos que la ley le proporciona, quiso determinar como la más adecuada, esto es, en otros términos, impedir "que por la vía de la huelga, los trabajadores pudieran alterar unilateralmente la época de negociación".

Así las cosas, los beneficios son exigibles y deben ser pagados por el empleador, no obstante la huelga que se produjo en el proceso de negociación colectiva, si las partes convinieron que la vigencia del instrumento que suscribieron tendría la misma vigencia que su duración, esto es, a continuación del término del contrato colectivo anterior.

ESTATUTO DOCENTE PARTICULAR PAGADO

Contratación y término

¿A los docentes del nivel pre-básico que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares pagados les es aplicable la prórroga de los contratos por los meses de enero y febrero?

Sí. Conforme lo dispone el artículo 82 del Estatuto Docente, todo contrato vigente al mes de diciembre se entiende prorrogado por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador. En consecuencia, los contratos de trabajo de estos docentes se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero de cada año, en la medida que el contrato se encuentre vigente al mes de diciembre y el docente tenga más de seis meses continuos de servicio para el empleador.

Más ...

¿Con qué anticipación debe darse el aviso de término de contrato si se invoca la causal de necesidades de la empresa respecto de un docente de un establecimiento particular pagado?

El artículo 87 del Estatuto Docente prescribe que si el empleador pusiese término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del

Trabajo, debe pagarse además de la indemnización por años de servicios, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso. La misma norma estatutaria establece que el empleador puede poner término al contrato por la referida causal sin incurrir en la obligación del pago precedente, si la terminación de los servicios se hace efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases del año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio se haya dado con a lo menos 60 días de anticipación a esta misma fecha. Así las cosas, si el empleador desea exonerarse del pago de la indemnización adicional que se consigna en el inciso 1° del artículo 87 del Estatuto Docente, el preaviso de término de contrato debe darse a lo menos con 60 días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente.

Más ...

¿Cuáles son las causales de despido aplicables a los docentes de establecimientos particulares pagados?

Respecto de la terminación de los servicios, los docentes que prestan servicios en establecimientos particulares pagados se rigen por las normas contempladas en los artículos 159 y siguientes del Código del trabajo en materia de causales, comunicaciones y formalidades. Sin perjuicio de lo expuesto, tratándose de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, es decir, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio, el Estatuto Docente ha establecido formalidades especiales que se consignan en el inciso 1° del artículo 87 de la ley 19.070.

Más ...

¿Cuáles son las estipulaciones mínimas que debe contener un contrato de trabajo de un docente de establecimiento particular pagado?

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 79 del Estatuto Docente son estipulaciones mínimas del contrato de trabajo de los docentes del sector particular pagado, las siguientes: descripción de las labores docentes que se encomiendan; determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas; lugar y horario para la prestación de servicios; tiempo utilizado por el docente en un mismo día para trasladarse de un establecimiento a otro, en virtud de una misma relación laboral. Las referidas cláusulas deben ser complementadas con las del artículo 10 del Código del Trabajo.

Más ...

¿Es aplicable la prórroga de los contratos por los meses de enero y febrero a los docentes de establecimientos particulares pagados?

Sí. Conforme lo dispone el artículo 82 del Estatuto Docente, todo contrato vigente al mes de diciembre se entiende prorrogado por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador. De esta forma, los contratos de trabajo de estos docentes se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero de cada año, en la medida que se reúnan las condiciones previstas en el artículo 82 del Estatuto Docente, esto es, que el contrato se encuentre vigente al mes de diciembre y el docente tenga más de seis meses continuos de servicio para el empleador.

Más ...

¿Es procedente dar el aviso de término de contrato por necesidades de la empresa a un docente de un establecimiento particular pagado que se encuentra con licencia médica?

No. El Estatuto Docente no contempla norma alguna relativa a si puede o no darse el aviso de término de contrato a un docente que se encuentra acogido a licencia por enfermedad, por lo que se hace necesario recurrir al artículo 161 inciso final del Código del Trabajo, norma legal que establece que no puede invocarse la causal de necesidades de la empresa (artículo 161 del Código del Trabajo) respecto de los trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidentes del trabajo o enfermedad profesional, otorgadas en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

Más ...

¿La duración de un año laboral docente que establece el Estatuto Docente para los contratos de plazo fijo se aplica a los establecimientos particulares pagados?

No. Los docentes de establecimientos particulares pagados quedan afectos a las normas generales que se contemplan en el Código del Trabajo, en particular al artículo 159 N°4, que establece que, entre otras, las personas que cuenten con un título profesional otorgado por una Institución de Educación Superior del Estado o reconocida por este pueden suscribir contratos de esta naturaleza hasta por un período de dos años.

Más ...

¿Las normas relativas a los contratos de reemplazo que establece el Estatuto Docente son aplicables a los establecimientos particulares pagados?

No. De conformidad a lo dispuesto en el artículo 79 del Estatuto Docente y en el artículo 3º del mismo cuerpo legal, no procede pactar un contrato de reemplazo respecto de los docentes de los establecimientos particulares pagados. En el caso que un establecimiento particular pagado desee suplir transitoriamente a un profesional de la educación con contrato vigente que no puede desempeñar su función, cualquiera sea la causa, deberá proceder a suscribir con el reemplazante un contrato de trabajo sujeto en cuanto al plazo para su duración a las normas generales contempladas en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, esto es, por un período máximo de dos años.

Más ...

¿Qué requisitos debe cumplir un docente de un establecimiento particular pagado para que le sea aplicable el Estatuto Docente?

Es necesario que concurran a su respecto, copulativamente, los siguientes requisitos: a) ser profesional de la educación; b) laborar en un establecimiento de educación básica o media particular pagado, reconocido oficialmente, y c) desarrollar en dicho establecimiento funciones docentes, docentes directivas o técnico-pedagógicas.

Más ...

¿Qué se entiende por función docente-directiva en un establecimiento particular pagado?

La función docente-directiva es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para la función o del cumplimiento de los requisitos establecidos en el inciso final del artículo 24, se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y que conlleva tuición y responsabilidad adicionales directas sobre el personal docente, paradocente, administrativo, auxiliar o de servicios menores, y respecto de los alumnos.

Más ...

¿Qué se entiende por funciones docentes en un establecimiento particular pagado?

La "función docente" es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación; lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel Pre-básico, básico y medio.

Más ...

¿Qué se entiende por funciones técnico-pedagógicas en un establecimiento particular pagado?

Las funciones técnico-pedagógicas son aquellas de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para cada función, se ocupan respectivamente de los siguientes campos de apoyo o complemento de la docencia: orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de procesos de perfeccionamiento docente y otras análogas que por decreto reconozca el Ministerio de Educación, previo informe de los organismos competentes.

Más ...

¿Se aplica el Estatuto Docente a los profesionales de la educación que prestan servicios en un establecimiento particular pagado?

Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, son de derecho privado, y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en Título IV del referido Estatuto. No obstante, los docentes del sector particular pagado han quedado excluidos de la aplicación de las siguientes disposiciones de la citada ley: a) Normas referidas al carácter resolutivo de los Consejos de Profesores; b) Contrato de plazo fijo y de reemplazo, contrato residual y contrato para actividades extraordinarias; c) Jornada de trabajo y feriado; d) Reglamento Interno, sin perjuicio de la obligación de confeccionar el reglamento interno de orden, higiene y seguridad que reglamenta el Código del Trabajo, en la medida que cumplan los requisitos que se exigen en el mencionado precepto legal; e) Derecho de excluirse de la negociación colectiva; f) Asignación por desempeño en condiciones difíciles; g) Remuneraciones, salvo la remuneración básica mínima nacional que se consigna en el artículo 83 del Estatuto Docente.

Derechos

¿Constituyen feriado legal para los docentes las vacaciones de invierno y fiestas patrias?

No. Las vacaciones de invierno y fiestas patrias no constituyen feriado legal ni tampoco pueden ser imputados a este beneficio los períodos de interrupción de las actividades escolares que tienen lugar durante el transcurso del año escolar. Tales períodos constituyen sólo descanso y esparcimiento para los alumnos no así para el docente.

Más ...

¿Cuáles son las normas aplicables a los docentes de establecimientos particulares pagados respecto del feriado anual?

Respecto del feriado anual a estos docentes les resultan aplicables supletoriamente las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, específicamente el artículo 74, conforme al cual el feriado anual se entiende concedido durante el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero y febrero de cada año siempre y cuando ello les signifique un descanso similar a 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra.

Más ...

¿Los docentes de establecimientos particulares pagados tienen derecho al feriado proporcional?

Sí. Tratándose de un profesional de la educación que labora en un establecimiento educacional particular pagado, cuyo contrato termina antes de enterar un año de servicio, tiene derecho al beneficio del feriado proporcional que prevé el artículo 73 del Código del Trabajo. Con todo, resulta imputable al pago de la indemnización que por concepto de feriado proporcional pudiere corresponder al docente, el espacio de tiempo en que éste no hubiere laborado por haberse suspendido las actividades del respectivo establecimiento en uno o más períodos del año, siempre que dichas suspensiones signifiquen para el docente un descanso similar al establecido en el artículo 67 del Código del Trabajo, es decir, a lo menos 15 días hábiles.

Más ...

¿Los docentes de un establecimiento particular pagado pueden negociar colectivamente?

Sí. Los Profesionales de la Educación del Sector Particular en general tienen derecho a negociar colectivamente conforme a las normas del sector privado.

Más ...

¿Puede el empleador citar a un docente de un establecimiento particular pagado durante enero o febrero a actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula hasta por tres semanas?

No. La facultad de convocatoria del empleador durante el feriado sólo está prevista respecto del sector municipal y particular subvencionado regido por el Decreto Ley N° 2 de 1996, no así respecto del sector particular pagado y técnico profesional regido por el Decreto Ley N° 3.166 de 1980.

Más ...

¿Puede el empleador poner término al contrato de plazo fijo de una docente que goza de fuero maternal?

La trabajadora docente que presta servicios en un establecimiento educacional particular pagado que se rige por las normas establecidas en la Ley 19.070, Estatuto Docente, sujeta a un contrato de plazo fijo, tiene pleno derecho al fuero maternal que por lo que el empleador requiere de la autorización judicial previa para poner término al contrato. El tribunal puede conceder tal autorización sólo en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las causales del artículo 160 del Código del Trabajo.

Más ...

¿Qué efectos produce una licencia médica presentada durante el feriado del docente de un establecimiento particular pagado?

La circunstancia de otorgarse una licencia médica durante el lapso en que el legislador entiende que el trabajador ha hecho uso de su feriado en los términos señalados en el artículo 74 del Código del Trabajo no suspende el mismo. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador está obligado a tramitar las licencias médicas otorgadas durante el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero y febrero del personal docente.

Jornada de trabajo

¿Cómo se debe distribuir la jornada de trabajo de los docentes de establecimientos particulares pagados?

Respecto de la distribución de la jornada de trabajo, el Estatuto Docente no contempla disposición alguna referida a ello, siendo procedente aplicar supletoriamente la regla de distribución establecida en el artículo 28 del Código del Trabajo. De este modo, si las partes pactan una jornada ordinaria máxima de 45 horas semanales esta jornada deberá distribuirse en no menos de cinco ni más de seis días.

Más ...

¿Cuál es la jornada diaria máxima para los docentes de establecimientos particulares pagados?

La jornada ordinaria máxima que diariamente puede laborar los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos educacionales dependientes del sector particular, no puede exceder de 10 horas.

Más ...

¿Cuál es la Jornada ordinaria máxima de los docentes de establecimientos particulares pagados?

La jornada ordinaria máxima que un docente del sector particular pagado puede convenir con su empleador es de 45 horas semanales, cualquiera sea la naturaleza de las funciones encomendadas, sea la docente propiamente tal, la docente directiva o bien la técnico-pedagógica.

Más ...

¿Qué labores debe cumplir el docente durante las vacaciones de invierno considerando que no hay alumnos?

Las vacaciones de invierno y fiestas patrias no constituyen vacaciones para los docentes, por lo que éste se encuentra obligado a dar cumplimiento a las obligaciones que impone su contrato de trabajo y que consisten básicamente en impartir sus clases y realizar las demás actividades curriculares no lectivas convenidas. Sin perjuicio de lo anterior, las partes pueden convenir, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, en orden a modificar durante dicho período las condiciones de la prestación de los servicios o liberar al docente de su obligación de laborar, con derecho a remuneración.

Más ...

¿Respecto de los docentes de establecimientos particulares pagados, puede el empleador modificar unilateralmente la distribución de la jornada pactada?

El Estatuto Docente nada dice con relación a la posibilidad que el empleador pueda modificar la distribución horaria de un docente, debe recurrirse a las normas del Código del Trabajo que se aplican supletoriamente. Este cuerpo normativo establece, en su inciso 3° del artículo 5°, que 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 empleador para alterar la distribución horaria que tiene el docente deberá contar con la aceptación de éste.

Más ...

¿Se aplica a los docentes de un establecimiento particular pagado las normas del Código del Trabajo relativas a la jornada parcial?

Al personal docente que labore en establecimientos particulares pagados y que se contrata por 30 horas semanales o menos, le resulta aplicable la normativa sobre jornada parcial introducida por la Ley N°19.759, en los artículos 40 bis al 40 bis D del Código del Trabajo. De este modo, dichos docentes tienen derecho a todos los beneficios que se contemplan en el Código del Trabajo para los dependientes contratados a tiempo completo, quedando afectos a normas especiales en lo que concierne al descanso para colación, tope de la gratificación legal prevista en el artículo 50 del Código del trabajo, distribución de la jornada de trabajo y base de cálculo de la indemnización por años de servicios.

