

## **TEMA IMPORTANTE**

### **RESOLUCIÓN N° 2.788 EXENTA**

**Señores suscriptores, seguidores y público en general, con fecha 27 de diciembre 2019 la Subsecretaría del Trabajo ( Dirección del Trabajo ), ha publicado la Resolución Exenta N° 2.788, la que establece un sistema obligatorio de Registro y Control de Asistencia, Horas de Trabajo y Descansos, Para el Personal de Choferes y Auxiliares de la Locomoción Colectiva Interurbana y de Servicios Interurbanos de Transporte de Pasajeros, y deja sin efectos resoluciones que en dicho texto figuran, por ser varias no se publican en este contenido.**

□

**En dicha resolución figuran Consideraciones Técnicas , Esquemas de Opciones de marcación y Servicios, Modelo de Marcaciones, Dispositivos de Registros y otros como Base de Datos Centralizados, Plataforma de Acceso etc etc. Por contener muchos otras indicaciones es importante dar lectura a dicha resolución, ya que esto es solamente un resumen.**

□

□

**COMENTARIO: La Subsecretaría y Dirección del Trabajo, publican la resolución 2.788, en D.O. de fecha 27 de diciembre 2019, que establece sistema□ obligatorio de registro y control de asistencia, horas de trabajo y descansos, para el personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y servicios de transporte de pasajeros, deja sin efecto resoluciones indicadas en el referido texto. La referida Resolución se encuentra**

**coordinada con el artículo 25 y siguiente del Código del Trabajo.**

**TEMA IMPORTANTE**

**FERIADO PROGRESIVO**

## **¿ 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 hacer uso de los días de descanso 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 N° 71 del Código del Trabajo, 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.**

□

□

**COMENTARIO : De conformidad a la definición de feriado progresivo, que es el que excede del legal o básico, este es susceptible de pagarse según artículo 68 Código del Trabajo y, para que esto suceda debe existir acuerdo entre el trabajador y empleador ya sea individual o colectivo y, este pago no puede ser inferior a lo que indica el artículo N° 71 ( remuneración ) del mismo texto legal citado.**

## **TEMA ▯ IMPORTANTE**

### **ASIGNACIÓN DE COLACIÓN**

**¿ 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 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, solo como ejemplo, un trabajador tiene una remuneración de \$ □ 300.000.-, no podría tener una asignación de colación de \$ 100.000.-, porque en su 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.**

## **TEMA IMPORTANTE**

### **FERIADOS IRRENUNCIABLES**

**La Ley N° 19.973, les recuerda a nuestros lectores y público en general ante la cercanía de las Fiesta Patrias, la cual otorga feriados irrenunciables el 1 de mayo, el 18 y 19 de septiembre, el 25 de diciembre y el 1 de enero de cada año.**

**En el caso de la semana de Fiestas Patrias, el comercio deberá cerrar sus puertas a partir de las 21.00 horas del 17 de septiembre hasta el 20 de septiembre a las 6.00 horas.**



**De lo contrario, la empresa que no cumpla con esta norma se verá expuesta a multas de alto costo y a grandes sanciones por las autoridades competentes.**

**Las multas van de \$ 211.100 hasta \$ 844.400.- por cada trabajador afectado, dependiendo de la cantidad de trabajadores.**

**Quienes no cuentan con este beneficio: restaurantes, cines, espectáculos en vivo, discotecas, casinos y otros lugares de juegos legalmente autorizados, expendios de combustibles, farmacias de urgencia y quienes deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria**

**Declárase feriado el día viernes 17 de septiembre, cada vez que el 18 y el 19 de septiembre de aquel año que coincida con sábado y domingo, ( Ley N° 20.983. D.O. 30.16. 2016 ).**

□

## COMENTARIO :

□

**El presente documento, hace mención a las fechas de feriados irrenunciables para las Fiestas Patrias y otras, y castiga en forma drástica a las empresas que no cumplan con la disposición legal citada, a la vez nombra quienes no cuentan con este beneficio. Se deja establecido que el presente comentario no es más que un recordatorio de las normas legales citadas y publicadas anteriormente.**

**TEMA □ IMPORTANTE**

## **CAMBIO DE FUNCIONES**

**¿ 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 e 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.**

□

## **COMENTARIO:**

□

**El presente tema, se refiere a que la Dirección del Trabajo entrega facultades al Inspector del Trabajo, a que éste puede obligar o exigir a un empleador a cambiar de funciones a un trabajador pensionado por invalidez si la labor que desempeña afecta su salud e integridad física. Y en caso de no existir labor adecuada, serían los Tribunales de Justicia que determine una causal de despido si corresponde.**

## **T E M A M P O R T A N T E**

### **LEY DEL SACO**

**La ley N° 20.949, más conocida como la “LEY DEL SACO”, establece que un individuo puede soportar un máximo de 25 kilos, esta ley trajo alivio a los trabajadores que veían cómo su salud podía verse perjudicada debido a las pesadas cargas que debían soportar.**

**Por ejemplo, se establece que los hombre no pueden llevar más de 25 kilos a la vez mientras que las mujeres y a los menores de edad no le está permitido levantar más de 20**

**kilos.**

**Los empleadores, deben insertar en sus Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad un título íntegro de la protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual , el que debe incluir las normas que se aplicarán a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga. También el empleador velará para que en la organización de la faena se utilicen los medios adecuados, especialmente mecánicos, a fin de evitar la manipulación manual habitual de las cargas. Asimismo, el empleador procurará que el trabajador que se ocupe en la manipulación manual de las cargas reciba una formación satisfactoria , respecto de los métodos de trabajo que debe utilizar, a fin de proteger su salud.**

**La Dirección del Trabajo es el organismo □ encargado de fiscalizar el correcto cumplimiento de la normativa y es donde los trabajadores pueden realizar sus denuncias.**

**Las sanciones por infracciones a la normativa, varían entre 9 y 60 UTM, dependiendo de la cantidad de trabajadores.**

□

## COMENTARIO:

□

**La ley del saco N° 20.949. D.O. 17.09. 2016, modificó los artículos N° s 211-H y 211-J – del Código del Trabajo. En la primera modificación ( 211-H ) de los 50 kilos primitivos de carga humana, se rebaja 25 kilos. Esta carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, en el artículo 211-J- las cargas a menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilos.**

## **T E M A I M P O R T A N T E**

### **FERIADO PERSONAL DOCENTE EN HUELGA Y / O CON LICENCIA MÉDICA**

**¿ SE PUEDE HACER EFECTIVA LA HUELGA SI COINCIDE CON EL FERIADO ANUAL ?**

**No, porque resulta jurídicamente improcedente superponer la huelga con el feriado. Si la huelga se ha hecho ya efectiva cuando viene la suspensión de actividades con ocasión de las vacaciones de verano, período durante el cual los docentes deben hacer caso 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.**

□

## **LICENCIA MÉDICA.**

**El feriado legal de los docentes se encuentra vinculado al período de interrupción de las actividades escolares, estos no pueden descansar en épocas distintas, por lo que no hay posibilidad alguna de suspender o trasladar dicho descanso. Lo que significa que la licencia médica no suspende dicho período.**

□

## **COMENTARIO:**

**El tema importante trata de la negociación colectiva docente, si con la huelga declarada esta se suspende para dar paso al feriado legal, efectivamente se suspende la huelga ya que dicho feriado no puede otorgarse en otra época que no sea en la interrupción de las actividades escolares.**

□

**En cuanto a las licencias médicas, estas no suspenden las vacaciones legales por las mismas razones en el tratamiento de la huelga.**

**T E M A I M P O R T A N T E**

## **FERIADO PERSONAL ESTATUTO PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL**

### **¿ CÓMO DEBE SER OTORGADO EL FERIADO ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL ?**

**Tiene derecho a un feriado con goce de todas sus remuneraciones el personal con más de un año de servicio tanto en el sector público en general, como en el sector salud en particular, no siendo necesario haberse desempeñado todo el año en un solo establecimiento. a ) El feriado corresponderá a cada año calendario. b ) Es de 15 días hábiles para el personal con menos de 15 años de servicios. c ) Es de 20 días hábiles para el personal con 15 o más años de servicios y menos de 20. d ) Es de 25 días hábiles para el personal que tenga 20 o más años de**

**servicio. La norma legal señala que el trabajador deberá solicitar su feriado indicando la fecha en que hará uso de él, pudiendo ser fraccionado y eventualmente acumularse para el año siguiente. Si la autoridad anticipa o posterga el feriado por razones de servicio.**

□

□

**COMENTARIO: La norma del feriado legal del personal estatuto primaria de salud municipal, se rige por la norma legal vigente es decir para tener el derecho al feriado debe tener un año de servicio, y en forma posterior en la medida que vaya cumpliendo más años de servicios aumentan los días que a que tiene derecho según su estatuto.**

## **TEMA □ IMPORTANTE**

### **ASIGNACIÓN PERDIDA DE CAJA Y COLACIÓN**

#### **CAJA:**

**La asignación por pérdida de caja es aquella suma de dinero que se paga a los trabajadores que cumplen funciones de cajero 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 expuesto. El monto máximo, no imponible, a convenir estará dados por las necesidades que se quieren cubrir, en relación con la cuantía de los dineros □ o valores que manejan, pero el monto debe ser razonable y prudente para tales fines.**

□

## **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 a que lleguen las empresas 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, ( ejemplo ), un trabajador tiene una remuneración de \$ 300.000.- ( trescientos mil pesos ) no podría tener una colación de \$ 100.000.- cien mil porque en ese caso, al ser una asignación no imponible, el empleador estará incurriendo en evasión previsional que no le pagaría cotizaciones de salud y previsión por esos \$ 100.000.- cien mil. de colación.**

□

## COMENTARIO:

□

**La asignación por pérdida de caja, así como la de colación, son asignaciones que no son consideradas remuneraciones de conformidad al artículo N° 41 inciso segundo Código del Trabajo. En cuanto a su monto este debe ser razonable y prudente como lo indica el tema, caso contrario estarán sujetos los empleadores a multas, y los montos a ser imponibles y tributables cuando estos sean demasiados altos.**

**TEMA □ □ IMPORTANTE**

## **CONTRATO TRABAJADOR DISCAPACITADO**

### **¿ 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 de 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 N° 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 necesario y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado.**

□

## **COMENTARIO:**

**Efectivamente, el cuerpo legal citado( C.T. ) no contiene normas especiales para la contratación de los discapacitados sino se rigen por las normas generales. Sin embargo la ley N° 20.422 entrega las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, edad y sexo estas se encuentran contenidas en el artículo 154□ Código del Trabajo numerando 7 que tienen relación con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la respectiva empresa que contrata.**

□

## **TEMA □ □ IMPORTANTE**

□

## **SANITARIOS □**

□

## **¿ CUÁL ES LA CANTIDAD MÁXIMA DE EXCUSADOS Y LAVATORIOS QUE DEBE EXISTIR EN LA EMPRESA ?**

□

**El número máximo de artefacto depende de la cantidad de trabajadores □ que trabajen en la empresa y se encuentra detallada en el artículo 23 del Decreto Supremo N<sup>a</sup> 594, de**

**1999, del Ministerio de Salud. 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 con las exigencias señaladas anteriormente en dicho decreto supremo citado.**

□

**El número mínimo de artefactos según la cantidad de trabajadores es la siguiente:**

□

**TRABAJADORES □ □ □ □ □ □ □ LAVATORIOS □ □ □ □ □ □  
□ DUCHAS**

□

**1-a - 10-** [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] **1** [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] **1** [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  
[ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] **1**

[ ]

**11- a - 20 -** [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] **2** [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] **2** [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  
[ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] **2**

[ ]

**21 - a -30** [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] **2** [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] **2** [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  
[ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] **3**

[ ]

**31- a - 40** [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] **3** [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] **3** [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  
[ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] **4**

□

**41- a - 50** □ □ □ □ □ □ **3** □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ **3** □ □ □ □ □ □  
□ □ □ □ □ □ □ **5**

□

**51- a - 60** □ □ □ □ □ □ **4** □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ **3** □ □ □ □ □ □  
□ □ □ □ □ □ □ **6**

□

**61- a - 70** □ □ □ □ □ □ □ **4** □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ □ **3** □ □ □ □ □ □  
□ □ □ □ □ □ □ □ **7**

□

**71- a - 80** [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] **5** [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] **5** [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  
[ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] **8** .

[ ]

**81- a – 90** [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] **5** [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] **5** [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  
[ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] **9**

[ ]

**91- a-100** [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] **6** [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] **6** [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  
[ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] [ ] **10**

## **T E M A I M P O R T A N T E**

### **FERIADO PROPORCIONAL**

**¿Los períodos de licencias médicas deben considerarse para el cálculo del feriado proporcional ?**

**El feriado proporcional al tiempo laborado es un beneficio de carácter indemnizatorio, derivado del derecho al 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 esta la relación jurídica laboral se mantiene vigente.**

□

## **COMENTARIO:**

**El artículo □ 67 inciso primero del Código del Trabajo prescribe, los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra.**

□

**El citado artículo, en ningún momento indica que para tener derecho al feriado legal sea este completo o proporcional tiene que ser trabajo efectivo, sino que el contrato debe estar vigente al momento de la aplicación**



**del derecho . Por lo que la licencia médica no interfiere en el feriado proporcional.**

**TEMA ▯ ▯ IMPORTANTE**

**LICENCIA MÉDICA**

▯

## **¿ 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 de aquella 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.**

□

### **COMENTARIO:**

**En caso de despido de un trabajador durante la licencia médica, los subsidios durarán hasta el término de la correspondiente licencia, aun cuando su contrato haya terminado.**

**Se entiende por licencia médica no solo aquella de la cual el trabajador está haciendo uso al término del contrato de trabajo, sino que cualquier otra u otras que se otorguen □ sin solución de continuidad, o sea continuada, por el mismo diagnóstico.**

□

**En caso de las licencias continuadas, se presentan directamente ante el Organismo Previsional respectivo, Compín, C.C.A.F., Isapre y Dirección del Trabajo.**

**T E M A I M P O R T A N T E**

## **CLÁUSULA TÁCITA O DERECHO ADQUIRIDO**

**Para que un beneficio, que no está estipulado en el contrato de trabajo, pueda transformarse en 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 ( obligación de actualizar anualmente el contrato.**

□

### **COMENTARIO:**

**Una cláusula tácita puede entenderse como la reiteración de un pago u otorgamiento de beneficios, o de prácticas relacionadas a funciones, jornada etc, 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.**

## **TEMA IMPORTANTE**

### **PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES**

**¿ PUEDE CONVENIRSE UN PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES ?**

**Si, aun cuando el Código del Trabajo no considera el derecho a solicitar permiso sin goce de remuneraciones, nada impide qué, existiendo acuerdo entre trabajador y empleador, estos permisos se pacten por escrito. Fijando en dicho pacto las condiciones ( derechos, oportunidades y otros ).**

**Si el permiso es convenido sin goce de remuneraciones, el trabajador no estará obligado a prestar servicios durante el período pactado y el empleador por su parte, no estará obligado a pagar por él. El período de permiso sin goce, no afecta el cómputo de la vigencia del contrato, es decir, dicho tiempo es considerado trabajado para la indemnización legal por años de servicio y para el otorgamiento de feriado anual ( vacaciones ).**

□

**COMENTARIO:**

□

**El permiso sin goce de remuneraciones no está contemplado en el Código del Trabajo y por lo tanto no existe regulación, sino lo deja al acuerdo de las partes el que debe quedar por escrito a objeto de evitar interpretaciones distintas a lo que las partes acordaron, en dicho documento debe quedar un principio y un fin es decir desde y hasta. En ese tiempo el trabajador no tiene obligación de prestar servicios como tampoco el empleador de pagar. El tiempo sin goce de remuneración no afecta la disminución de tiempo en el contrato de trabajo para la indemnización por años de servicio, vacaciones y otros que no los afecte dicho permiso.**

**TEMA □ IMPORTANTE**



## **A C O S O L A B O R A L**

### **¿ QUÉ ES EL ACOSO LABORAL ?**

**El acoso laboral es toda conducta que constituye agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores , en contra de otro u otros, por cualquier medio y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato, o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación o sus oportunidades en el empleo, siempre y cuando todas estas conductas se practiquen en la forma reiterada.**

**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.**

□

## **COMENTARIO:**

□

**El artículo 160 letra f. del Código del Trabajo se refiere a las conductas de acoso laboral como causal de despido para el trabajador que la comete siempre y cuando estas se justifiquen por medio de antecedentes fidedignos. La víctima de acoso laboral puede hacer el reclamo a la dirección de la empresa siempre y cuando el acoso sea cometido por otro trabajador. Si el acoso laboral es cometido por el empleador, el afectado / a debe hacer la denuncia a la Inspección del Trabajo directamente.**

## **T E M A I M P O R T A N T E**

### **REGLAMENTO INTERNO**

#### **¿ 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 y entregando un ejemplar del mismo y fijarse, a lo menos, en dos sitios visible en el lugar de las faenas con la misma**