Remuneración

¿Cómo se descuenta el día de ausencia al docente de un establecimiento particular pagado que tiene pactada una jornada de trabajo que implica trabajar un número de horas distinto cada día?

Tratándose de trabajadores afectos a una distribución de jornada que implique laborar un número distinto de horas en cada día hábil que comprende la jornada semanal, necesariamente el descuento de días no laborados debe determinarse en base a las horas no laboradas en dicho lapso, toda vez que el tiempo trabajado debe pagarse en correspondencia absoluta con la remuneración convenida. De esta forma, deben descontarse las horas de trabajo que comprende el día de inasistencia y no el valor del día.

Más ...

¿Cuál es el ingreso mínimo para un docente de un establecimiento particular pagado?

El Estatuto Docente contempla un conjunto de beneficios de carácter especial aplicable al personal docente que labora en los diversos establecimientos educacionales, teniendo sólo el carácter de obligatorio para el sector particular pagado la Remuneración Básica Mínima Nacional, que constituye el Ingreso Mínimo Mensual de este personal. Se entiende por Remuneración Básica Mínima Nacional el producto resultante de multiplicar el valor mínimo de la hora cronológica fijado por ley para cada nivel del sistema educativo, por el número de horas cronológicas semanales para las cuales haya sido contratado el profesional de la educación.

Más ...

¿Cuál es el valor de la hora cronológica docente?

El valor de la hora cronológica docente para el período diciembre 2018 a noviembre 2019 es el siguiente: a) \$ 14.010,795 impositivos para los profesionales de la educación de enseñanza pre-básica, básica y especial y, b) \$ 14.741,505 impositivos para los docentes de educación media humanístico-científica y técnico profesional.

Más ...

¿Se aplican las normas del Estatuto Docente sobre remuneraciones a los docentes que laboran en establecimientos particulares pagados?

Respecto de las remuneraciones especiales establecidas en el Estatuto Docente, a los profesionales de la educación que prestan servicio en establecimientos particulares pagados en educación básica y media, sólo les asiste el derecho al pago de la Remuneración Básica Mínima Nacional que se establece en el artículo 83 del referido Estatuto.

PARTICULAR SUBVENCIONADO

Contratación y término

¿Qué remuneraciones deben considerarse para determinar la indemnización por años de servicio de un docente que ha sido despedido por la causal de necesidades de la empresa?

Si el empleador pone término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, debe pagar la indemnización por años de servicios, además de la suma adicional que el artículo 87 del Estatuto Docente establece. Para el cálculo de dicho beneficio indemnizatorio, debe recurrirse a la última remuneración mensual, que comprenderá todo lo que el dependiente estuviera percibiendo por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y las regalías o especies evaluadas en dinero, con exclusión expresa de las horas extraordinarias, las asignaciones familiares y los beneficios o asignaciones otorgados en forma esporádica o por una sola vez en el año. El costo de tal pago debe asumirlo el sostenedor.

Más ...

¿Puede ponerse término al contrato de reemplazo de una docente que goza de fuero maternal?

El derecho a fuero maternal tiene plena aplicación en este caso. Por lo mismo, el empleador no puede poner término al contrato de una docente que goza de fuero maternal a menos que haya recibido autorización judicial previa para hacerlo.

Más ...

¿Cómo se especifican las funciones convenidas en el contrato de un docente?

El contrato de trabajo de los profesionales de la educación debe contener, entre otras, la "descripción de las labores que se encomiendan", especificar la función a desarrollar -vale decir, si la función es la docente propiamente tal, la docente directiva o bien la técnico-pedagógica- el establecimiento educacional en que serán desarrolladas tales funciones y en qué nivel de enseñanza (pre-básica, básica, media o especial) y la modalidad de enseñanza (técnico profesional o científico-humanista).

Más ...

¿Cuáles son los requisitos y formalidades para poner término al contrato de un docente cuando se invoca la causal de necesidades de la empresa?

En lo que respecta a las normas sobre terminación del contrato de trabajo de los profesores, cabe señalar que el Estatuto Docente regula solo algunos aspectos de las causales de término de la relación laboral prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, rigiendo en lo no reglamentado por el Estatuto Docente como, asimismo, respecto de las demás causales de terminación de la relación laboral, el Código del Trabajo. Así, si el empleador invoca la causal del artículo 161 del Código del Trabajo para poner término al contrato de trabajo de un docente, deberá dar aviso al trabajador con 30 días de anticipación, conforme lo establece el inciso 4° del artículo 162 del referido Código, salvo que pretendiera exonerarse del pago de la indemnización adicional que se consigna en el inciso 1° del artículo 87 del Estatuto Docente, en cuyo caso el preaviso de término de contrato debe darse a lo menos con 60 días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente.

Más ...

¿El contrato a plazo fijo puede transformarse en contrato indefinido?

Sí. El contrato de plazo fijo en este tipo de establecimientos se transforma en indefinido si es que el docente continúa prestando servicios, con conocimiento del empleador, después de expirado el plazo fijado para la duración del contrato, o bien cuando se renueva por segunda vez.

Más ...

¿El contrato de reemplazo se entiende prorrogado por los meses de enero y febrero?

Los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, afectos a un contrato de reemplazo, tienen derecho a que su contrato se entienda prorrogado por los meses de enero y febrero del respectivo año, conforme a lo dispuesto en el artículo 82 de la ley 19.070, siempre que el contrato esté vigente al mes de diciembre y el docente tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador.

Más ...

¿Es obligatorio especificar en el contrato de trabajo las actividades no lectivas?

Sí. Las actividades curriculares no lectivas a ser realizadas por el docente deben quedar especificadas en el contrato respectivo y fijarse por mutuo acuerdo de las partes.

Más ...

¿Es procedente celebrar un contrato de reemplazo en un establecimiento particular subvencionado?

Sí, es posible convenir un contrato de reemplazo en el caso de los docentes que laboran en un establecimiento del sector particular subvencionado.

Más ...

¿Los contratos de trabajo de los docentes se deben entender prorrogados por los meses de enero y febrero?

Los contratos de los docentes que trabajan con los niveles educacionales de pre-básico, básicos y de media se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero de cada año, por el solo mandato de la ley, en la medida que se reúnan las condiciones previstas en el artículo 82 del Estatuto Docente, esto es, que el contrato esté vigente al mes de diciembre y el docente tenga más de seis meses continuos de servicio para el empleador.

Más ...

¿Procede contratar a un docente sólo para actividades especiales o extraordinarias?

Sí, el artículo 79 del Estatuto Docente establece el contrato para actividades extraordinarias o especiales y puede ser utilizado en los establecimientos particulares subvencionados. Este contrato se celebra para una actividad extraordinaria o especial que, por su naturaleza, tiene una duración inferior al año escolar.

Más ...

¿Procede contratar a un docente sólo por el tiempo que resta para el término del año escolar?

Sí, por cuanto el Estatuto Docente (artículo 79) establece la existencia del contrato residual, el cual puede ser utilizado en los establecimientos particulares subvencionados. Este contrato tiene lugar cuando, habiendo terminado el contrato de trabajo de un profesional de la educación durante el transcurso del año laboral docente, el sostenedor contrata a otro por el tiempo que reste hasta el término del año laboral docente en curso.

Más ...

¿Puede el empleador dar aviso de término de contrato por necesidades de la empresa durante el fuero de la negociación colectiva?

No. Es improcedente jurídicamente que el empleador dé el aviso de terminación del contrato fundado en las necesidades de la empresa durante el período en que los trabajadores estén acogidos al fuero laboral por negociación colectiva. Por ello, si el empleador ha entregado a los docentes la comunicación del término de su contrato después de iniciado el proceso de negociación colectiva, tal comunicación no tiene eficacia jurídica, entendiéndose que el contrato sigue vigente una vez terminado el referido proceso.

Más ...

¿Puede ponerse término al contrato de plazo fijo cuando la docente goza de fuero maternal?

En el caso de las docentes que prestan servicios en un establecimiento educacional particular subvencionado con contrato de plazo fijo, el derecho a fuero maternal tiene plena aplicación, por lo que el empleador requiere de la autorización judicial previa para poner término al contrato.

Más ...

¿Qué normas legales rigen a los establecimientos particulares subvencionados?

Conforme establece el artículo 78 del Estatuto Docente, las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector particular y los profesionales de la educación que laboran en ellos, entre los que están los establecimientos educacionales particulares subvencionados, son de derecho privado y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente contenido en el Título IV de dicho estatuto.

Más ...

¿Si un docente se encuentra acogido a licencia médica puede el empleador dar aviso de término de contrato por necesidades de la empresa?

No puede invocarse la causal de necesidades de la empresa (artículo 161 del Código del Trabajo) respecto de los trabajadores que se encuentran con licencia por enfermedad común, accidentes del trabajo o enfermedad profesional, otorgadas en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia. Si el aviso de término de contrato hubiese sido dado y, con posterioridad, el docente presentara licencia médica, el conteo del aviso se suspende por todo el período que abarque la licencia y sus prórrogas, y solo continuará corriendo desde la fecha de término de la misma.

Derechos

¿En qué oportunidad se puede hacer uso del feriado anual?

Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que trabajen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas. No existe, en todo caso, posibilidad alguna de suspender o trasladar el ejercicio del beneficio de descanso.

Más ...

¿La extensión horaria se prorroga por enero y febrero?

Procede aplicar las extensiones horarias convenidas entre un profesional de la educación dependiente de una Corporación Municipal y esta última, siempre que ellas tengan una antigüedad superior a seis meses, y estén vigentes al mes de diciembre, para los efectos de que

perciban la remuneración íntegra durante el feriado legal, esto es, durante los meses de enero y febrero, o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente.

Más ...

¿Los docentes de establecimientos particulares subvencionados tienen derecho al pago del feriado proporcional?

No. Si el contrato terminara antes de la llegada del período de interrupción de las actividades escolares que da derecho al descanso anual, no existe derecho a exigir el beneficio de la indemnización por feriado.

Más ...

¿Pueden negociar colectivamente los docentes que han suscrito un contrato de reemplazo?

No. Los docentes que han suscrito contratos de reemplazo están impedidos de negociar colectivamente e integrar comisiones negociadoras, porque los servicios que deben prestar son de carácter transitorio o temporal, lo que los ubica dentro de la prohibición consignada en el artículo 305, Nº 1 del Código del Trabajo.

Más ...

¿Qué normas legales se aplican al contrato de un profesional de la educación que ha sido contratado como docente y también como inspector de patio?

Un docente contratado como inspector de patio está regido por las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo y por las de la ley 19.464. Ahora bien, si él conviene con su empleador agregar a su contrato de trabajo labores de docencia, respecto de estas estaría sujeto al Título IV de la ley 19.070, Estatuto Docente. Finalmente, cabe agregar que las partes deben tener presente que aplicar el Estatuto Docente a las horas destinadas a la docencia generará derechos distintos de los que se derivan del Código del Trabajo, derechos que deben calcularse en proporción a las jornadas de trabajo convenidas (el Estatuto sobre las horas de docencia y el Código sobre las horas de inspección de patio).

Más ...

¿Se puede hacer efectiva la huelga si coincide con el feriado anual de los docentes?

No, porque resulta jurídicamente improcedente superponer la huelga con el feriado. Si la huelga ya se ha hecho efectiva cuando sobreviene la suspensión de actividades con ocasión de las vacaciones de verano, período durante el cual los docentes deben hacer uso de su feriado, debe entenderse suspendida la huelga. Lo anterior dado que el personal docente no tiene posibilidad de hacer efectivo su feriado en una época distinta de aquella en la que el establecimiento paraliza sus actividades con ocasión de las vacaciones, por lo que, no entender suspendida la huelga durante el período de paralización de actividades significaría privarlos del derecho a feriado.

Más ...

¿Se suspende el feriado anual en caso que el docente haga uso de licencia médica?

No. Atendido que el feriado legal de los docentes está vinculado al período de interrupción de las actividades escolares, estos no pueden descansar en una época distinta, por lo que no hay posibilidad alguna de suspender o trasladar dicho descanso por enfermedad u otra contingencia que dé derecho a subsidio.

Jornada de trabajo

¿Constituyen actividades no lectivas las clases de reforzamiento?

Las clases de reforzamiento a las asignaturas del plan de estudios que pudiera efectuar el docente son horas imputables a las actividades no lectivas. Por ello, el profesional de la educación no podrá negarse a efectuarlas si están convenidas en el contrato, expresa o tácitamente, si con ellas cumple la jornada ordinaria de las actividades no lectivas.

Más ...

¿Cuál es el límite de horas diarias que puede laborar un docente?

La jornada ordinaria máxima que, diariamente, pueden laborar los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes del sector particular no puede exceder de 10 horas.

Más ...

¿Cuál es la jornada ordinaria semanal máxima que se puede convenir para un docente?

La jornada semanal de trabajo de los profesionales de la educación del sector particular subvencionado no puede exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador. La docencia de aula del docente no puede superar las 28 horas y 30 minutos cronológicos, excluidos los recreos; el horario restante debe ser destinado a labores curriculares no lectivas.

Más ...

¿Puede el empleador disponer que el docente realice actividades destinadas a cuidar a los alumnos durante el recreo?