**anticipación, entregándose copia al sindicato y al Comité Paritario existente 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.**

□

## **COMENTARIO:**

□

**El artículo 154 del Código del Trabajo, se refiere al contenido y estipulaciones mínimas que debe contener todo reglamento interno de orden, higiene y seguridad. A modo de ejemplo: Horas que empieza y termina el trabajo, los descansos, diversos tipos de remuneraciones, lugar y día de pago, obligaciones y prohibiciones, desempeños de cargo etc. En cuanto a las modificaciones en dicho documento estas las puede hacer el empleador ya que el artículo 154 no las prohíbe, siempre y cuando estas cumplan las normas que las rigen.**

## **T E M A I M P O R T A N T E**

### **PERMISO POR NACIMIENTO HIJO**

**¿ 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 hacerlo, la ley señala expresamente que este deberá materializarse dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento del hijo, o bien desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua excluyendo el descanso semanal, en ninguna de las dos situaciones □ establece 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.**

□

## **COMENTARIO:**

**El artículo 195 del Código del Trabajo inciso segundo prescribe que el padre tendrá derecho a cinco días de**

**permiso pagado por nacimiento de un hijo, este permiso podrá hacerlo a su elección, desde el momento del parto y será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o bien hacerlo efectivo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento.**

□

**De lo anterior se desprende que el artículo 195 inciso segundo, no establece ninguna excepción cuando el trabajador no alcanza a cumplir el permiso de los cinco días por nacimiento de un hijo cuando su contrato termina durante el período de permiso.**

**TEMA □ IMPORTANTE**

## **INCLUSIÓN LABORAL**

**¿ SI LA EMPRESA NO PUEDE CONTRATAR UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD O ASIGNATARIA DE UNA PENSIÓN DE INVALIDEZ, PUEDE CUMPLIR DE OTRA FORMA CON LA LEY ?**

**Sí, las empresas pueden dar cumplimiento a la obligación de contratación de personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez acogiéndose a una modalidad alternativa de cumplimiento, en la medida que tengan razones fundadas para así hacerlo, de conformidad a lo establecido en la Ley de Inclusión Laboral y su Reglamento. Las medidas alternativas de cumplimiento consisten en celebrar o ejecutar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan**



**contratadas a personas con discapacidad en la medida que se genere un vínculo de subcontratación o de suministro de empresas de servicios transitorios con dichas personas; o, efectuar donaciones a corporaciones o fundaciones, cuyo objeto sea el apoyo a personas con discapacidad. Durante los dos primeros años de vigencia de la ley, las empresas podrán cumplir medidas alternativas sin entregar razones fundadas.**

## **COMENTARIO:**

□

**La ley de Inclusión Laboral entrega modalidades alternativas para dar cumplimiento a la obligación de contratación de personal con discapacidad, pues es así que pueden las empresas ejecutar contratos □ con □ empresas que tengan contratadas personas con discapacidad, o bien efectuar donaciones a corporaciones o fundaciones, lo que permite a las empresas que durante**

los dos primeros años de vigencia de la ley, podrán emplear medidas de alternativa de cumplimiento sin entregar razones fundadas. E incluso puede emplear ambas alternativas a la vez con el fin de completar lo requerido por la ley ya mencionada.

**T E M A I M P O R T A N T E**

**¿ CUÁL ES LA FORMALIDAD QUE DEBE TENER EL ACUERDO ENTRE EL EMPLEADOR Y TRABAJADOR PARA QUE SEA DE DESCANSO EL DÍA LABORAL ENTRE DOS DÍAS INHÁBILES ?**

**El Código del Trabajo en su artículo 35 bis 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 contar 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 el 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 así mismo la respectiva distribución horaria.**

□

## COMENTARIO:

□

**El artículo 35 bis del Código del Trabajo, otorga facultades a las partes de llegar a un acuerdo para no trabajar el día hábil que queda atrapado entre dos días inhábiles o entre un día feriado y un día sábado o domingo. El presente artículo cita y hace hincapié de las formalidades que las partes deben cumplir a objeto de evitar situaciones ajenas que no son aplicadas al acuerdo tomadas por las partes.**

□

## **TEMA □ □ I M P O R T A N T E**

□

### **¿ QUÉ DEBE ENTENDERSE POR INJURIA PARA LOS EFECTOS DE PONER TÉRMINO AL CONTRATO DE TRABAJO ?**

**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 estiman 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, queda entregado a la decisión de los Tribunales de Justicia.**

□

## COMENTARIO:

□

**De conformidad con lo previsto en el artículo 160 N° 1 □ letra d ) del Código del Trabajo, el contrato puede terminar, sin derecho a indemnización, por injurias proferidas por el trabajador al empleador. Es del caso señalar que el referido Código no define lo que debe entenderse por “ INJURIA “ para los efectos laborales. Por lo que queda entregado a la determinación de los Tribunales de Justicia, siempre y cuando el trabajador presente denuncia por la determinación del empleador en la aplicación de esta causal para poner término a su contrato de trabajo.**

## **TEMA [ ] IMPORTANTE [ ] DOCENTE**

**¿ 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 N° 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 N° 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 ( Estatuto Docente sobre las horas de docencia y el Código sobre las horas de inspección de patio )**

□

**TEMA □ □ I M P O R T A N T E**

**NULIDAD DE CONTRATO COLECTIVO**



## **¿ LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO PUEDE DECLARAR LA NULIDAD DE UNA CLÁUSULA DE UN CONTRATO COLECTIVO ?**

**No, 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 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 7º de la Constitución Política, los órganos de Estado solo 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.**

□

## **TEMA □ IMPORTANTE**

**¿ QUÉ SE ENTIENDE POR “ PERSONA CON DISCAPACIDAD “ , PARA EFECTOS DE LA LEY ?**

□

**El artículo de la ley 20.422 define el término “ persona con discapacidad “ como aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. Para los efectos de la ley, la discapacidad solo podrá ser acreditada mediante un certificado de la COMPIN que así lo señale, o bien mediante el comprobante de inscripción en el Registro Nacional de Incapacidad. Para las empresas de 200 o más trabajadores, la obligación de contratación que impone la ley de Inclusión Laboral comenzó a regir a contar de abril de 2018, mientras que las empresas entre 100 y 199 trabajadores, esta obligación comenzó a regir en abril 2019**

## **TEM A IMPORTANTE**

### **PERMISO PAGADO RECUPERADO CON JORNADA DE TRABAJO**

#### **FORMALIDADES Y REQUISITOS:**

**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 o 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 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.**

□

□

**En ningún caso podrá acordarse de que la compensación se realice en día domingo, como tampoco serán horas**

**extraordinarias las trabajadas en compensación del descanso pactado.**

**TEMA 1 IMPORTANTE**

**¿ PERMISO POR NACIMIENTO DE UN HIJO DEBE SER SOLICITADO POR EL TRABAJADOR ?**

□

**El inciso 2º del artículo N° 195 del Código del Trabajo, establece que el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo el que podría 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 encuentra 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 N° s 19 y 24 de la ley N° 19.620 ( ley de adopción ). Ahora, si bien es cierto el permiso de cinco días por nacimiento de un hijo constituye un derecho de carácter irrenunciable para el padre trabajador, no lo es menos que el carácter de “ permiso “ que este representa que su ejercicio no puede significar desconocer las obligaciones que le impone el contrato de trabajo y los deberes que le asisten para con el empleador. De esta forma, el trabajador debe solicitarlo, sea éste o a quien lo represente, no pudiendo éstos condicionar o negar tal petición.**

**T E M A    I M P O R T A N T E**

## **CENTRALIZACIÓN 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.**



**De conformidad con lo establecido en el artículo N° 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 por el Servicio de Impuestos Internos y solo las remuneraciones que en el figuren pueden considerarse como gastos por remuneraciones en la contabilidad de la empresa.**

**TEMA □ IMPORTANTE**

## **FERIADO PROPORCIONAL**

### **¿ 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 N° 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 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 jurídica laboral se mantiene vigente.-**

## **TEMA ▯ I M P O R T A N T E**

### **DESCANSO ▯ 7 ▯ 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 su tareas en día domingo, aun cuando lo hagan en régimen de jornada parcial. Sin embargo, en lo que respecta al beneficio de descanso adicional en cada 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 trabajos los días sábado, domingo y festivos.**

□

□

**Como ya se mencionara anteriormente, dichos 7 días domingo se debe otorgar por cada año de vigencia de la relación laboral y no por año calendario.**

**TEMA IMPORTANTE**

**FUERO MATERNAL**

## **¿ GOZA DE FUERO MATERNAL LA TRABAJADORA QUE INGRESA EMBARAZADA A UNA EMPRESA SUSCRIBIENDO POR PRIMERA VEZ UN CONTRATO DE TRABAJO ?**