No. El período destinado a recreos es de una naturaleza jurídica distinta de las actividades curriculares no lectivas, no pudiendo -por ende- ser calificado como tal. Por consiguiente, el recreo no podría ser destinado a la realización de actividades que, como las curriculares no lectivas o el cuidado de la disciplina del alumnado, no importan un alivio efectivo del trabajo docente.

Más ...

¿Puede el empleador establecer unilateralmente extensiones horarias a la jornada de un docente?

No. Sin embargo, el contrato puede ser modificado de común acuerdo, en todas aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente. Por lo tanto, el empleador y el docente pueden, en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, acordar modificar la carga horaria, dentro de los límites legales. Las extensiones horarias constituyen una modificación del contrato

de trabajo en lo que se refiere a la duración de la jornada, modificación que debe constar en el reverso del contrato o en un anexo al mismo, firmado por las partes.

Más ...

¿Puede el empleador modificar unilateralmente la distribución de la jornada de trabajo de un docente?

El Estatuto Docente nada dice con relación a la posibilidad de que el empleador pueda modificar la distribución horaria de un docente, por lo tanto hay que recurrir a las normas del Código del Trabajo las cuales indican que es posible modificar el contrato de trabajo de común acuerdo en todas aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente. Así, el empleador para alterar la distribución horaria que tiene el docente deberá contar con la aceptación de éste.

Más ...

¿Puede el empleador reducir unilateralmente la jornada de trabajo de un docente?

No. Dado que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser modificadas sino por consentimiento mutuo, o por causas legales, para que el empleador pueda reducir la carga horaria de un docente debe contar con su aceptación, no pudiendo hacerlo en forma unilateral. Considerando lo anterior, el trabajador docente que vea alterado su contrato en forma unilateral puede denunciar tal circunstancia en la Inspección del Trabajo respectiva.

Más ...

¿Puede un docente tener una parte de la jornada regida por el Estatuto Docente en su calidad de tal y otra parte por el Código del Trabajo en su calidad de inspector de patio?

Un docente que presta servicios en un establecimiento particular subvencionado en labores de inspección de patio, no tiene inconveniente legal alguno para asumir labores de docencia si se encuentra habilitado para ello. En tal caso, estará regido por dos normativas distintas: el Código del Trabajo (respecto de las labores de inspección de patio), y por el Estatuto Docente (por las labores de docencia). La suma horaria de las dos labores no podrá sobrepasar el máximo de la jornada establecida en los referidos cuerpos normativos, esto es, 45 y 44 horas semanales.

Remuneración

¿Cómo se descuenta el día de ausencia al docente cuya jornada laboral está distribuida con un número de horas distinto en cada día?

Tratándose de trabajadores afectos a una distribución de jornada que implique laborar un número distinto de horas en cada día hábil que comprende la jornada semanal, el descuento de días no laborados debe determinarse en base a las horas no laboradas en dicho lapso y no el valor del día, toda vez que el tiempo trabajado debe pagarse en correspondencia absoluta con la remuneración convenida

Más ...

¿Cuál es el valor de la hora cronológica docente?

El valor de la hora cronológica docente para el período diciembre 2018 a noviembre 2019 es el siguiente: a) \$ 14.010,795 impositivos para los profesionales de la educación de enseñanza pre-básica, básica y especial y, b) \$ 14.741,505 impositivos para los docentes de educación media humanístico-científica y técnico profesional.

Más ...

¿Cuáles son las remuneraciones a que tiene derecho un docente con contrato de reemplazo?

El docente con contrato de reemplazo tiene derecho a todas las remuneraciones establecidas para los docentes titulares y contratados, en la medida que cumpla con las exigencias que la referida ley establece para su pago. Así, la remuneración que deberá pagársele al docente con contrato de reemplazo será aquella que convengan las partes en relación a la jornada pactada. Debe tenerse presente que no podrá pagarse una Remuneración Básica Mínima Nacional inferior a la fijada por ley proporcionalmente calculada en relación a una jornada completa.

Más ...

¿Qué remuneraciones puede percibir un docente que presta servicios en un establecimiento particular subvencionado?

El personal docente dependiente de un establecimiento particular subvencionado, potencialmente puede tener derecho a una serie de beneficios remuneratorios, en la medida que cumpla con los requisitos para acceder a cada uno de ellos. Estos beneficios son: Ingreso Mínimo Docente, constituido por la Remuneración Básica Mínima Nacional (RTM); la Bonificación Proporcional; la Bonificación de Reconocimiento Profesional; la Planilla Suplementaria de la Bonificación Mensual; la Asignación de Zona y la Planilla Complementaria (si no alcanza RTM); la Asignación de Desempeño en Condiciones Difíciles; la Bonificación de Excelencia Académica; el Incentivo Remuneracional Especial de Excelencia; la Bonificación Mensual para Encargados de Escuelas Rurales; el Bono Extraordinario de Excedentes; la Asignación de Excelencia Pedagógica; el Monto Adicional Red Maestro de Maestros; la Asignación de Desempeño Colectivo Equipo Docente Directivo; el Refuerzo Educativo y horas extraordinarias.

Más ...

¿Quiénes tienen derecho a la asignación de desempeño en condiciones difíciles?

Los docentes que trabajan en establecimientos educacionales calificados como de desempeño difícil por razones de ubicación geográfica, marginalidad, extrema pobreza u otras características análogas, tienen derecho a la asignación por desempeño en condiciones difíciles. El beneficio en cuestión corresponde a un porcentaje de hasta un 30% de la Remuneración Básica Mínima Nacional, siendo los factores a considerar para determinar dicho monto el aislamiento geográfico, la ruralidad efectiva, el especial menoscabo o particular condición del tipo de población atendida, las dificultades de acceso o inseguridad en el medio urbano, y/o la existencia de alumnos o comunidades bilingües o biculturales.

Más ...

¿Tienen derecho a gratificación los docentes que se desempeñan en un establecimiento particular subvencionado?

La doctrina de la Dirección del Trabajo establece que los establecimientos particulares subvencionados deben pagar gratificación a su personal si persiguen fines de lucro, están obligados a llevar libros de contabilidad y obtienen utilidades líquidas en su giro, en el período anual respectivo. Esta gratificación no debe ser inferior al 30% de dichas utilidades.

Personal asistente de la educación

¿A qué establecimientos se aplica de la Ley 19.464?

Se aplica al personal asistente de la educación que se desempeña en establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades, o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas para administrar la educación municipal, al de los establecimientos de educación particular subvencionada y al regido por el D.L. N° 3.166, de 1980. Se aplica, asimismo, al personal asistente de la educación que cumpla funciones en internados administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas.

Más ...

¿Cómo se determina el monto a pagar por concepto del incremento establecido en la Ley 19.464 en los establecimientos particulares subvencionados?

El incremento remuneracional debe calcularse en proporción a la jornada de trabajo que haya pactado el sostenedor con el respectivo asistente de la educación. El cálculo del bono debe efectuarse en el mes de enero de cada año, conforme al siguiente procedimiento: a) Se divide el 100% de la subvención de la Ley N°19.464, recibida en enero de cada año por el total de horas contratadas a igual mes con el personal asistente de la educación; b) Dicho factor, que es el valor hora a pagar de enero a diciembre del correspondiente año en el respectivo establecimiento educacional, se debe multiplicar mes a mes por la carga horaria de cada asistente de la educación. Es del caso hacer presente que dicho valor hora se debe mantener fijo durante todo el transcurso del año, no procediendo realizar re-cálculo del mismo por la circunstancia de variar, durante dicho período, el número de horas contratadas con los asistentes de la educación, como tampoco, por la variación en los montos de la subvención respectiva.

Más ...

¿Cómo se determina el monto a pagar por concepto del incremento establecido en la Ley 19.464 si el sostenedor recibe la subvención por más de un establecimiento?

Si el sostenedor que cuenta con más de un establecimiento educacional recibió la subvención de que se trata en forma conjunta para todos ellos, se encuentra obligado a calcular el monto del incremento de remuneraciones sobre la base del total percibido, sin considerar cada establecimiento en forma individual.

Más ...

¿El incremento establecido por la ley 19.464 corresponde que se pague a todos los trabajadores asistentes de la educación o sólo a los contratados antes del 05 de agosto de 1996, fecha de publicación de la ley?

La Dirección del Trabajo ha establecido que el personal afecto a las disposiciones de la ley 19.464 tiene derecho a percibir el incremento de remuneraciones que el citado cuerpo legal indica, independientemente de la fecha de su contratación. Respuesta completa La ley 19.464 creó, a contar del 1° de enero de 1996, una subvención destinada a aumentar las remuneraciones del personal asistente de la educación que presta servicios en los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades, o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas para administrar la educación municipal, al de los establecimientos de educación particular subvencionada y al regido por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, que realice al menos una de las siguientes funciones: de carácter profesional (no afectos al Estatuto Docente), de paradocencia y de servicios auxiliares. Ahora bien, respecto del incremento de remuneraciones dispuesto por la referida ley, la Dirección del Trabajo mediante dictamen 5097/0343 de 01.12.2000 ha establecido que, el personal afecto a las disposiciones de la ley 19.464 tiene derecho a percibir el incremento de remuneraciones que en el citado cuerpo legal se indica, independientemente de la fecha de su contratación. Lo anterior, en atención que la citada ley no contiene disposición alguna que permita establecer que el incremento de que se trata sólo deba favorecer a los asistentes de la educación con contrato vigente a la fecha de vigencia de la referida ley, esto es, al 05 de agosto de 1996. De esta manera, el dictamen señalado reconsidera la doctrina contenida en el punto 3, del dictamen N° 2491/177, de 01.06.98, que indicaba lo contrario.

Más ...

¿El personal asistente de la educación de los establecimientos educacionales dependientes de los departamentos de administración educacional puede constituir asociaciones de funcionarios?

No, existe impedimento para que el personal asistente de la educación de los establecimientos educacionales dependientes de los departamentos de administración educacional y aquellos que trabajen en el nivel central, pueda constituir asociaciones de funcionarios de la administración del Estado.

Más ...

¿El personal asistente de la educación de una Corporación Municipal tiene derecho a permisos administrativos?

Sí. El permiso administrativo de seis días, establecido en la ley N° 18.883, resulta aplicable a los funcionarios asistentes de la educación de establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro.

Más ...

¿El personal asistente de la educación que labora en las oficinas centrales de administración tiene derecho al incremento de remuneraciones que estableció la ley 19.464?

No. La ley no concede derecho al personal asistente de la educación que labora en las oficinas centrales de administración para recibir el incremento de remuneraciones dispuesto en la ley N° 19.464.

Más ...

¿En qué oportunidad el personal asistente de la educación de un establecimiento educacional particular subvencionado puede hacer efectivo su feriado anual?

El personal asistente de la educación que presta servicios en un establecimiento educacional particular subvencionado debe hacer uso de su feriado legal en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, esto es, se trata de quince días hábiles los que, necesariamente, deben hacerse efectivos en el período de interrupción de las actividades escolares, en los meses de enero y febrero o, en el que media entre el término del año escolar y el inicio del siguiente. Ello, sin perjuicio de otorgar, en dicho período y por tal concepto, un número de días superior a quince.

Más ...

¿Es posible imputar al feriado anual a otros períodos de suspensión de las actividades del establecimiento educacional?

La Dirección del Trabajo ha establecido que el personal asistente de la educación que presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal debe hacer uso de su feriado legal en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, durante el período de interrupción de las actividades escolares. Es decir, no procede considerar, para tales efectos, los lapsos de suspensión de actividades escolares en el resto del año. Respuesta completa La Dirección del Trabajo ha establecido en dictamen 876/24 de 04.03.03, que el personal asistente de la educación que presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal debe hacer uso de su feriado legal en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, durante el período de interrupción de las actividades escolares no procediendo considerar, para tales efectos, los lapsos de suspensión de actividades escolares en el resto del año. De esta forma, el descanso anual de este personal es de 15 días hábiles, el que debe otorgarse en el período de interrupción de las actividades escolares, en los meses de enero y febrero de cada año o en el que medie entre el término del año escolar y el inicio del siguiente.

Más ...

¿La salud irrecuperable del personal asistente de la educación de una Corporación Municipal es causal de cesación de servicios?

No. Al personal asistente de la educación de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas, no resultan aplicables a dicho personal las demás disposiciones contenidas en los artículos 147, 148 y 149 de la ley 18.883, relativos a la cesación de funciones, por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de las mismas. El personal asistente de la educación a que se refiere el artículo 2º de la Ley Nº 19.464, en materia de causales de término de contrato queda afecto solo a aquellas que se establecen en el Código del Trabajo.

Más ...

¿Las disposiciones de la ley 19.464 resultan aplicables a aquellos trabajadores que se desempeñan ocasionalmente en un establecimiento educacional?

No. Quedan excluidos de la aplicabilidad de las normas previstas en la ley 19.464, aquellos trabajadores que no se desempeñan exclusivamente en un establecimiento educacional,

resultando las labores por ellos realizadas en tales establecimientos una actividad ocasional dentro de la totalidad de lugares o dependencias de la Corporación a que están obligados a concurrir. Así por ejemplo, la Dirección del Trabajo ha excluido de la aplicación de la ley al personal que se desempeña como chofer de microbús en el sistema de transporte escolar comunal de la Corporación Municipal, fundado en que no se desempeña en un establecimiento educacional.

Más ...

¿Las disposiciones de la ley 19.464 resultan aplicables a las asistentes sociales contratadas por una Corporación Municipal?

La Dirección del Trabajo ha establecido en dictamen 2.233/159 de 19.05.98, que las disposiciones de la ley 19.464 resultan aplicables a las asistentes sociales contratadas por la Corporación Municipal, sólo si fueron contratadas para prestar servicios en un establecimiento de educación en particular. Por el contrario, no se aplica la señalada ley si desempeñan funciones en la oficina central de la Corporación y además en los diversos establecimientos educacionales dependientes de la misma.

Más ...

¿Las disposiciones de la ley 19.464 resultan aplicables a quienes se desempeñan como auxiliares de párvulos?

Sí. La Dirección del Trabajo ha establecido que las disposiciones de la ley 19.464 resultan aplicables a quienes se desempeñan como auxiliares de párvulos. Lo anterior encuentra su fundamento en que dichas funciones se encuadran en aquellas denominadas de paradocencia.

Más ...

¿Puede una Corporación Municipal determinar el traslado del personal asistente de la educación?

Sí. Resulta posible para el empleador alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que deban prestarse, solo en el evento de que la alteración de las funciones del dependiente consista en el ejercicio de otras similares, o de que el cambio del sitio o recinto en que deban prestarse se efectúe a otro que quede dentro del mismo lugar o ciudad, estableciendo, además, como condición que tales alteraciones no importen menoscabo para el trabajador.

Más ...

¿Qué efectos produce la presentación de una licencia médica durante el feriado de un asistente de la educación?

El empleador se encontraría obligado a dar cumplimiento al feriado en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo, esto es, necesariamente en el período de interrupción de las actividades escolares, entre los meses de enero y febrero, sin que proceda la suspensión del beneficio por la circunstancia de otorgarse una licencia médica, cualquiera sea su causa. Tampoco procedería que el empleador tramite las licencias médicas otorgadas durante el período de interrupción de las actividades escolares en los meses señalados, salvo que excedan el lapso correspondiente al feriado legal o a uno superior de carácter convencional.

Más ...

¿Qué trabajadores detentan la calidad de asistentes de la educación?

Se entiende por asistente de la educación a aquellos trabajadores que desarrollen las siguientes funciones: a) de carácter profesional, que es aquella que realizan los profesionales no afectos al Estatuto Docente; b) de paradicencia, que es aquella de nivel técnico, complementaria a la labor educativa, dirigida a desarrollar, apoyar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo las labores administrativas que se lleven a cabo en las distintas unidades educativas, y c) de servicios auxiliares, que es aquella que corresponde a las labores de cuidado, protección y mantención de los establecimientos, para cuyo desempeño se deberá contar con licencia de educación media.

Más ...

¿Qué trabajadores quedan excluidos de la aplicación de la Ley 19.464?

Quedan excluidos de la aplicabilidad de las normas previstas en la ley 19.464, todos aquellos no docentes que se desempeñan en el nivel central de la Municipalidad o Corporación Privada por constituir dicha unidad una entidad diversa del establecimiento educacional. Igualmente quedan excluidos, por así haberlo establecido la Dirección del Trabajo en su jurisprudencia refiriéndose a las Corporaciones Municipales, aquellos trabajadores que no se desempeñan exclusivamente en un establecimiento educacional, resultando las labores por ellos realizadas en tales establecimientos una actividad ocasional dentro de la totalidad de lugares o dependencias de la Corporación a que están obligados a concurrir.

Más ...

¿Respecto de los trabajadores que dependen de los Departamentos de Administración Educacional de las Municipalidades, cómo se determina el monto a pagar por concepto del incremento establecido en la Ley 19.464?

Respecto de la distribución de la subvención entre el personal que depende de los Departamentos de Administración Educacional de las Municipalidades, el artículo 7° de la ley 19.464 que el aumento de las remuneraciones debe ser proporcional a la jornada de trabajo. El cálculo del bono debe efectuarse en el mes de enero de cada año, conforme al siguiente procedimiento: a) Se divide el 100% de la subvención de la Ley N°19.464, recibida en enero de cada año, por el total de horas contratadas a igual mes con el personal asistente de la educación; b) Dicho factor, que es el valor hora a pagar de enero a diciembre del correspondiente año en el respectivo establecimiento educacional, se debe multiplicar mes a mes por la carga horaria de cada asistente de la educación. Es del caso hacer presente que dicho valor hora se debe mantener fijo durante todo el transcurso del año, no procediendo realizar re-cálculo del mismo por la circunstancia de variar, durante dicho período, el número de horas contratadas con los asistentes de la educación, como tampoco, por la variación en los montos de la subvención respectiva.

Más ...

¿Se debe considerar la jornada de trabajo para determinar el monto a pagar por el incremento establecido en la ley 19.464?

Sí. La base de cálculo del incremento de remuneraciones previsto por la Ley N°19.464, debe ser determinado en proporción a la jornada de trabajo convenida. Ahora bien, el cálculo del bono en proporción a la jornada de trabajo del dependiente, debe efectuarse en el mes de enero de cada

año, conforme al siguiente procedimiento: a) Se divide el 100% de la subvención de la Ley N°19.464, recibida en enero de cada año por el total de horas contratadas a igual mes con el personal asistente de la educación; b) Dicho factor, que es el valor hora a pagar de enero a diciembre del correspondiente año en el respectivo establecimiento educacional, se debe multiplicar mes a mes por la carga horaria de cada asistente de la educación. Dicho valor hora se debe mantener fijo durante todo el transcurso del año, no procediendo realizar re-cálculo del mismo por la circunstancia de variar, durante dicho período, el número de horas contratadas con los asistentes de la educación, como tampoco, por la variación en los montos de la subvención respectiva.

Más ...

¿Tiene derecho el trabajador asistente de la educación que presta servicios en un establecimiento del sector municipal a feriado proporcional si el contrato se prorroga por los meses de enero y febrero?

El personal asistente de la educación que presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, tiene derecho a feriado proporcional en los términos del artículo 73 del Código del Trabajo, a menos que opere la prórroga del contrato de trabajo que se consigna en los términos previstos en el artículo 75 del referido Código. En otros términos, estos beneficios son incompatibles entre sí, pudiendo operar solo uno de ellos.

Más ...

¿Tiene derecho el trabajador asistente de la educación que presta servicios en un establecimiento del sector particular subvencionado al pago del feriado proporcional al término de la relación laboral?

Sí. El personal asistente de la educación que presta servicios en un establecimiento educacional particular, tiene derecho a feriado proporcional en los términos del artículo 73 del Código del Trabajo, a menos que opere la prórroga del contrato de trabajo que se consigna en los términos previstos en el artículo 75 del referido Código. El artículo 75 establece que los contratos vigentes al mes de diciembre se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero si el trabajador ha prestado servicios continuos al empleador por más de seis meses.

TECNICO PROFESIONAL

Contrato y Término

¿Cuál es la duración de los contratos de docentes de establecimientos técnico profesionales administrados por Corporaciones Privadas?

El contrato puede ser de: Plazo indefinido, cuando se celebra sin fecha de término pudiendo durar por toda la vida laboral del trabajador, Plazo fijo, cuya duración es de un año laboral docente; es decir, por el período comprendido entre el primer día hábil del mes en que comienza el año escolar y el último del mes inmediatamente anterior a aquél en que se inicia el año escolar siguiente. Reemplazo, aquel en virtud del cual un docente labora en un establecimiento educacional para suplir transitoriamente a otro profesional de la educación con contrato vigente que no puede desempeñar su función, por cualquier causa y durará todo el período de ausencia

del profesional reemplazado, debiendo señalarse expresamente el nombre del docente reemplazado y la causa que motiva su ausencia.

Más ...

¿Cuáles son las estipulaciones mínimas que debe contener un contrato de trabajo de un docente de establecimiento técnico profesional administrado por corporaciones privadas?

Son estipulaciones mínimas del contrato de trabajo de los docentes del sector particular, las siguientes: descripción de las labores docentes encomendadas; determinación de la jornada semanal de trabajo; lugar y horario para la prestación de servicios; lugar y fecha del contrato; individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador; determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse; monto, forma y período de pago de la remuneración acordada; duración y distribución de la jornada de trabajo; plazo del contrato y demás pactos que acordaren las partes.

Más ...

¿Puede celebrarse un contrato de plazo fijo por un período menor al año laboral docente?

Por regla general, tratándose de contratos a plazo fijo, no puede el empleador, ni aun con acuerdo del docente, fijar una duración inferior o superior al referido año. Sin perjuicio de esto, el contrato de trabajo a plazo fijo excepcionalmente puede durar menos de un año laboral docente cuando se contrata para actividades extraordinarias o especiales y en el caso del contrato residual.

Más ...

¿Qué causales se aplican para poner término al contrato de trabajo de un docente de establecimientos técnico profesionales administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro?

Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación que laboran en establecimientos técnicos-profesionales pueden terminar de conformidad a las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo. Además, el artículo 87 del Estatuto Docente señala los requisitos y condiciones para que opere el término de la relación laboral por la causal de necesidades de la empresa del artículo 161 del Código del Trabajo, sin la obligación de pagar la indemnización adicional a que se refiere dicha norma legal.

Más ...

¿Tratándose de un docente de establecimiento técnico profesional, el contrato a plazo fijo puede transformarse en un contrato indefinido?

El contrato a plazo fijo de los profesionales de la educación del sector particular, como sería el establecimiento técnico profesional administrado por Corporaciones Privadas sin fines de lucro, se transforma en un contrato de duración indefinida por el hecho de continuar prestando servicios el trabajador con conocimiento del empleador con posterioridad al vencimiento del plazo respectivo y, cuando se renueva por segunda vez.

Más ...

¿Tratándose de un docente de establecimiento técnico profesional, el contrato de reemplazo puede transformarse en un contrato indefinido?

El contrato de reemplazo, a diferencia del contrato a plazo fijo, en ningún caso se puede transformar en indefinido, aun cuando el reemplazante continúe prestando servicios luego de expirada la duración fijada en el contrato por el hecho de prorrogarse, por ejemplo, la licencia maternal de la reemplazada o bien, por la circunstancia de renovarse por segunda vez tal contrato.

DERECHOS

¿Qué norma regula el feriado anual de los docentes de establecimientos técnicos subvencionados?

De conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 80 del Estatuto Docente, los docentes de establecimientos técnicos subvencionados debe hacer uso de su feriado anual en los términos que el artículo 41 del mismo cuerpo legal prevé para el sector municipal. Conforme a dicha norma legal, para todos los efectos legales el feriado anual de los profesionales de la educación es el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente.

¿Los docentes de establecimientos técnico profesionales administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro tienen derecho al feriado proporcional?

El personal docente que presta servicios en establecimientos técnico profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro de acuerdo al Decreto Ley N° 3.166, de 1980, en materia descanso anual deben regirse por las disposiciones generales que se contemplan en el Código del Trabajo, específicamente por el artículo 74 del dicho cuerpo legal. De este modo, el legislador entiende concedido el feriado por el hecho de que el establecimiento en que labora el docente suspenda sus actividades durante uno o más períodos en el año, siempre que dichas interrupciones signifiquen para el personal un descanso similar al establecido en el artículo 67 del referido Código, es decir, a lo menos 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra, que necesariamente debe otorgarse en el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero y febrero de cada año. Por otra parte, el inciso 3° del artículo 73 del Código del Trabajo establece que el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones. De esta manera, el docente que labora en un establecimientos técnico profesional administrado por corporación privada sin fines de lucro de acuerdo al Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tiene derecho al feriado proporcional. Con todo, cabe señalar que si el establecimiento de educación en que se desempeña el docente hubiera suspendido sus actividades durante determinados períodos y dicho profesional no hubiere laborado por tal causa, habiendo percibido la remuneración convenida en su respectivo contrato de trabajo, no existe impedimento legal alguno para que el lapso que comprenda dicha suspensión se impute al pago de la indemnización que por concepto de feriado proporcional le pudiere corresponder en conformidad a lo prevenido en el inciso 3° del artículo 73

del Código del Trabajo. Así se ha pronunciado la Dirección del Trabajo mediante dictamen 5140/244 de 14.08.95.

[¿Corresponde prorrogar por enero y febrero el contrato de reemplazo en el sector técnico profesional?](#)

Todo contrato vigente al mes de diciembre se entiende prorrogado por los meses de enero y febrero, o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador.

[Más ...](#)

[¿Los docentes de establecimientos técnico profesionales subvencionados tienen derecho al feriado proporcional?](#)

El feriado anual de los profesionales de la educación es el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente. De esta forma, los docentes de establecimientos técnico profesionales subvencionados no tienen derecho a la indemnización por concepto de feriado proporcional que se establece en el artículo 73 del Código del Trabajo.

[Más ...](#)

[¿Qué normas se aplican para el feriado anual de los docentes de establecimientos técnicos administrados por Corporaciones Privadas sin fines de lucro?](#)

Tratándose de los docentes que prestan servicios en establecimientos técnico profesionales administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro de acuerdo al Decreto Ley N° 3.166, de 1980, el legislador entiende concedido el feriado por el hecho de que el establecimiento en que labora el docente suspenda sus actividades durante uno o más períodos en el año, siempre que dichas interrupciones signifiquen para el personal un descanso de a lo menos 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra, que necesariamente debe otorgarse en el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero y febrero de cada año.