**La Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa, entre otras, en dictamen 4535/209. de 05.08.94, que la mujer en estado gravidez o aquella que es madre de un recién nacido o se encuentra en período puerperal o dentro del año siguiente a la expiración de dicho período, y que ingresa a una empresa suscribiendo por primera vez un contrato de trabajo, adquiere el derecho a gozar de fuero maternal y, por ende, el 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, según sea la situación en que se encuentre la respectiva trabajadora, salvo autorización judicial otorgada conforme a lo**

**prevenido en el señalado artículo 174.**

□

□

**También, goza □ de □ fuero maternal □ la trabajadora que se retira voluntariamente de una empresa y celebra contrato de trabajo con otro empleador, le asiste el derecho a invocar ante su nuevo empleador □ la prerrogativa del fuero que la ampara, sea que a la fecha de celebración del referido contrato esté en estado de embarazo o tenga un hijo recién nacido o se encuentra en el período puerperal o dentro del año siguiente a la expiración, debiendo, en consecuencia, para los efectos de poner término de la respectiva relación, solicitarse la correspondiente autorización judicial de conformidad al artículo N° 174 del respectivo cuerpo legal ( C.T. )**

**RETETRA DESEA ☐ A TODOS SUS SEGUIDORES**

☐

**UNA FELIZ NAVIDAD Y PRÓSPERO AÑO 2019**

**TEMA ☐ IMPORTANTE**



## **FERIADO PROGRESIVO**

**¿ SE PUEDE CONSIDERAR PARA LOS EFECTOS DEL FERIADO PROGRESIVO EL TIEMPO LABORADO EN UN PAÍS EXTRANJERO ?**

**La Dirección del Trabajo <sup>1</sup> 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 trabajo 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, el tiempo en un país extranjero , sin perjuicio que para hacer valer el beneficio debe seguirse los procedimientos y mecanismos vigentes en el país para acreditar satisfactoriamente tales años de trabajo prestados en el extranjero**

**TEMA IMPORTANTE**

**COMITÉ PARITARIO**

## **¿ 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 aplicación y utilización de los instrumentos de protección, vigilar el cumplimiento tanto por parte de la empresa 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 enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador, indicar la adopción de toda las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales; cumplir con las demás funciones 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.**

□

□

**De conformidad con lo dispuesto en el inciso 4º del artículo 243 del Código del Trabajo, en las empresas obligadas a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores, elegido, por los representantes titulares de los trabajadores. De esta forma, sólo uno de los miembros titulares puede gozar de fuero laboral.**

**TEMA □ IMPORTANTE**

## **EXTENSIÓN JORNADA LABORAL**

**ATENCIÓN SEÑORES COMERCIANTES, EMPLEADORES Y PÚBLICO EN GENERAL, EN RAZÓN DEL ACERCAMIENTO DE LA FECHA DE NAVIDAD, SE PROCEDE A CITAR ▯ EL ARTÍCULO Nº 24 ▯ DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN LO PERTINENTE, EL CUAL PRESCRIBE LO SIGUIENTE:**

**El empleador podrá extender la jornada ordinaria diaria de los dependientes 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 el máximo señalado en el inciso primero del artículo 22, o la jornada convenida, si fuere menor se pagarán como extraordinarias.**

**Con todo, se hace presente que en ningún caso, los dependientes trabajarán más allá de las 23 horas, durante los nueve días en los que se extienda□ la jornada ordinaria. Asimismo, bajo ninguna circunstancia, lo harán más de las 20 horas del día inmediatamente anterior a dicha festividad, como además el día inmediatamente anterior al 1 de enero de cada año.**

□

**COMENTARIO.** La disposición en comento es también una forma□ de jus variandi que permite al empleador modificar la jornada de trabajo de los dependientes del comercio, extendiéndolo hasta en dos horas, en períodos previo a Navidad. Esta alteración el empleador la puede realizar en forma unilateral y, para el caso de hacerla , las horas laboradas en exceso deben ser consideradas y pagadas como extraordinarias.

□

**Por último, las sanciones por infracciones a esta norma las multas van de 5 a 20 □ unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción.**

**TEMA □ IMPORTANTE**

## **TRASLADO DE LABORES A TRABAJADORAS EMBARAZADAS**

**La trabajadora que está 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 su salud todo trabajo que a) obligado a levantar, arrastrar o empujar □ grandes pesos; b) exijan un esfuerzo □ físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo; c) se ejecute en horarios nocturnos; d) se realice en horas extraordinarias de trabajo; e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado gravidez. Si realiza trabajos distintos a los establecidos en la norma legal, el empleador solo estará obligado a traslado del trabajo si la autoridad competente determina que si considera perjudicial para la salud de la trabajadora □ embarazada, la labor, función o trabajo que esté desempeñando esta última en estado de gravidez.**

□



**Lo informado en este tema, se encuentra en concordancia con la normativa del Código del trabajo totalmente actualizado artículo 202**

**TEMA IMPORTANTE**

## **MEDIACIÓN OBLIGATORIA**

### **¿ EN QUE CONSISTE LA MEDIACIÓN OBLIGATORIA DEL INSPECTOR DEL TRABAJO ?**

**Al hablar de mediación, nos referimos a un modelo de conflictos laborales, colectivos o individuales, aunque las partes involucradas buscan generar soluciones, auxiliada por un tercero imparcial, quien actúa como moderador con el objeto de facilitar la comunicación al diálogo. Constituye además una actuación proactiva de la Dirección del Trabajo, cuyo objeto 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 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 a la antigua normativa.**

□

**Asimismo, al igual que en la mediación voluntaria, el**

**legislador no definió lo que se entiende por mediación obligatoria, solo indicó que esta 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 período de cinco días hábiles, pudiendo prorrogarse la gestión hasta cinco días hábiles más si mediare acuerdo de ambas partes en dicha prórroga.**

□

□

**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.**

## **TEMA IMPORTANTE**

### **FUERO LABORAL TRABAJADOR CON CONTRATO A 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 del 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 expirare 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.-**

**TEMA IMPORTANTE DOCENTE**

**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 30% de la Remuneración Básica Nacional, siendo los factores a considerar para determinar dicho monto al 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.**

□

**TEMA □ IMPORTANTE**

## **“ EL DERECHO A SABER “**

### **¿ EN QUE CONSISTE EL DERECHO A SABER ?**

**Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos los trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos, obligación que deben cumplir a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.**



**Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos precedentemente señalados, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada, como por ejemplo:**

**En aquellas labores en la cual la manipulación manual de carga se hace inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, los trabajadores no deberán operar cargas superiores a 25 kilos. Los menores de 18 años y las mujeres no pueden llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos.**

**Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga.**

## **TEM A IMPORTANTE**

### **LA INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO**

**¿ 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 a lo establecido en el artículo N° 334 del**

**Código del Trabajo, y 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 solo podrán 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, procede a considerar de carácter colectivo todo aquel beneficio que no pueda ser exigido o disfrutar 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 servicio 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 concurren a su respecto las condiciones fijadas para su otorgamiento. Así las cosas, la indemnización por años de servicio 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.**

## **TEMA IMPORTANTE**

### **PROCESO CONTINUO**

**¿ 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 sí que 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 impide 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.**

**TEMA IMPORTANTE**

## **F E R I A D O □ C O L E C T I V O**

**¿ □ 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 que existan trabajadores gozando de licencia médica al momento de decretarse el feriado colectivo, resulta procedente otorgarle el 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.**

□

**T E M A □ IMPORTANTE**

**L E Y □ S A N N A**

## **CÓMO FUNCIONA Y QUIÉNES TIENEN DERECHO A LA LEY SANNA**

**EL CUERPO LEGAL COMENZÓ A OPERAR EN FEBRERO Y PERMITE QUE UN PADRE, MADRE O QUIEN CUIDE A UN MENOR EN ESTADO GRAVE DE SALUD SE AUSENTE DE SU TRABAJO POR UN TIEMPO DETERMINADO Y RECIBA UN SUBSIDIO QUE REEMPLACE SU REMUNERACIÓN.**

**La Ley Sanna** cuya sigla significa Seguro de Acompañamiento para niños y niñas permite a padres y madres trabajadoras cuyos hijos estén afectados por una condición grave de salud, ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el objeto de prestarle atención, acompañamiento o cuidado personal, recibiendo en ese período un subsidio que reemplace en forma total o parcial su remuneración o renta mensual.