[Más ...](#)

[¿Se puede poner término a un contrato a plazo fijo de un docente de un establecimiento técnico profesional regido por el D.L. 3.166, de 1980, que goza de fuero?](#)

Llegado el vencimiento de un contrato a plazo fijo de un docente acogido a fuero, no se produce la terminación de su contrato de trabajo, a menos que el juez, previa petición de parte, autorice el desafuero por la causal prevista en el N° 4 del artículo 159 del referido Código.

[Más ...](#)

[¿Se puede poner término a un contrato de reemplazo de una docente de un establecimiento técnico profesional regido por el D.L. 3.166 de 1980, que goza de fuero maternal?](#)

Las docentes que prestan servicio en un establecimiento técnico profesional, regido por el D.L. 3.166 de 1980, con contrato de plazo fijo o de reemplazo, gozan de fuero maternal por todo el

período de embarazo y hasta un año de concluido el reposo postnatal, por lo que si el empleador pretende ponerle término al contrato deberá requerir la autorización judicial previa para tal efecto.

[Más ...](#)

[¿Se suspende el feriado si un docente de establecimiento técnico profesional administrado por corporaciones privadas sin fines de lucro presenta licencia médica?](#)

No. El feriado de un docente de establecimiento técnico profesional administrado por corporaciones privadas sin fines de lucro no se suspende por el hecho de sobrevenirle licencia médica, atendido que el feriado no se puede hacer efectivo en una oportunidad distinta a enero y febrero.

[Más ...](#)

[¿Los contratos de trabajo de los docentes de establecimientos técnico profesionales administrados por Corporaciones Privadas se prorrogan por enero y febrero?](#)

Los docentes que prestan servicios en establecimientos educacionales del sector particular, dentro de los se incluyen los establecimientos técnico profesionales del D.L. N° 3.166, de 1980, tienen el derecho a que sus contratos de trabajo se prorroguen, por el solo ministerio de la ley, en los meses de enero y febrero, siempre que el contrato de trabajo haya terminado en el transcurso del mes de diciembre, y que el profesional de la educación haya prestado servicios más de seis meses continuos para el mismo empleador.

Jornada

[¿Cuál es la jornada ordinaria máxima de los docentes de establecimientos técnico profesionales administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro?](#)

La jornada ordinaria máxima que dicho personal puede convenir con su empleador es de 45 horas semanales, sea que la función a desempeñar sea la docente propiamente tal, la docente directiva o bien la técnico-pedagógica. Ahora bien, considerando que a estos docentes no les es aplicable la jornada ordinaria máxima de trabajo de 44 horas semanales, si la función convenida es la docente propiamente tal, no es obligación que las partes cumplan con la proporcionalidad del 65% como máximo para docencia de aula.

[Más ...](#)

[¿Cuál es la jornada ordinaria máxima de los docentes de establecimientos técnico profesionales subvencionados?](#)

La jornada ordinaria máxima de trabajo que un docente de un establecimiento de educación técnico-profesional subvencionado puede convenir con su empleador es de 44 horas cronológicas semanales.

Remuneración

¿Cuál es el valor de la hora cronológica docente?

El valor de la hora cronológica docente para el período diciembre 2018 a noviembre 2019 es el siguiente: a) \$ 14.010,795 imposables para los profesionales de la educación de enseñanza pre-básica, básica y especial y, b) \$ 14.741,505 imposables para los docentes de educación media humanístico-científica y técnico profesional.

Más ...

¿Qué remuneraciones establecidas en el Estatuto Docente son aplicables a los docentes de establecimientos técnico profesionales administrados por Corporaciones Privadas?

Los profesionales de la educación del sector corporativizado, regidos por el D.L. N° 3.166, de 1980, potencialmente, pueden tener derecho a percibir una serie de beneficios remuneratorios, en la medida que cumplan con los requisitos para aplicar cada uno de ellos. Estos son: Remuneración Total Mínima (compuesta por la Renta Básica Mínima Nacional, la Bonificación Proporcional, la Bonificación de Reconocimiento Profesional Base, la Bonificación de Reconocimiento Profesional Mención, la Planilla Suplementaria de la Bonificación Mensual, el Complemento Asignación de Zona, la Planilla Complementaria si no alcanza a completarse el Ingreso Mínimo Docente); horas extraordinarias; Bono Extraordinario de Excedente; Asignación de Excelencia Pedagógica; Monto Adicional Red Maestro de Maestros; y Refuerzo Educativo. En caso de existir acuerdo entre los docentes y el empleador para excluirse de la negociación colectiva es posible generar derecho a los siguientes conceptos: Asignación de Experiencia; Asignación de Perfeccionamiento; Asignación de Desempeño en Condiciones Difíciles; Asignación de Responsabilidad Directiva y Técnico Pedagógica.

Empresas de Servicios Transitorios (EST)

¿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 Código del Trabajo reconoce expresamente la vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores transitorios al interior 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.

Más ...

¿Cuál es el costo de inscripción en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST)?

La inscripción en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST) es sin costo.

Más ...

¿Cuál es el monto con que debe constituirse la garantía?

El monto básico de la garantía es de 250 UF, aumentada en: - 1 UF por cada trabajador transitorio adicional contratado por sobre 100 trabajadores y hasta 150. Por los trabajadores adicionales del 101 al 150: 50 x 1 UF 50 UF; - 0,7 UF por cada trabajador transitorio contratado por sobre 150

trabajadores y hasta 200. Por los trabajadores adicionales del 151 al 200: 50 x 0,7 UF 35 UF - 0,3 UF por cada trabajador transitorio contratado por sobre 200. Por los trabajadores adicionales del 201 al 210: 10 x 0,3 UF 3 UF.

Más ...

¿Cuál es el procedimiento para hacer efectiva la garantía cuando hay incumplimiento de obligaciones laborales y/o previsionales?

Para hacer efectiva la garantía, se informa por parte de la Inspección del Trabajo, Dirección Regional del Trabajo o División de Inspección, según corresponda, a la Unidad de Finanzas del Departamento de Administración y Finanzas de la Dirección del Trabajo la que inicia los trámites para hacer efectiva la garantía, previa resolución del Director del Trabajo, la que corresponde en los siguientes casos: a) Sentencia ejecutoriada que ordene el pago de remuneraciones (a los trabajadores acreedores) y/o cotizaciones previsionales adeudadas (a las instituciones previsionales acreedoras). b) Acta suscrita ante el Inspector del Trabajo en que se reconozca la deuda de dichas remuneraciones. c) Resolución de Multa Administrativa ejecutoriada (a la Tesorería General de la República). Contra esta resolución no procede recurso alguno.

Más ...

¿Cuál es el procedimiento para inscribirse en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST)?

Se efectúa mediante el ingreso en la Inspección del Trabajo correspondiente a la casa matriz del Formulario Solicitud de Inscripción en Registro EST. A la solicitud debe acompañarse la siguiente documentación, autenticada ante ministro de fe si se trata de copias o fotocopias: -Escritura pública de constitución; RUT de la EST; - Certificado de representación o administración y copia de inscripción de sociedad y sus modificaciones si las hubiera, otorgado por el Conservador de Bienes Raíces respectivo, y - RUT del o de los representantes legales.

Más ...

¿Cuál es el valor de un Certificado?

Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales: \$2.500 \$0 (vía Internet)
Certificados de Antecedentes Laborales y Previsionales: \$2.500 \$0 (vía Internet).- Resolución que autorice o deniegue la solicitud de centralización de documentación laboral: \$5.000.- Resolución que autorice o deniegue solicitud de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos: \$6.000.- Resolución que autorice o deniegue la solicitud para fijación de lugar de mantención de documentación laboral: \$4.400.-

Más ...

¿Cuáles son las alternativas que tiene la empresa cuando se le han formulado observaciones a su solicitud de inscripción en el registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST)?

a) Subsanan las observaciones, en un plazo de 60 días. b) No subsanan las observaciones, y desistir de su solicitud de inscripción. c) Impugnar las observaciones, por vía administrativa, esto es, interponiendo un recurso de reposición ante la Inspección del Trabajo respectiva dentro del plazo de 5 días de notificada las observaciones. d) Impugnar por la vía judicial, interponiendo recurso

ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante, dentro de los 15 días siguientes a la fecha de notificación de las observaciones.

Más ...

¿Cuáles son las causales que permiten la contratación de los servicios de trabajadores transitorios?

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; o f) Trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria.

Más ...

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

- 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; -Pactar horas extraordinarias entre el trabajador de servicios transitorios y la empresa de servicios transitorios al tenor del artículo 32, del Código del Trabajo. - Controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios, registrando diariamente sus horas de ingreso y salida.

Más ...

¿Cuáles son las responsabilidades de la empresa usuaria respecto de los trabajadores de servicios transitorios?

a) Responsabilidad subsidiaria sobre obligaciones laborales y previsionales: la empresa usuaria es subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de las EST a favor de los trabajadores de éstas. b) Responsabilidad directa sobre obligaciones de higiene y seguridad: Tiene responsabilidad directa en el cumplimiento de las normas referidas a higiene y seguridad en el trabajo de los trabajadores de servicios transitorios, 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. Debe, además, denunciar todo accidente grave o fatal, o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, al organismo al que está afiliada o adherida la respectiva EST. Al mismo tiempo, debe notificar el siniestro a la empresa de servicios transitorios.

Más ...

¿Cuáles son las sanciones aplicables a las EST y empresas usuarias por infracciones a las normas sobre puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios?

Sanciones a la empresa usuaria: - Por puesta a disposición en supuestos distintos a los legales para encubrir una relación de trabajo permanente: exclusión de 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. -Por infracción a las normas sobre plazos de la puesta a disposición: transforma el contrato en uno de plazo indefinido, pasando la usuaria a ser empleadora y contando la antigüedad del trabajador, para todo efecto legal, desde la fecha del inicio de la prestación de servicios a la usuaria. -Por puesta a disposición en supuestos expresamente prohibidos: la Inspección del Trabajo respectiva aplicará una multa equivalente a 10 UTM por cada trabajador contratado. Sanción a la EST: Por tratarse de incumplimiento de normas de funcionamiento de las EST, se le sanciona con multa de 80 a 500 UTM.

Más ...

¿Cuáles son los requisitos exigibles para que pueda funcionar una Empresa de Servicios Transitorios (EST)?

Estar inscrita en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST). -Tener constituida una garantía ante la Dirección del Trabajo.

Más ...

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

a) Constar por escrito. b) Ser escriturado dentro de los 5 días siguientes a la incorporación del trabajador, si la prestación de servicios es de 5 o más días; o dentro de los 2 días de iniciada la prestación de servicios cuando la duración sea inferior a 5 días. b) Indicar la causal invocada para la contratación de servicios transitorios, los puestos de trabajo para los cuales se realiza; la duración de la puesta a disposición y el precio convenido por los servicios. f) 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; g) Individualizar a las partes (EST y usuaria).

Más ...

¿Cuándo procede la devolución de la garantía?

La garantía otorgada por las EST a la Dirección del Trabajo podrá ser devuelta en los siguientes casos: a) Cuando la empresa renueva su garantía, dentro de los 10 días siguientes a la presentación de la nueva boleta. b) Por término de la empresa de servicios transitorios. En este caso procederá tal devolución cuando se acredite ante la Inspección del Trabajo respectiva el cumplimiento de las obligaciones laborales de origen legal o contractual y de seguridad social pertinentes. El plazo de devolución de la garantía en este evento es de 6 meses, contados desde el término de la empresa.

Más ...

¿Dónde se acredita el cumplimiento de los requisitos de la garantía?

El solicitante deberá presentar a la Inspección del Trabajo donde esté inscrita la EST la certificación emitida por la institución financiera, junto a una declaración jurada sobre el número de trabajadores contratados, a fin de que se proceda a su revisión.

Más ...

¿Dónde se puede obtener el formulario Solicitud de Inscripción en Registro de Empresas de Servicios Transitorios?

Se encuentra disponible en: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-94060.html>

Más ...

¿Durante cuánto tiempo se mantiene inalterable el monto de la garantía?

El monto de la garantía debe ser ajustado cada 12 meses, considerando para el cálculo de este plazo la fecha de depósito de la misma, y su monto dependerá de la cantidad de trabajadores que se encuentren contratados a la fecha del ajuste. El trámite mismo lo inicia la propia EST en la institución financiera que mantiene en custodia el documento.

Más ...

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

No es posible 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. -Para ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.

Más ...

¿En qué consiste la garantía que debe constituirse a favor de la Dirección del Trabajo?

La garantía debe constituirse a través de una boleta de garantía u otro instrumento de similar liquidez, a nombre de la Dirección del Trabajo, la que debe quedar en custodia en el Banco Estado, institución que se adjudicó el servicio de custodia. Una vez constituida la garantía la referida institución financiera certificará tal circunstancia, lo que deberá ser acreditado a la Inspección del Trabajo donde se encuentre inscrita la EST.

Más ...

¿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.

Más ...

¿Gozan de fuero maternal las trabajadoras de servicios transitorios?

Sí, goza del fuero maternal, cesando este al término de los servicios en la empresa usuaria. Asimismo, si por alguna de las causales que establece la ley, se llegara a asignar 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.

Más ...

¿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). Estas están obligadas a proporcionar capacitación cada año calendario, al menos al 10% de los trabajadores que pongan a disposición en el mismo período.

Más ...