**La ley 21.063 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social comenzó a operar en febrero de este año, con la cobertura de cáncer, y a partir de julio se incorporó la tramitación de licencias asociadas a trasplantes de órganos sólidos y de progenitores hematopoyéticos como trasplante de médula ósea.**

**Para acceder al beneficio, a partir de mayo la caja Los Héroes se convirtió en la única pagadora de esta licencia como servicio a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Mutual de Seguridad y el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST).**

**Al respecto, la gerente de Productos los Héroes señaló que estamos orgullosos de prestar este servicio a las mutuales pagando las licencias Sanna en todas nuestras sucursales. De esta manera acercamos el beneficio a los padres para que puedan acompañar a sus hijos. En momento difíciles, como son las enfermedades graves, las familias necesitan herramientas que los ayuden a salir adelante, razón por la cual consideramos que este seguro es un gran aporte de protección a las familias.**

**El médico tratante del niño o niña emite al trabajador**

**padre, madre o persona que tenga al cuidado personal del menor el formulario de licencia médica de informe complementario Sanna. El trabajador puede ser dependiente, independiente o temporal cesante.**

**Dicho formulario se presenta al empleador cuando se es trabajador dependiente, y este le adjunta documentación y los entrega en la Compin . Y si es independiente o temporal cesante, lo hace llegar directamente en la entidad de salud.**

**Posteriormente, la Compin informa al trabajador y al empleador, la autorización o rechazo de la licencia. La gerente explica que si el trabajador es afiliado a una mutual privada ACHS, Mutual de Seguridad o IST. Los Héroe pagará su licencia de acuerdo con la modalidad que él haya definido, esto es a través de transferencia electrónica o en sucursal. Y le informará mediante correo electrónico cuando el pago esté disponible. A partir de agosto, en [www.losheroes.cl](http://www.losheroes.cl) , se podrá consultar por el estado de pago de su licencia Sanna . También es posible averiguarlo en el call center o en cualquier sucursal a lo largo del país.**

□

**Si el trabajador es afiliado al Instituto de Seguridad Laboral ( ISL ), esta entidad gestiona el pago directamente**

▪

**TEMA □ IMPORTANTE**

**REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD Y DECRETO N° 40**

**¿ QUÉ DIFERENCIAS EXISTEN ENTRE EL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD QUE REGULA EL ARTÍCULO N° 153 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, Y EL REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD ◻ NORMADO POR LA LEY N° 16.744 Y EL DECRETO SUPREMO ◻ N° 40 DE 1969 QUE APROBÓ EL REGLAMENTO SOBRE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES ?**

**A ) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad: Están obligadas a confeccionarlos las empresas que ocupen normalmente 10 o más trabajadores, se pone en conocimiento de los trabajadores 30 días antes que comience a regir, se entrega copia al Comité Paritario de Higiene y Seguridad ( CPHS ), Delegado del Personal y Sindicato, se debe remitir copia del Reglamento a la Dirección del Trabajo y al Ministerio de Salud, puede contemplar como sanciones, amonestaciones verbales o**

**escritas y multas de hasta el 25% de la remuneración, el monto de las multas es para los servicios de bienestar o el Sence.**

□

**B ) Reglamento Interno de Higiene y Seguridad:□ Tiene obligación de confeccionarlo toda empresa o entidad sin importar el número de trabajadores, se somete a consideración□ del Comité paritario o de los trabajadores 15 días antes que empiece a regir, no existe obligación de remitir copia a ningún organismo, las sanciones también pueden ser amonestaciones verbales o escritas y multas de hasta el 25% de la remuneración diaria, el dinero se usará para premio de los obreros, previo descuento del 10% para el fondo de rehabilitación de alcohólicos.**

□

□

**C ) DECRETO SUPREMO Nº 40 DE 1969: El Presente Reglamento establece las normas que regirán la aplicación del Título VII, sobre Prevención de Riesgos Profesionales y de las demás disposiciones sobre igual materia contenidas en la ley Nº 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.**

**TEMA IMPORTANTE**

**LICENCIA MÉDICA DE TRABAJADOR EN HUELGA**

## **¿ EL EMPLEADOR SE ENCUENTRA OBLIGADO A TRAMITAR LA LICENCIA MÉDICA CUANDO EL TRABAJADOR SE ENCUENTRA EN HUELGA ?**

□

**Durante la huelga se encuentra 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 ( 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 de descanso pre y post natal, procede la**

**tramitación y autorización de aquella parte de la licencia que exceda el período de huelga.**

□

**TEMA □ IMPORTANTE**

□

**CONTRATO DE TRABAJADOR AGRÍCOLA**

**¿ POR QUÉ NORMAS SE RIGE EL CONTRATO DEL TRABAJADOR AGRÍCOLA ?**



□

**La relación laboral de un trabajador agrícola se rige por las disposiciones contenidas en el artículo 87 y siguientes del Código del Trabajo, y en todo aquello no regulados □ por ella, 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 16.08.86, el que establece 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 Ministerio del Trabajo y Previsión Social.**

## **TEMA IMPORTANTE**

### **DESPIDO A PROFESIONAL DOCENTE POR ARTÍCULO 161 CÓDIGO DEL TRABAJO**

**Las remuneraciones que deben considerarse para determinar la indemnización por años de servicios de un docente que ha sido despedido por la causal 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 valuadas en dinero, con exclusión expresa de las horas extraordinarias, las asignaciones familiares y los beneficios o asignaciones otorgadas en forma esporádica o por una sola vez en el año. El costo de tal pago debe asumirlo el sostenedor.**

**TEMA IMPORTANTE**

## **FISCALIZACIONES A EMPRESAS CONSTRUCTORAS**

**La Dirección del Trabajo, efectuará alrededor de 550 fiscalizaciones a nivel nacional a empresas contratistas y subcontratistas, respecto al cumplimiento de las obligaciones legales de la protección de la salud y vida de los trabajadores.**

**Dicha fiscalización se realizará a partir de este mes ( agosto ) en forma asistida colaborativa en el rubro de la construcción, se otorgará un plazo de 30 días por aquellas faltas que se identifiquen y estas sean subsanadas por el o los empleadores, salvo que se trate de una falta grave que afecte la salud o la vida de los trabajadores, en cuyo caso se tiene que solicitar en forma inmediata la suspensión de las labores. Por ello, se espera que las empresas tomen los resguardos y poder así reducir la tasa de accidentabilidad.**

**Por último, este programa está dirigido a empresas que están desarrollando faenas tales como:**

**1 - Obras de construcción habitacional**

**2 - Obras de construcción no habitacional**

**3 – Excavaciones**

**4 – Túneles**

**5 – Movimiento de tierra**

**6 – Construcción de pilas de socalzado**

**7 – Obras gruesas**

□

## **8 – Trabajos en altura**

**TEMA □ IMPORTANTE □ DOCENTE**

**COLEGIOS PODRÁN USAR RECURSOS DE  
SUBVENCIONES PREFERENCIALES □ PARA COMPRAR  
SISTEMAS DE CALEFACCIÓN**

**Por considerarse de suma importancia para los colegios que reciben recursos a través de la Ley de Subvención Escolar Preferencial ( SEP ) se procede a publicar el contenido de un decreto que firmó la semana pasada el Superintendente de Educación Sebastián Izquierdo, el que a continuación se transcribe en su originalidad de publicación – Mercurio- 1-08-2018:**

**A partir de ahora, los colegios que reciben recursos a través de la Ley de Subvención Escolar Preferencial ( SEP ) podrán destinar parte de estos aportes estatales para la calefacción de sus estudiantes.**

**Esto será posible tras la elaboración de un decreto que firmó la semana pasada el Superintendente de Educación, Sebastián Izquierdo, donde se señala que, además, “ se incluirán todos los accesorios y componentes esenciales o necesarios, para implementar dichos sistemas “, explica el documento.**

**El Presidente de la República anunció que se tomó la decisión de flexibilizar el uso de estos aportes, “ para que**

**se pueda ocupar en instalar calefacción en muchas escuelas que les toca sentir los rigores del frío, y para terminar con esa historia de las escuelas iglú (en alusión a los establecimientos que reclamaron por mejoras en infraestructura, porque tienen deficiencias en la calefacción ), y que los niños de Chile puedan estudiar con buenos profesores, buenos textos de estudio y también con un clima que les permita enfrentar el frío y las enfermedades que muchas veces eso significa “, aseguró.**

**El Superintendente de Educación agregó que de ésta forma, “ se está dando mayor racionalidad al sistema de subvenciones, para que usen los recurso públicos en mejorar las condiciones donde estudian los niños, por eso cada colegio puede tomar la decisión□ en forma autónoma “, manifestó Izquierdo.**