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

Sí, siendo los siguientes: -Por el tiempo que dure la ausencia del trabajador reemplazado, cuando se trate de uno o más trabajadores con licencias médicas, descansos de maternidad o feriados. - Por 90 días, en caso de eventos extraordinarios, como organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza, o cuando se trate de aumentos ocasionales. -Por 180 días -sin renovación, a menos que se trate de trabajadores con discapacidad- en caso de proyectos nuevos y específicos de la usuaria (construcción de instalaciones, ampliación de las existentes o expansión a nuevos mercados), o cuando se trate de período de inicio de actividades en empresas nuevas. -Por el tiempo que dure el trabajo urgente, preciso e impostergable, que requiere ejecución inmediata.

Más ...

¿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 concurren 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, y · 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.

Más ...

¿En qué circunstancia procede la cancelación de la inscripción en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST)?

Cuando se configure alguna de las siguientes causales, declaradas por el Director del Trabajo mediante resolución fundada: a) Incumplimientos reiterados y graves de la legislación laboral o previsional b) Quiebra de la empresa de servicios transitorios: c) Haber relación patrimonial o societaria entre EST y la empresa usuaria.

Más ...

¿Puede existir algún vínculo o relación societaria entre la EST y la empresa usuaria?

No. Las EST 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 es sancionada por el Director del Trabajo con cancelación de inscripción

en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios y multa a la usuaria de 10 UTM por cada trabajador contratado. La empresa afectada por dicha resolución podrá solicitar reposición, dentro del plazo de 5 días. La resolución que niegue lugar a esta solicitud será reclamable, dentro del plazo de 5 días, ante la Corte de Apelaciones respectiva.

Más ...

¿Puede la EST impugnar la cancelación de su inscripción en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST)?

La resolución que decreta la cancelación de la inscripción en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios puede ser impugnada administrativamente, y de la resolución que rechace la reposición se puede recurrir judicialmente. Existiendo impugnación administrativa o judicial pendiente, la cancelación queda suspendida hasta resolverse los recursos interpuestos o que transcurra el plazo para interponerlos. a) Impugnación administrativa: Recurso de Reposición. Debe ser presentado en el plazo de 5 días ante la misma autoridad que dictó la resolución de cancelación. b) Impugnación judicial: la resolución que niegue lugar a la reposición, es reclamable, dentro del plazo de 10 días, ante la Corte de Apelaciones del domicilio del reclamante. Pero, tratándose de la causal de prohibición de vinculación, el plazo de reclamación ante la referida corte es de 5 días. A falta de mención expresa en la ley, estos plazos deben computarse como plazos de días corridos.

Más ...

¿Puede la Inspección del Trabajo objetar una inscripción en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios (EST)?

Sí. La Inspección del Trabajo puede proceder de la siguiente manera: a) Declarar la inadmisibilidad de la solicitud si la EST no está constituida como persona jurídica. b) Efectuar observaciones a la solicitud si faltare algunos de los requisitos exigidos para constituirse como EST, disponiendo para ello de un plazo de 60 días. c) Proceder a la inscripción de la EST si de la revisión practicada se comprueba el cumplimiento de los requisitos que establece la ley. Igual efecto se producirá si transcurrido el plazo de 60 días no se hubieren formulados observaciones.

Más ...

¿Qué es el contrato de trabajo de servicios transitorios?

Es una convención en virtud de 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.

Más ...

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

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.

Más ...

¿Qué se entiende por trabajador de servicios transitorios?

Todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una EST para ser puesto a disposición de una o más empresas usuarias de aquella.

Más ...

¿Qué se entiende por Usuaria?

Toda persona natural o jurídica que contrata, con una EST, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales.

Más ...

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

Existen sanciones para la EST y para la empresa usuaria. - Para la EST, la sanción es una multa de beneficio fiscal de 80 a 500 UTM, aplicada mediante resolución del Director del Trabajo, la que es reclamable ante el Juzgado del Trabajo competente, dentro de quinto día de notificada. - La usuaria que ha contratado a un trabajador de servicios transitorios por intermedio de empresas no inscritas en el registro de la Dirección del Trabajo queda, respecto de ese trabajador, excluida de la aplicación de las normas sobre EST. Por ello, el trabajador será considerado como dependiente de la usuaria, regido por la legislación laboral común.

Más ...

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

Además de la multa de 80 a 500 UTM a la EST, que establece el Código del Trabajo, 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 la primera de la aplicación de las normas sobre EST. En consecuencia, el trabajador será considerado como dependiente de la usuaria, en un vínculo regido por las normas de la legislación laboral común.

Más ...

¿Se aplica sanción cuando no se escritura el contrato de trabajo de servicios transitorios?

Como se trata de un caso en que no se prevé una sanción especial para la EST, deben aplicarse las reglas generales en materia de no escrituración de contrato de trabajo, es decir, multa de 1 a 5 UTM, siendo susceptible de duplicarse o triplicarse, según el artículo 477 del mismo Código, ya que se trata de una sanción especial. De esta forma, si el contrato no se escritura dentro del plazo legal (5 días o 2 días según duración del contrato) debe aplicarse la multa antes referida. Si una fiscalización comprueba que la falta de contrato obedece a una forma normal de funcionamiento de la EST y/o usuaria para encubrir una relación de trabajo permanente con ésta, se entenderá que existe fraude laboral por lo que es aplicable una sanción especial, que excluye 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.

Subcontratación

¿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, reglamentados por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento. La Subsecretaría del Trabajo mantendrá una lista de las entidades de verificación competentes. La lista está publicada en el sitio web del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y en el link: <http://www.mintrab.gob.cl/documentos-y-descargas/?category=10>

Más ...

¿Cómo se puede obtener el certificado que acredita el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales?

a) El certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales puede ser solicitado en la Inspección del Trabajo respectiva mediante el Formulario 30-1 (bajar en: <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-94132.html>) b) El certificado también puede ser solicitado íntegramente a través del sitio web de la Dirección del Trabajo previa solicitud de clave para operar en línea. c) Finalmente, también existe la posibilidad de efectuar solo la solicitud del certificado en línea y luego completar el trámite concurriendo a la Inspección del Trabajo respectiva.

Más ...

¿Cuál es el valor de un Certificado?

Certificado de Cumplimiento de Obligaciones Laborales y Previsionales: \$2.500 \$0 (vía Internet)
Certificados de Antecedentes Laborales y Previsionales: \$2.500 \$0 (vía Internet).- Resolución que autorice o deniegue la solicitud de centralización de documentación laboral: \$5.000.- Resolución que autorice o deniegue solicitud de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos: \$6.000.- Resolución que autorice o deniegue la solicitud para fijación de lugar de mantención de documentación laboral: \$4.400.-

Más ...

¿Cuál es la documentación necesaria que se debe adjuntar para obtener el Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales?

En materia previsional: - Todas las planillas de cotizaciones previsionales de todos los organismos de previsión en que esté obligado a pagar. En materia laboral: - Comprobantes de pago de remuneraciones, firmados por los trabajadores. - Cualquier otro sistema en uso por el empleador, siempre que compruebe el pago de remuneraciones, y que contenga, a lo menos, nombre del trabajador, monto de la remuneración imponible del respectivo mes y firma del trabajador. - Libro auxiliar de remuneraciones (para empresas que posean 5 o más trabajadores) En materia de indemnizaciones: - Nómina de todos los trabajadores despedidos en el período a certificar, indicando causal invocada y duración de la relación laboral. - Todas las notificaciones de término de contrato de los trabajadores despedidos. - Todos los finiquitos de trabajo de los trabajadores despedidos, ratificados ante un Ministro de Fe. - Comprobantes de pago de remuneraciones de los

últimos 3 meses de los trabajadores despedidos por el art. 161 del Código del Trabajo, por los que no se presenta finiquito y que hubieren tenido remuneración variable. Toda la documentación debe corresponder al período que el empleador pida certificar.

Más ...

¿Cuáles son las partes involucradas en la subcontratación?

Las partes involucradas en la subcontratación son: a) Empresa principal: dueña de la obra o faena que contrata a la empresa contratista. b) Empresa contratista y sus trabajadores: aquella que ejecuta las labores externalizadas por la empresa principal. c) Empresa subcontratista y sus trabajadores: aquella que participa si la empresa contratista, a su vez, subcontrata la obra o servicio encomendado por la empresa principal.

Más ...

¿Cuáles son las ventajas de realizar la solicitud del certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales vía web?

a) La solicitud será recibida directamente por el funcionario responsable de la Certificación, evitando así ingresar la solicitud por Oficina de Partes. b) La solicitud tendrá prioridad para la revisión de los antecedentes para la emisión del certificado. c) El responsable del trámite de la empresa recibirá un trato personalizado ante la Inspección. d) Serán tomadas las medidas pertinentes y que, dentro de la legalidad, permitan agilizar el trámite. e) Realizado vía electrónica, el trámite no tiene costo.

Más ...

¿Cuántas empresas contratistas puede tener a su servicio una misma empresa principal?

No existen límites específicos en la ley, por lo cual la cantidad de empresas contratistas que pueda llegar a tener a su servicio una empresa principal solo dependerá de las funciones que requiera cumplir y externalizar.

Más ...

¿Cuántos rubros productivos puede realizar una misma empresa contratista?

La cantidad de rubros productivos y/o giros que pueda llegar a tener una misma empresa contratista no está normada en la ley laboral. Por lo tanto, dependerá de lo solicitado y autorizado por el Servicio de Impuestos Internos. La normativa laboral establece una sola limitación: una empresa contratista no puede operar como Empresa de Servicios Transitorios (EST).

Más ...

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

Sí, es necesario suscribir un contrato de servicios, regido por las normas del Derecho Civil o del Derecho Comercial. La relación entre una empresa contratista, o una persona natural contratista, y la empresa principal o mandante es una relación comercial, por lo cual el contenido de dicho contrato no es de competencia de la Dirección del Trabajo.

Más ...

¿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. En todo caso debe tenerse presente que, de acuerdo con lo establecido por la Dirección del Trabajo en su jurisprudencia administrativa no existe fundamento legal ni jurisprudencial para circunscribir la empresa o la faena a un ámbito espacial o físico determinado. En efecto, resulta plenamente posible que las labores desarrolladas por un trabajador en régimen de subcontratación se ejecuten en instalaciones ajenas al dueño de la obra o faena o empresa mandante, no obstante lo cual tales actividades laborativas deben ser consideradas como desarrolladas en régimen de subcontratación para este último, en tanto se trate de actividades que pertenecen a su organización y que se encuentran sometidas a su dirección.

Más ...

¿Dónde se debe presentar la solicitud de certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales?

Existen tres alternativas: a) Ingreso directo del Formulario 30-1 en la Oficina de Gestión Documental de la Inspección correspondiente, así como del comprobante de pago de los derechos. b) Solicitud mediante el sitio web de la Dirección del Trabajo y retiro en oficina. 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. En ambos casos el solicitante adjuntará toda la documentación necesaria para la certificación. c) Íntegramente a través del sitio web de la Dirección del Trabajo. En este caso tanto la solicitud como la emisión del certificado se realiza a través de la web. Si se utiliza esta modalidad el documento no tiene costo para el empleador.

Más ...

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 debe acudir a la Inspección del Trabajo que corresponda, o demandar directamente su cumplimiento ante los Tribunales del Trabajo.

Más ...

¿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.

Más ...

¿En qué casos se puede utilizar la subcontratación?

No existen limitaciones específicas: la subcontratación dependerá de las obras, faenas o servicios que la empresa que actuará como principal, necesite cumplir y quiera externalizar.

Más ...

¿Existe la subcontratación en las instituciones del Estado?

Sí, y se rige por las mismas normas que establece la ley. La Contraloría General de la República ha señalado que para los organismos de la Administración del Estado que actúen como empresa principal rigen las responsabilidades solidaria y subsidiaria, ya descritas; el deber de indemnizar por término de la relación laboral, así como al derecho a ser informada por parte del contratista o subcontratista sobre el monto y estado de cumplimiento de tales obligaciones y el deber de adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena. Por el contrario, lo dispuesto en el artículo 183 A inciso 2º del Código del Trabajo que señala que se entenderá que el dueño de la obra, empresa o faena es el empleador en caso que los servicios prestados se realicen sin sujeción a la ley se aplica únicamente a las empresas del Estado cuyo personal se rija por el Código del Trabajo y que carezcan de planta señalada por la ley y no al resto de las empresas u organismos de la Administración del Estado.

Más ...

¿Los trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas deben ser especializados?

No necesariamente. Dependerá de las exigencias y requerimientos propios de cada empresa contratista o subcontratista.

Más ...

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

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

Más ...

¿Quién responde por los trabajadores subcontratados en caso de sufrir accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales?

Siendo obligación de la empresa principal proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores del contratista o subcontratista, si por causa del incumplimiento de este deber el trabajador del contratista o subcontratista sufriera un accidente laboral, este podrá demandar directamente a la empresa principal por la reparación de los perjuicios resultantes.

Más ...

¿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 ni negociar con los trabajadores de la empresa principal, salvo en las siguientes dos excepciones: a) Pueden constituir un sindicato interempresa que incluya a trabajadores de ambas empresas. b) En una negociación colectiva, pueden ser parte de dicho proceso si se unen con el sindicato de la empresa principal para negociar en forma conjunta. Para el empleador es voluntario negociar bajo estas condiciones.

Más ...

¿Qué acciones pueden ser catalogadas como suministro ilegal de trabajadores?