□

**Si estos fondos consideran el sistema de calefacción y los insumos necesarios, QUEDA EXLUIDO EL COMBUSTIBLE O ELECTRICIDAD, LO QUE DEBERÁ SER APORTADO POR EL COLEGIO.**



## **TEMA IMPORTANTE**

### **SISTEMA EXCEPCIONAL DE JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS**

**¿ CON CUANTA 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, sin perjuicio de que opere una vez que éste se haya extinguido, toda vez que en caso contrario, no se estaría en presencia de una renovación de acuerdo al citado precepto, sino de una nueva solicitud de autorización de jornada excepcional. En efecto, para que tenga lugar la renovación de la resolución en los términos del inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo es necesario que ésta se encuentre vigente y produciendo sus efectos a la fecha de la respectiva solicitud, de modo tal que si se presenta una vez que el plazo de la misma haya expirado solo procederá solicitar una nueva autorización del sistema excepcional, sea en iguales o distintas condiciones a la extinguida. La antelación con que se haga la petición de renovación debe ser prudencial y razonable en términos de permitir, por una parte, que la autoridad administrativa disponga de un tiempo adecuado para**

**evaluar y resolver la petición de renovación, y , por otra, la continuidad de las labores y consecuentemente, la mantención del sistema excepcional vigente, de suerte tal, que dándose la condición, la aludida petición no podría considerarse como una nueva solicitud de autorización de jornada□ excepcional. Por el contrario, si la misma es presentada con una anticipación excesiva, no cabría estimar dicha presentación como una petición de renovación de ésta sino de una nueva autorización de sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos, ya que en tal caso, evidentemente, no podría sostenerse que el objetivo perseguido por el interesado sea mantener la referida continuidad.**

□

**Por otra parte, una antelación desmedida no permitiría a la autoridad administrativa pronunciarse en forma oportuna, sobre la mantención que justificaron la primitiva autorización, requisito éste que resulta esencial para que opere la □ renovación prevista en el citado precepto legal.**

□

□

## **TEMA □ IMPORTANTE**

□

### **DIAS FESTIVOS LABORALES EN JORNADAS □ EXCEPCIONALES DE TRABAJO**

**¿ ESTÁ OBLIGADO EL EMPLEADOR A COMPENSAR LOS  
DÍAS FESTIVOS LABORALES 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 que ésta 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 le es imputable.**

**TEMA □ IMPORTANTE**

## **PERMISO QUE ESTABLECE EL ARTÍCULO 199 BIS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO TRATÁNDOSE DE MAYOR DE 18 AÑOS CON DISCAPACIDAD MENTAL**

**Cuando la salud de un niño o niña y menor de 18 años de edad requiere el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente 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 trabajadas para todo 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. Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo este podrá hacer uso, del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre.**

□

□

**COMENTARIO: El mencionado artículo N° 199 bis del Código del Trabajo, ha sido modificado por la ley N° 21.063, de fecha 30 de diciembre 2017, dicho artículo otorga permiso a los padres o persona que tenga a su cargo el cuidado personal de un mayor de 18 años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, o que presente dependencia severa.**

## **TEMA □ IMPORTANTE**

### **ACOSO SEXUAL**

**La persona víctima de acoso sexual 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. El empleador puede optar entre hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tiene 30 días para efectuar la investigación.**



**La investigación interna efectuada por el empleador debe realizarse en un plazo de 30 días. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo. Si la denuncia es hecha por el afectado hombre o mujer o derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, ésta efectuará una investigación en los mismos términos descritos anteriormente. Finalizada la investigación la Inspección del Trabajo le comunica los resultados al empleador y de haber comprobado la existencia de acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.**

□

**TEMA □ □ IMPORTANTE**

## **BUENAS PRÁCTICAS LABORALES**

□

**La implementación de buenas prácticas constituye una oportunidad de cambios en las relaciones laborales al interior de la empresa, y se espera sean compartidas por los trabajadores para que se sientan partícipe de las mismas y que éstas, finalmente, contribuyan a fortalecer el ejercicio de los derechos laborales. La implementación voluntaria de buenas prácticas en este ámbito refleja una mayor gestión de los recursos humanos, la presencia de un clima laboral positivo y la disposición para una mayor participación de los trabajadores□ en la empresa.**

## **TEMA □ □ I M P O R T A N T E**

### **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 lo 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 1% a la tasa promedio de desempleo de los últimos 4 años.**

□

**El trabajador podrá acceder a las prestaciones con cargo a su cuenta Individual por Cesantía si cumple las siguientes exigencias:**

□

□

**A ) □ Que el contrato de trabajo haya terminado por alguna de las causales de los artículos N° s 159 – 160 y 161 del Código del Trabajo o por la figura del despido indirecto. B) Que el trabajador registre 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, en su Cuenta Individual de Cesantía desde su afiliación al seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubiere tenido derecho conforme a la ley.**

**TEMA IMPORTANTE SINDICAL**

**DESTINACIÓN DIRIGENTE SINDICAL**

**Los profesionales de la educación del sector municipal que gozan de fuero sindical pueden ser destinados de un establecimiento educacional a otro dependiente de la misma Corporación Municipal, en los términos previstos en el artículo N° 42 de la ley N° 19.070 ( Estatuto Docente ) .**

□

**La destinación de un docente de un establecimiento educacional a otro de una misma Corporación Municipal, de conformidad a lo previsto en el artículo N° 42 del Estatuto Docente, puede tener su origen en el ajuste o adecuación de la dotación en particular o bien de la dotación comunal, según la causal que habilita el ajuste afecta solo a un determinado establecimiento educacional o a todo el servicio educacional de la comuna.**

□

**No obstante, si producida la destinación estimaren que se**

**les ha causado un menoscabo, podrán reclamar de ello conforme al procedimiento del inciso tercero del artículo 12 del Código del Trabajo, sin perjuicio que puedan ejercer su derecho a reclamo ante la Contraloría General de la República o a la Dirección del Trabajo según procediere, sin que ello implique paralizar la destinación.**

□

**El concepto de menoscabo laboral o profesional puede ser entendido como todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socioeconómico del trabajador en la empresa como mayores gastos, mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución del ingreso, imposibilidad de trabajar horas extraordinarias , entre otros.**

□

**Conforme con dicho precepto, el reclamo debe interponerse en el plazo de 30 días hábiles desde que se dispuso la medida, con el objeto que la autoridad**

**respectiva emita la resolución pertinente, de la cual, una vez puesta en conocimiento de las partes, pueda recurrirse ante el juez con competencia en lo laboral dentro del plazo de cinco días, sin ulterior recurso.**

□

**COMENTARIO : Si bien es cierto, en virtud de esta institución el empleador está facultado para disponer el traslado de un docente en los términos referidos, no lo es menos, que dicha facultad ha sido restringida en su ejercicio por el legislador, tanto en cuanto a los casos o situaciones en que puede operar, como a las condiciones a las cuales debe sujetarse el empleador para su aplicación.**

**TEMA □ IMPORTANTE**



## **P R E V I S I Ó N**

**Ud. debe saber, que si queda cesante debe informarlo a su Isapre.**

**Muchos creen que no es necesario finiquitar el contrato de salud, pero, de no hacerlo, se genera una □ deuda importante.**

**Si el término del contrato de salud entre el afiliado y la Isapre se produce por la pérdida del trabajo del cotizante, □ los beneficios del plan se extenderán hasta el último día del mes siguiente a la fecha del finiquito. Asimismo, la institución puede caducar el vínculo contractual de un afiliado cesante, siempre que comunique formalmente la existencia de una deuda dentro de los tres meses siguientes de haberse generado.**

**Al perder la calidad de trabajador dependiente, para la Isapre pasa a ser un cotizante voluntario o independiente, y responsable del pago de las cotizaciones. Y las deudas por salud previsional se pueden cobrar hasta por cinco años de antigüedad.**

**El afiliado que queda desempleado debe ir a cualquier sucursal de la Isapre y dar aviso de su situación en un plazo de 10 días contados desde la fecha en que se haya quedado cesante, adjuntado el finiquito, la carta de despido o renuncia que conste por escrito y notificada al empleador y firmada ante la Inspección del Trabajo u otro documento que acredite el término de la relación laboral.**

□

**Tras efectuar ese trámite, las alternativas que dispone son:**

**1.- Mantener el mismo plan de salud, asumiendo el pago del valor correspondiente o voluntario.**

**2.- Cambiar el plan a uno que se ajuste a su situación actual.**

**3.- Solicitar la desafiliación. Respecto de esto último, conviene considerar si en el grupo familiar hay alguien enfermo o ha tenido alguna dolencia importante en el pasado. De ser así , es preferible evaluar con cuidado la desvinculación.**

□

**TÉRMINO □ □ CONTRATO □ LABORAL POR  
INSOLVENCIA DEL EMPLEADOR.**

**Por considerarse de suma importancia, se procede a comentar y publicitar en lo principal el Ord. N° 2018. De 26.04. 2018 de la Dirección del Trabajo Departamento Jurídico.**

**Dicho ordinario procede a determinar por medio de un pronunciamiento jurídico, respecto a la causal de término de la relación laboral contemplada en el artículo N° 163 bis del Código del Trabajo, esto es, ser sometido el empleador a un procedimiento concursal de liquidación.**

**El artículo N° 163 bis del Código del Trabajo en lo principal dispone:**

**El contrato de trabajo terminará en caso que el empleador fuere sometido a un procedimiento concursal de liquidación. Para todo los efectos legales, la fecha de término del contrato de trabajo, será la fecha de la dictación de la resolución de liquidación y no desde la comunicación de la misma.**

□

**En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, que el término de la relación laboral se produce desde la dictación de la liquidación de resolución y no desde la comunicación. Circunstancia que constituye una excepción a lo dispuesto en el artículo 38 del Código de Procedimiento Civil, en virtud del cual las resoluciones judiciales solo producen efectos una vez notificadas. Por lo que no resulta jurídicamente procedente que los trabajadores continúen prestando servicios luego de verificado tal hecho, y en consecuencia, a partir de ese momento tampoco se devengará ningún derecho que tenga como causa la existencia de relación laboral.**

□

□

**TEMA □ IMPORTANTE**

□

## **LAS MULTAS POR NO PAGAR LAS COTIZACIONES PREVISIONALES DE LA EMPLEADA**

□

**Si el empleador de la trabajadora de casa particular no cumple con pagar sus cotizaciones previsionales, deberá cancelar una multa a beneficio fiscal correspondiente a 0,2 UF si estas se saldan al mes subsiguiente a aquél en que fueron retenidas de las remuneraciones. Así lo informan en sitio Web de la Dirección del Trabajo, conforme a lo previsto en el artículo 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1080. Este monto aumenta a 0,5 UF si se hace después de esta fecha, aun cuando no hubieran sido declarada.**

**Según lo establece la norma, las imposiciones deben ser declaradas y pagadas por el empleador en la AFP en que se encuentre afiliado el trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones. Este término se prorroga**

**hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expira un sábado, domingo o festivo.**

□

**El inciso 5° del señalado artículo establece, como regla general, que si el empleador no efectúa oportunamente la declaración de las cotizaciones previsionales, o si esta es incompleta o errónea, es sancionado por los Servicios del Trabajo con una multa a beneficio fiscal de 0,75 UF por cada trabajador cuyas cotizaciones no se declaren o cuyas declaraciones sean incompletas o erróneas.**

**TEMA □ INTERESANTE**

**CLÁUSULA ESPECIAL EN EL CONTRATO DE TRABAJO**

**En el contrato de trabajo se debe establecer como lugar de trabajo toda la zona geográfica, que comprenda la actividad del empleador.**

**Se requiere que en el contrato de trabajo se especificue 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.**

□

**COMENTARIO:**



**La exigencia del artículo 10 del Código del Trabajo, en orden a que el contrato de trabajo contenga la determinación del lugar en que han de prestarse los servicios, obedecen a la intención del legislador de que el dependiente conozca con certeza y claridad del lugar en que los realizará. De esta manera, la norma legal requiere que en el contrato de trabajo se especifique con exactitud el lugar o ciudad en que el trabajador realizará su trabajo encomendado. Sin perjuicio de lo anterior, el inciso final del señalado artículo 10 del referido texto legal establece que si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo 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.**

**TEMA □ IMPORTANTE**

## **DESCANSO DE COLACIÓN TRABAJADORA CON DESCANSO POSTNATAL PARENTAL MEDIA JORNADA**

**La doctrina de la Dirección del Trabajo ha señalado que en aquellas jornadas parciales de dos a tres horas al día, no se justifica 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 esta 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 expuestas 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 197 bis del Código del Trabajo, en la medida que la jornada diaria que le corresponde cumplir bajo tal modalidad amerita el otorgamiento de dicho beneficio.**

**LEY DE INCLUSIÓN LABORAL**

**ATENCIÓN SEÑORES SUSCRIPTORES Y PÚBLICO EN**

**GENERAL, CON FECHA 1 DE ABRIL 2018 ENTRÓ EN VIGENCIA LA LEY N° 21.015 DE INCLUSIÓN LABORAL, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL 15.06. 2017.**

**¿ QUÉ IMPLICA LA NORMATIVA ?**

**CUOTA establece un mínimo de 1% en organismos y empresas con 100 o más trabajadores, para personas con discapacidad.**

□

**REQUISITOS Para acceder a estos cupos, se debe estar en el Registro Nacional de Discapacidad o tener pensión de**

**invalidez.**

□

**PLAZOS** La ley rige desde el 1 de abril 2018 para empresas con 200 trabajadores y más.

Desde el 1 de abril 2019, lo hará para aquellas que poseen entre 100 y 199 empleados.

□

**REMUNERACIONES** Se deroga el artículo 16 de la ley 18.600 que permitía pagarle **menos del sueldo mínimo** a una persona con discapacidad mental o intelectual.

□

**FISCALIZACIÓN** La Dirección del Trabajo fiscalizará que las empresas privadas suban a una plataforma web las contrataciones.

Los organismos públicos deberán informarlas al Servicio Civil y Senadis, y en casos de incumplimientos, pueden ser sancionados por la Contraloría General de la República.

□

**EXCEPCIONES** La falta de postulantes y la naturaleza de las funciones, pueden ser causales de eximición para empresas privadas y organismos públicos.

□

**ALTERNATIVAS** Los privados que no puedan cumplir con la ley, deberán optar por medidas alternativas donar dinero a fundaciones que trabajen en la capacitación e inserción laboral de personas con discapacidad. También podrán contratar servicios de otras empresas, que sí tengan contratadas a

**personas en situación de discapacidad.**

□

**COMENTARIO.**

□

**Se destaca que esta ley traerá consigo un cambio cultural que permitirá que se dé igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, a través de adecuaciones y apoyo, para que las personas se puedan desempeñar y mostrar sus capacidades.**

□

**Con la Capacitación, se pueden derribar prejuicios, como la idea de que quienes tienen una capacidad cognitiva sólo**

**puedan hacer tareas mecánicas. Eso no es tal, existen trabajadores que son anfitriones , otros hacen atención de clientes internos, y eso se ha ido descubriendo en la convivencia y por supuesto con la capacitación y asesorías de empresas especializadas.**

□

**Por último, se espera que la mencionada ley se cumpla y funcione a cabalidad en beneficio de las personas que realmente deben ser insertada en la sociedad y ser tratadas como tal ( discapacitados )**



## **TEMA □ IMPORTANTE**

### **COMO AFECTA EL IPC. NEGATIVO EN LAS REMUNERACIONES AL ESTAR INSERTADO EN UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

□

**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 del IPC negativo mediante los dictámenes N°s 4467/195. De 12.08.92 y 2928/76 de 23.07.2003.**

□

□

**“ L E Y □ S A N N A “**

## **¿ QUIÉNES SON LOS BENEFICIARIOS DE LA LEY SANNA PARA CUIDAR HIJOS □ ENFERMOS ?**

**Esta revista por razones de importancia para suscriptores y público en general, procede en profundizar y a la vez desglosar en forma fácil para mejor entendimiento de dicha ley, que es un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan enfermedades graves.**

**Afines del año pasado entró en vigencia la Ley Sanna, la que permite a las madres y padres trabajadores de niños y niñas □ ( 1 a 18 años ) enfermos graves ausentarse, en forma justificada, de sus labores. La idea es que, por un tiempo determinado, puedan atenderlos y acompañarlos en su cuidado personal y, durante ese lapso, reciban un subsidio que reemplaza en forma total o parcial su remuneración o renta mensual.**

**La ley entrará en vigencia de forma paulatina hasta 2020 y la primera enfermedad cubierta es el CÁNCER. Según**

informan en la Superintendencia de Seguridad Social ( [www.suseso.cl](http://www.suseso.cl)

),  
se benefician los trabajadores dependientes del sector privado ( Código del Trabajo ); los funcionarios de ministerios, intendencias, gobernaciones, órganos y servicios públicos ( incluyendo la Contraloría General de la República, Banco Central y Municipalidades entre otros) y de las empresas públicas creadas por ley. También se incluyen empleados del Congreso Nacional, Poder Judicial y Ministerio Público.

Se excluyen aquellos que se desempeñan en las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública ( Capredena ) y en Carabineros.