La ley contempla dos situaciones que escapan del ámbito de la subcontratación: 1) Cuando la prestación de servicios se realiza sin sujeción a los requisitos establecidos en el inciso 1º del artículo 183-A del Código del Trabajo , y 2) Cuando los servicios prestados por la persona natural o jurídica que aparece como contratista, se limiten a la intermediación o colocación de trabajadores para la empresa principal, sin cumplir los requisitos ni revestir el carácter de empresa de servicios transitorios en los términos del párrafo 2º, del Título VII, del Libro Primero del Código del Trabajo. En las dos situaciones descritas no se está en presencia de trabajo en régimen de subcontratación, sino frente a un suministro ilegal de trabajadores, sancionado como tal por la nueva normativa que regula la materia.

Más ...

¿Qué costo tiene la obtención del certificado del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales?

Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales y Certificado de Antecedentes Laborales: a) Si el trámite es ante la Oficina de Partes de la Inspección correspondiente, el costo es de \$ 2.500. b) Si es a través de la web de la Dirección del Trabajo, el certificado no tiene costo para el empleador.

Más ...

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

Los derechos del trabajador subcontratado son todos los reconocidos en el Código del Trabajo en relación con su empleador directo (entre ellos: derecho al feriado anual, a sindicalizarse, a negociar colectivamente, entre otros) más aquellos que el régimen de subcontratación le reconoce respecto de la empresa principal.

Más ...

¿Qué es el derecho de información?

El derecho de información, también llamado de control y pago, permite a la empresa principal pedir informes a los contratistas y subcontratistas sobre el cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales. El mismo derecho tienen los contratistas respecto de sus subcontratistas.

Más ...

¿Qué es el derecho de retención?

Es aquel que 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.

Más ...

¿Qué es la responsabilidad solidaria?

Es la que obliga a la empresa principal (mandante) a responder por las deudas laborales y previsionales en que hayan incurrido sus contratistas o subcontratistas con sus trabajadores. Esta responsabilidad la pueden exigir ante los tribunales de justicia solo los trabajadores que laboraron en las faenas del mandante y por el período en que laboraron allí.

Más ...

¿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 hacerla efectiva el trabajador debe demandar al contratista, que es su empleador directo o, en su caso, al subcontratista. Si estos no responden, la acción judicial se encamina hacia la empresa principal.

Más ...

¿Qué es la subcontratación?

La subcontratación es el acuerdo entre dos empleadores con el fin de que uno de ellos (contratista o subcontratista) preste servicios al otro (principal o mandante) por su cuenta y riesgo y con sus propios trabajadores. El contratista o subcontratista ejerce el mando, control y fiscalización de sus trabajadores.

Más ...

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

Las obligaciones que le asisten al trabajador son las que establece el contrato de trabajo suscrito con el contratista o subcontratista, que es su empleador directo. Por ejemplo, realizar el trabajo encomendado, cumplir la jornada pactada, etcétera.

Más ...

¿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 la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en ella cualquiera sea el empleador de los trabajadores. (VER: Código del Trabajo, artículo 183-E; Ley 16.744, artículo 66 bis; DS 594, de 1999, artículo 3)

Más ...

¿Qué responsabilidades tiene la empresa principal en materia de subcontratación?

La normativa laboral vigente establece dos tipos de responsabilidades para la empresa principal: a) la responsabilidad subsidiaria, b) la responsabilidad solidaria.

Más ...

¿Qué sucede si la prestación de servicio del trabajador no se da bajo la dependencia del contratista o subcontratista?

Si los servicios prestados por el trabajador se realizan sin el vínculo de dependencia con el contratista o subcontratista, según el caso, la ley presume que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, y en tal caso la empresa principal podrá ser sancionada con multa de 5 a 100 UTM por incurrir en la simulación de un contrato de subcontratación.

Más ...

¿Quién es el empleador directo en régimen de subcontratación?

La empresa contratista o la subcontratista, según sea el caso.

Más ...

¿Quién fiscaliza el cumplimiento de los contratos de trabajo de los trabajadores subcontratados?

La Dirección del Trabajo fiscaliza el cumplimiento de las obligaciones y derechos derivados de los contratos de trabajo de los trabajadores subcontratados, así como el cumplimiento de las normas laborales entre las partes involucradas.

SEGURIDAD SOCIAL

Asignación Familiar

¿Cómo se determina el ingreso del trabajador para fijar el monto de la asignación familiar cuando han existido meses sin ingreso?

Si el trabajador no registra ingresos en todos los meses del semestre, se divide el total de ingresos del período por el número de meses que registre ingresos. Si en un mes tiene ingreso por una fracción de este, debe ser considerado dicho ingreso como del mes completo. En el caso de remuneraciones que abarquen lapsos mayores al período como, por ejemplo, que incluyan gratificaciones, debe considerarse como ingreso del período la parte proporcional al señalado semestre.

Más ...

¿Cómo se determina el valor de la asignación familiar cuando no se ha tenido ingresos en los meses anteriores al inicio de la relación laboral?

Debe ser considerado aquel correspondiente al primer mes en que esté devengada la asignación.

Más ...

¿Cómo se determina el valor de la asignación familiar que le corresponde a un trabajador con contrato por obra, faena o por plazo fijo no superior a seis meses?

Debe obtenerse el promedio de la remuneración y/o subsidio, o de la pensión, devengada en el lapso de doce meses comprendido entre julio y junio anteriores al mes en que se devengue la asignación.

Más ...

¿Cómo se determina el valor de la carga familiar que le corresponde a un trabajador?

El valor de una carga familiar se determina sobre la base de lo que el trabajador gana; para esto debe calcularse el promedio de la remuneración y/o subsidio, o de la pensión ganada entre los meses de enero y junio anteriores al mes en que se perciba la asignación, siempre que haya tenido ingresos, a lo menos, por 30 días. En el caso de trabajadores contratados por obra o faena o por plazo fijo que no supere los seis meses, el promedio se determina considerando los ingresos obtenidos en el lapso de 12 meses entre julio y junio anteriores al mes en que se perciba la asignación. El monto calculado se debe ubicar en uno de los tramos de renta fijados que tiene determinado el monto de la asignación familiar que le corresponde percibir al trabajador hasta el mes de junio del año siguiente, aun cuando su remuneración sufra cambios en dicho período. Para mayor información respecto de esta materia se puede visitar el sitio web de la Superintendencia de Seguridad Social: www.suseso.cl

Más ...

¿Cómo se paga la asignación familiar cuando el trabajador tiene pactada una jornada parcial de trabajo?

La asignación familiar se pagará de manera completa, si el trabajador que cumple una jornada parcial o completa, presta servicios por 25 o más días en el mes. En cambio, si hubiera trabajado menos de 25 días, la asignación familiar se pagará en forma proporcional a los días trabajados. Por lo tanto, se puede establecer que el monto a pagar por asignación familiar está relacionado directamente con los días de trabajo remunerado en el mes, y no a la duración de la jornada de trabajo, es decir, resulta irrelevante si el trabajador presta servicios por una jornada semanal completa o parcial.

Más ...

¿Cuál es el procedimiento para el pago de la asignación familiar si se tiene varios empleadores en el mes?

El monto a pagar guarda directa relación con el período por el cual se percibió remuneración imponible. Si alcanza a 25 o más días en el mes respectivo, la asignación familiar se devenga completa. En caso de que el trabajador tenga períodos sucesivos de remuneraciones imponibles con distintos empleadores, deberá presentar mensualmente ante el Organismo Administrador del Sistema Único de Prestaciones Familiares que corresponda un certificado de cada empleador, que acredite los días de remuneración imponible del respectivo mes a que dio origen cada relación laboral, para determinar con cuál empleador tuvo más días de remuneración imponible. No procede multiplicar por dos los días comprendidos en los períodos trabajados en forma paralela. Se debe tener presente que participan en la administración del Sistema las Cajas de Previsión, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, las instituciones públicas centralizadas y descentralizadas, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, y las Administradoras de Fondos de Pensiones y las Compañías de Seguros a que se refiere el decreto ley N° 3.500, de 1980.

Más ...

¿Cuál es el trámite a seguir para obtener el pago de las asignaciones familiares pendientes cuando ha terminado la relación laboral?

El trabajador debe concurrir a la Agencia Local del IPS (ex INP) correspondiente a la jurisdicción del domicilio del empleador y solicitar su pago, completando una solicitud especial y adjuntando el finiquito, ratificado por un ministro de fe. El IPS solicitará a la Dirección del Trabajo una fiscalización para determinar la efectiva prestación de servicios, su duración y el que no se le hayan pagado las cargas familiares.

Más ...

¿Cuál es el valor de la asignación familiar?

Los valores de la asignación familiar y maternal que rigen a partir del 01 de marzo de 2019 son los siguientes: a) De \$12.364 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de 315.841. b) De \$7.587 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$315.841 y no exceda de \$461.320. c) De \$2.398 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$461.320 y no exceda de \$719.502. d) Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares, cuyo ingreso mensual sea superior a \$719.502, no tendrán derecho a las asignaciones aludidas en este artículo.

Más ...

¿Cuándo el empleador se encuentra obligado a pagar las cargas familiares a un trabajador?

El empleador se encuentra obligado a pagar las cargas familiares del trabajador una vez que éste se las ha acreditado. El reconocimiento de las cargas familiares para su pago el trabajador debe tramitarlo ante el Instituto de Previsión Social (IPS) o la Caja de Compensación. Una vez reconocidas las cargas familiares, el trabajador deberá acreditarlas al empleador, entregándole el documento que autoriza la(s) carga(s), naciendo desde ese momento la obligación del empleador de pagar mensualmente la asignación familiar.

Más ...

¿En qué consiste la asignación familiar maternal?

Consiste en un pago aplicable tanto a las trabajadoras dependientes como las independientes afiliadas a un régimen de previsión y las que se hallen en goce de subsidios de cualquier naturaleza. Todas ellas tienen derecho a una asignación maternal de igual monto al de la asignación familiar, que será pagada por todo el período del embarazo. Su pago es exigible a partir del quinto mes de embarazo, previa certificación competente de tal hecho y de su control, extendiéndose con efecto retroactivo por el período completo de la gestación. Igual derecho tienen los beneficiarios indicados en las letras a), b) y c) del artículo 2º del D.F.L. 150, respecto de sus cónyuges embarazadas causantes de asignación familiar.

Cotizaciones Previsionales

¿Corresponde que sean pagadas cotizaciones previsionales respecto de los tres primeros días de una licencia médica?

Si la licencia es superior a 10 días, los subsidios se devengan desde el primer día; o desde el cuarto día, si fuera igual o inferior a dicho plazo. Así, los tres primeros días de una licencia médica de 10 días o menos, no dan derecho al subsidio, ni el empleador está obligado a pagar remuneración por ellos. Respecto de los primeros tres días de una licencia médica inferior a 11 días que no genera subsidio, la entidad pagadora del subsidio debe efectuar cotizaciones por el período de carencia de esos tres primeros días. En el caso de una licencia por 4 días, de dicho subsidio serán descontadas las cotizaciones de todo el periodo de duración de la licencia médica, incluido el período de carencia, aumentando el subsidio en el monto que corresponda pagar por concepto de tales cotizaciones.

Más ...

¿Cuál es la multa que se aplica al empleador de la trabajadora de casa particular cuando este no paga las cotizaciones previsionales?

La multa, a beneficio fiscal, es de 0,2 unidades de fomento cuando las cotizaciones son pagadas el mes subsiguiente a aquél en que fueron retenidas de las remuneraciones de los trabajadores; y de 0,5 unidades de fomento si son pagadas después de esta fecha, aun cuando no hubieran sido declaradas. Ejemplo: si las remuneraciones corresponden a los servicios prestados en el mes de septiembre, las cotizaciones previsionales deben ser declaradas por el empleador dentro de los 10 primeros días de octubre; si no lo hace y paga las cotizaciones previsionales en cualquier día de octubre, no está afecto a multa. Si las paga en noviembre, se le aplicará una multa de 0,2 unidades de fomento y, si lo hace en diciembre, la multa será de 0,5 unidades de fomento.

Más ...

El trabajador que ha cumplido 65 años si es hombre, o 60 años si es mujer ¿está obligado a seguir cotizando en la AFP a la cual se encuentra afiliado?

El afiliado mayor de 65 años de edad si es hombre o mayor de 60 si es mujer, o aquél que estuviere acogido a pensión de vejez o invalidez total en el Nuevo Sistema Previsional, y continuare trabajando como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización para salud que establece el artículo 84 de dicho decreto ley (7%) y estará exento de la obligación de cotizar para el fondo de pensiones y sobrevivencia, salvo que él opte por seguir cotizando.

Más ...

¿Quién tiene la obligación de comunicar a la AFP la contratación o despido de un trabajador afiliado a la misma?

El empleador es quien deberá comunicar la iniciación o la cesación de los servicios de sus trabajadores a la Administradora de Fondos de Pensiones a la que estén afiliados, dentro del plazo de treinta días contados desde dicha iniciación o término. La infracción a esta norma es sancionada por los Servicios del Trabajo con una multa a beneficio fiscal de 0,2 unidades de fomento.

Licencias Médicas

¿Cuáles son las consecuencias para el trabajador si la licencia médica es rechazada por el Servicio de Salud o la Isapre?

El rechazo de la licencia médica, por el COMPIN o la ISAPRE priva al trabajador de los beneficios derivados de su goce: justificación de su ausencia laboral y subsidio por incapacidad laboral (suma de dinero que reemplaza la remuneración durante la enfermedad). Si la licencia médica es rechazada el trabajador afectado tiene el derecho de apelar de dicho rechazo ante la COMPIN o la Superintendencia de Seguridad Social, según sea el caso.

Más ...

¿Cuáles son los requisitos que deben cumplirse para que el trabajador tenga derecho al subsidio por incapacidad laboral?

a) Un mínimo de seis meses de afiliación a un régimen de seguridad social y de tres meses de cotizaciones dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica correspondiente. b) En caso que el trabajador esté contratado diariamente por turnos o por jornadas deberá contar, además del período mínimo de afiliación ya señalado, con a lo menos un mes de cotizaciones dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la respectiva licencia.

Más ...

¿Debe tramitarse la licencia médica del trabajador que está en huelga?

Durante la huelga está suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores y del empleador involucrado en el proceso de negociación colectiva, por lo que el trabajador no debe justificar su ausencia al trabajo ante el empleador. Por lo tanto, si se acoge a licencia médica después de iniciada la huelga, no corresponde que el empleador la tramite. En el caso de que sean continuación de otras extendidas con anterioridad (sin solución de continuidad y por el mismo diagnóstico), quien debe tramitarlas -previa certificación de la Inspección del Trabajo- es el propio trabajador. En el caso de licencias médicas extensas iniciadas durante la huelga (por ejemplo, descanso pre y post natal) procede la tramitación y autorización de aquella parte de la licencia que exceda el período de huelga.

Más ...

¿Dónde debe apelarse el rechazo o reducción de una licencia médica?

Un rechazo o una reducción de una licencia médica pueden apelarse ante la Comisión Médica Preventiva y de Invalidez, conocida como Compin, correspondiente a su domicilio. Para hacerlo, esté en Fonasa o en Isapre, tiene un plazo de 15 días hábiles desde que fue notificado. También puede reclamar si la Isapre no quiere pagar el subsidio o paga un monto menor al que legalmente corresponde. Acá el plazo de 15 días rige desde la fecha del rechazo o del pago insuficiente. En cualquier caso, de no quedar conforme con la decisión del Compin, el trabajador puede apelar a la Superintendencia de Seguridad Social, cuya decisión no se puede reclamar.

Más ...

¿Es procedente la tramitación de una licencia médica encontrándose terminado el contrato de trabajo?

Si el contrato de trabajo está terminado, para determinar si el empleador debe o no recibir la licencia, debe tomarse la fecha de inicio del reposo prescrito y no aquella de emisión o la fecha de entrega de la licencia al empleador. Si la fecha de término del contrato es posterior a la de inicio del reposo médico señalado en la licencia, el empleador estará obligado a recibirla y tramitarla, aun cuando sea entregada fuera del plazo legal. Si el trabajador estaba haciendo uso de licencia médica cuando terminó su contrato, la nueva licencia continuadora debe ser tramitada por el trabajador directamente ante el organismo previsional respectivo. Para ello, debe concurrir a la Inspección del Trabajo respectiva para dar a conocer la circunstancia de no tener empleador que le tramite la licencia médica, lo que quedará registrado en un formulario denominado "Declaración Jurada Tramitación Licencia Médica", el que deberá adjuntar a la licencia médica que tramitará.

Más ...

¿La licencia médica justifica las inasistencias por razones de salud?

Si, la licencia médica es el documento legal que existe para justificar ausencias al trabajo cuando éstas obedecen a alguna contingencia de salud.

Más ...

¿Puede la licencia médica establecer como lugar de reposo uno distinto al domicilio del trabajador?

Es el médico tratante que extiende la licencia médica quien determina el lugar en que el trabajador debe hacer el reposo prescrito. Por ello, en casos de licencias médicas otorgadas por patologías psiquiátricas a veces resulta conveniente que el trabajador salga de su casa para realizar actividades recreativas. Esto debe ser consignado por el médico en el casillero "Otro" de la licencia.

Seguro de Desempleo

¿Cómo se determina el monto de las prestaciones cuando se hace uso del seguro de cesantía?

a) Con su Cuenta Individual de Cesantía: calculando el porcentaje promedio de las 6 rentas anteriores al despido, para contratos a plazo fijo o por obra; o de las 12, para contratos a plazo indefinido. Podrá realizar tantos giros mensuales como su saldo permita. b) Con el Fondo de Cesantía Solidario: una vez agotada su cuenta individual, recibirá giros por 5 meses, para contratos a plazo indefinido; y por 3 meses, para contratos a plazo fijo o por obra. Si el trabajador permanece cesante, independiente del tipo de contrato, podrá recibir 2 giros adicionales cuando la tasa de desempleo nacional informada por el INE supere en un 1% a la tasa promedio de desempleo de los últimos 4 años.

Más ...

¿Cuáles son las cotizaciones que deben pagarse para el seguro de cesantía?

Debe distinguirse entre: 1.- Contratos indefinidos: a) 0.6% de la remuneración imponible, de cargo del trabajador b) 2.4% de la remuneración imponible del trabajador, de cargo del empleador. 2.- Contratos de Plazo fijo o Por Obra o Faena Determinada: El empleador cotiza de su cargo el 3% de la remuneración del trabajador.

Más ...

¿Cuáles son los requisitos exigidos para hacer uso del seguro de cesantía?

Debe distinguirse entre dos situaciones distintas: 1.- Para solicitar el Seguro de Cesantía con cargo a la Cuenta Individual, se debe: - Estar cesante, condición que se debe acreditar con un documento válido, como por ejemplo el finiquito, entre otros. - Tener cotizaciones desde la fecha de afiliación o desde la fecha de cobro del último giro registrado en su cuenta individual: - 6 cotizaciones acreditadas en la cuenta si se trata de un contrato a Plazo Fijo, o - 12 cotizaciones acreditadas en la cuenta si se trata de un contrato Indefinido. 2.- Para solicitar el Seguro con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, se debe: - Estar cesante, condición que se debe acreditar con un documento válido, como por ejemplo el finiquito, entre otros. - Registrar en la Cuenta Individual un saldo insuficiente para financiar los pagos del seguro. - Tener un mínimo 12 cotizaciones registradas en el Fondo de Cesantía Solidario (FCS) en los 24 meses antes del despido. De estas cotizaciones, las 3 últimas deben ser continuas y con un mismo empleador. - Inscribirse en la Bolsa Nacional de Empleo desde el día siguiente de haber solicitado su beneficio del Seguro de Cesantía. El plazo será de 96 horas. - Haber sido despedido por alguna de las siguientes causales del Código del Trabajo: - Vencimiento del plazo convenido en el contrato (Artículo 159 N°4). - Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (Artículo 159 N°5). - Caso fortuito o fuerza mayor (Artículo 159 N°6). - Necesidades de la empresa (Artículo 161). - Insolvencia (quiebra) del empleador (Artículo 163 bis). (Se hace presente que la competencia en esta materia es de la Administradora de Fondos de Cesantía S.A. A.F.C y la Superintendencia de Pensiones)

Más ...

¿Durante cuánto tiempo debe el trabajador cotizar para el seguro de cesantía?

Las cotizaciones que debe hacer el trabajador a la Cuenta Individual del Seguro de Desempleo deben efectuarse durante un período máximo de once años en cada relación laboral. No obstante lo señalado anteriormente, la cotización de cargo del empleador destinada al Fondo de Cesantía Solidario, debe efectuarse mientras se mantenga vigente la relación laboral.

Más ...

¿En qué circunstancias puede el trabajador hacer uso del seguro de cesantía con cargo al Fondo de Cesantía Solidario?

El trabajador requiere: 1.- Estar cesante, condición que se debe acreditar con un documento válido, como por ejemplo el finiquito, entre otros. 2.- Registrar 12 cotizaciones en los 24 meses anteriores al despido, debiendo 3 de ellas al menos ser con un mismo empleador. 3.- Tener saldo insuficiente en la cuenta individual por cesantía. 4.- Ser despedido por vencimiento del plazo convenido en el contrato; conclusión del trabajo o servicio; caso fortuito, necesidades de la empresa, desahucio, o por insolvencia del empleador (quiebra).

Más ...

¿Es posible seguir gozando del beneficio del seguro de cesantía al encontrar un nuevo empleo?

Debe distinguirse dos situaciones posibles: 1.-Si el trabajador está haciendo uso del beneficio con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, se suspende automáticamente el pago. 2.- Si el trabajador está haciendo uso del beneficio sólo con cargo a su Cuenta Individual de Cesantía, puede optar por cobrar el giro a que tendría derecho ese mes de haber continuado cesante, o mantenerlo en el saldo de su cuenta individual.

Más ...

¿Puede afiliarse al seguro de desempleo aquel trabajador que tiene contrato de trabajo vigente desde antes que comenzara a regir el referido seguro?

Sí, el Seguro de Desempleo es obligatorio para todos los trabajadores dependientes que iniciaron o reiniciaron actividades laborales desde el 2 de octubre de 2002. Para quienes ya tenían contrato vigente al inicio del sistema la incorporación es voluntaria; si optan por ingresar a él, deben comunicarlo al empleador con, a lo menos, 30 días de anticipación, obligándose a cotizar los porcentajes requeridos. La afiliación será efectiva el día 1º del mes siguiente al de la recepción de la comunicación. Pueden afiliarse en su lugar de trabajo o en cualquier Centro de Atención a los Afiliados, es decir, prácticamente en toda la red de agencias de AFP del país.

Más ...

¿Puede el empleador descontar de la indemnización por años de servicio el aporte de su cargo que ha hecho al seguro de cesantía?

Si el trabajador fue despedido por el artículo 161 del Código del Trabajo, o sea, necesidades de la empresa, el empleador puede descontar de la indemnización la parte correspondiente al 1,6% que él ha depositado en la cuenta individual del trabajador. Para eso deberá pedir a la Administradora de Fondos de Cesantía que determine ese monto y la rentabilidad generada mientras se hicieron los aportes.

Más ...

¿Qué cotizaciones deben pagarse para el seguro de cesantía cuando el contrato de trabajo de plazo fijo se ha modificado a uno de plazo indefinido?

Mientras esté vigente el contrato de plazo fijo, corresponderá al empleador cotizar de su cargo un 3% de la remuneración del trabajador. Si el contrato de plazo fijo pasa a ser indefinido, la cotización de cargo del empleador disminuye a un 2.4% y nace para el trabajador la obligación de cotizar en su Cuenta Individual de Cesantía un 0.6% de sus remuneraciones.

Más ...

¿Qué trabajadores están obligados a cotizar para el seguro de cesantía?

1.- Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, y 2.- Los profesionales de la educación que laboran en establecimientos del sector privado. Debe tenerse presente que, aun cuando son regidos por el Código del Trabajo, no están afectos al seguro de desempleo: 1.-Los trabajadores de casa particular. 2.-Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje. 3.-Los trabajadores menores de 18 años de edad hasta que los cumplan. 4.-Los trabajadores pensionados (salvo que la pensión haya sido otorgada por invalidez parcial).

Más ...

¿Qué trabajadores no están afectos al seguro de desempleo?

No están afectos al seguro de desempleo: 1.-Los trabajadores de casa particular. 2.-Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje. 3.-Los trabajadores menores de 18 años de edad hasta que los cumplan. 4.-Los trabajadores pensionados y los pensionados, salvo que la pensión se hubiere otorgado por invalidez parcial. 5.-Los empleados públicos. 6.- Los funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden. 7.-Los trabajadores independientes o por cuenta propia. 8.-Los trabajadores cuya relación laboral es regulada por un estatuto especial, como sería el caso de los profesionales de la educación que prestan servicios en el sector municipal, toda vez que dicha relación está regulada por el Estatuto Docente. 9.-Los funcionarios de la Atención Primaria de Salud Municipal, regidos por las normas de la Ley N° 19.378.

Derechos Fundamentales Trabajadores (as)

¿Qué son los derechos fundamentales de los trabajadores(as)?

Los derechos fundamentales de los trabajadores son aquellos derechos y libertades que como persona posee por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por la Constitución y las leyes respectivas,

Más ...

¿Cuándo se entienden vulnerados los derechos y garantías de los trabajadores (as)?

Se entienden vulnerados o lesionados cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Más ...

¿Quién puede denunciar o iniciar un juicio de Tutela Laboral?

El trabajador afectado directamente o el Sindicato, podrán denunciar ante la Inspección o ante los Tribunales de Justicia la vulneración de un derecho fundamental o una práctica antisindical o desleal en la negociación colectiva. Además, la Inspección del Trabajo, deberá efectuar la denuncia ante el tribunal competente cuando tome conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales. (VER: Código del Trabajo, artículos 485, 486 y 489 ; Constitución Política de la República de Chile, artículo 19; Ordinario 160, de 16.01.2017)

Más ...

¿Contra quién se dirige la denuncia sobre Tutela Laboral?

La denuncia se dirige contra el empleador, y por empleador debe entenderse la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales del trabajador

Más ...

¿Dónde denunciar?

El trabajador (a) y las organizaciones sindicales pueden presentar sus denuncias por vulneración de derechos fundamentales en la Inspección del Trabajo (denuncia administrativa) o directamente en Tribunales de Justicia (denuncia judicial).

Más ...

¿Qué puede hacer un trabajador cuando el empleador o un compañero de trabajo incurre en conductas de acoso laboral?

El acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Ahora bien, la persona víctima de acoso laboral debe hacer llegar su reclamo por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio en que trabaja o a la respectiva Inspección del Trabajo.