Otro grupo de beneficiarios son los trabajadores independientes y aquellos temporales que están sin empleo. En este último caso, su última cesantía debe haber sido por el término de un contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado, siempre que cumplan con los requisitos que establece el artículo 6º de la ley  
□ 21.063.-

## **TEMA IMPORTANTE**

### **HORAS EXTRAORDINARIA EN CÁLCULO DE LAS INDEMNIZACIONES POR AÑOS DE SERVICIO**

**Por considerar de suma importancia en materias  
laborales se publica la determinación de la Corte  
Suprema que incluyó horas extras en el cálculo de  
indemnizaciones.**

**Hasta ahora las empresas no consideraban en el cálculo  
de la indemnización por años de servicio las horas extras  
trabajadas, pese a que estas ya habían perdido en muchos  
casos su carácter eventual o accidental y se habían vuelto**

**más bien permanentes.**

**Hace algunos días la Cuarta Sala de la Corte Suprema rompió con este paradigma y unificó la jurisprudencia los alcances del artículo 172 del Código del Trabajo, lo que implica que se deberán incluir las horas extra en la base de cálculo de las indemnizaciones cuando estas tengan un carácter duradero en el tiempo.**

**Abogados laboristas argumentaron que esta medida tendrá como principal efecto el encarecimiento del despido a futuro. Además el concepto de horas extras permanentes no existe en la legislación, pero en términos de lo que plantea la Corte, se refiere a las que estarían prestando los trabajadores de forma habitual y no esporádica como lo exige la normativa. Cuando existe trabajo en horario extraordinario de manera permanente, claramente falta contratar personal.**

**Actualmente la jornada ordinaria tiene 45 horas semanales, distribuidas en 5 o 6 días. Puede existir un máximo de 10 horas extra semanales es decir, dos diarias.**

**Al incluir estas horas extras que son permanentes, se asimilan en la remuneración o en un bono de carácter permanente y hace que la base de cálculo de la indemnización por años de servicio y aviso previo sea más alta.**

**La Corte Suprema sigue considerando que las horas extraordinarias si son correctamente utilizadas no son parte de la base de cálculo, pero si su uso es habitual lo que contraviene la naturaleza de la misma debe ser estimada en la base de cálculo.**

**De conformidad a lo anterior, se deberá analizar cada caso en particular cuando se trate de un despido y existan horas extras de acuerdo a lo estimado por la Corte Suprema.**

**TEMA IMPORTANTE**

## **ACTOS DE DISCRIMINACIÓN AL ESTABLECER REQUISITOS PARA POSTULAR A UN EMPLEO**

**De conformidad con lo dispuesto en el inciso 4º del artículo 2º del Código del Trabajo, son actos de discriminación las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión pública, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.**

□

□



**De esta forma, constituye una vulneración tanto a la Constitución Política como el Código del Trabajo, cualquiera distinción, preferencia o exclusión efectuada sobre la base de los criterios señalados en los preceptos citados anteriormente. El Dictamen N° 0850/29.28.02.05, concluye que la Dirección del Trabajo, se encuentra facultada para fiscalizar y, eventualmente, sancionar a cualquier empleador que formule, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, una oferta de trabajo que contenga una condición discriminatoria de aquellas señaladas en la citada norma.**

**TEMA □ IMPORTANTE**

**" LEY SANNA N° 21.063 □ "**

**La Presidenta de la República ha promulgado la ley denominada " Ley Sanna " que crea el seguro para el Acompañamiento de Niños y Niñas que padezcan enfermedades graves.**

□

**Dicha Ley es un Seguro Obligatorio y Solidario del que podrán gozar los padres y madres de hijos que padezcan alguna enfermedad contempladas en la nueva norma legal.**

□

**Las mamás y papás que son trabajadores podrán acompañar a sus hijos de entre 1 y 18 años afectados por una condición grave de salud y de alto riesgo vital. Para ello podrán hacer uso de una licencia médica hasta por 90, 60 o 45 días□ según el caso, lo que les permitirá poder acompañarlos□ y cuidarlos durante ese período.**

□

**Para ello recibirán una prestación económica que reemplaza, total o parcialmente, la remuneración financiada por este seguro.**

□

**Por último su entrada en vigencia será paulatina de aquí hasta el año 2020 y favorecerá a los progenitores de los menores que sufran patologías□ como Cáncer ( la primera en ser cubierta por el seguro ", trasplante de médula ósea, estado terminal y accidente grave con riesgo de muerte.**

**Durante su tramitación, el Congreso incluyó al proyecto que la licencia, en caso de fase terminal de vida del niño,**

**se extienda hasta el deceso, y que los días, 90 para cada padre al año, puedan ser traspasados entre ellos, llegando a los 180.**

□

**Se hace presente que dicha ley ha sido publicada el 30.12.2017 en el Diario Oficial e insertada en el Código del Trabajo en su artículo 199 bis, en reemplazo del anterior.**

□

**TEMA □ IMPORTANTE □ DOCENTE**

□

## **VALOR HORA CRONOLÓGICA DOCENTE DICIEMBRE 2017 - NOVIEMBRE 2018**

□

**De conformidad al inciso 4° del artículo 5 transitorio de la ley N° 19.070, el valor mínimo de la hora cronológica debe ser reajustada cada vez y en el mismo porcentaje en que se reajusta el valor de la Unidad de Subvención Educacional ( USE ), Unidad que a su vez se debe reajustar en cada oportunidad en que se otorgue un reajuste general de remuneraciones al sector público y en igual porcentaje. De esta forma, aplicando el reajuste otorgado al sector público, que fue de 2,5%, los nuevos valores para el período diciembre 2017 a noviembre 2018, son los siguientes: □ \$ 13.537.- imposables para los profesionales de la educación de enseñanza pre-básica, básica y especial y, de □ \$ 14.243.-.- imposables para los docentes de educación media humanístico-científica y técnico profesional.**

## **TEMA □ IMPORTANTE**

□

## **MANUAL CONTRATACIÓN TRABAJADORES EXTRANJEROS**

□

**La Sociedad Nacional de Agricultura ( SNA ), en  
cooperación con la Organización Internacional del Trabajo**

**( OIT ), lanzaron un manual para contratar trabajadores extranjeros en el sector agrícola. La participación de inmigrantes en el agro creció de 6.898 personas en 2015, a 10.566 trabajadores este año. El documento explica los requisitos, condiciones y obligaciones que establece la legislación local para la celebración de contratos con trabajadores extranjeros. El Presidente de la SNA, Ricardo Ariztía, señaló que " mejorar la calidad de vida de los extranjeros en Chile depende mucho de su acceso a seguridad social a través de trabajos en los que les ofrezcan contratos que se ajusten a la ley " El Director de la OIT para el Cono Sur, Fabio Bertranou, dijo que " la inmigración Laboral en Chile es una realidad y está realizando una contribución importante al desarrollo productivo de Chile "**

**TEMA IMPORTANTE**

□

## **EXTENSIÓN JORNADA LABORAL**

## **COMERCIO DÍAS PREVIO NAVIDAD**

□

**Se recuerda a los señores suscriptores y público en general que, en esta fecha especial ( Navidad ) el comercio puede extender su jornada laboral.**

□

**De conformidad con lo dispuesto en el artículo N° 24 del Código del Trabajo, 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.**

□

**Ahora, cuando el empleador ejerce la facultad precedentemente señalada no pueden pactarse horas extraordinarias. Finalmente debe indicarse que la norma legal establece que los trabajadores, en ningún caso, pueden trabajar más allá de las 23 horas, durante los nueve días en los que se extienda la jornada ordinaria.**

**Asimismo, bajo ninguna circunstancia lo harán más allá de los 20 horas del día inmediatamente anterior a dicha festividad, como además el día inmediatamente anterior al 1° de enero de cada año.**

**Las infracciones a lo dispuesto en el artículo citado ( 24 ) del texto legal serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de 5 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Si el empleador tuviere contratado 50 o más trabajadores la multa aplicable ascenderá a 10 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción. Y cuando tuviere contratados 200 o más trabajadores la multa será de 20 unidades tributarias mensuales por cada trabajador afectado por la infracción.**

**TEMA IMPORTANTE**

□

## **PACTOS DE ADAPTABILIDAD LABORAL**

□

**La Dirección del Trabajo cumple con la obligación que le impone la ley N° 20.940. Este Organismo fiscalizador ha publicado nueve modelos distintos en sitio web de este tipo de acuerdo entre empleadores y trabajadores sobre jornada de trabajo.**

□

**Estos pactos de adaptabilidad hacen posible que trabajadores y empleadores acuerden cumplir con la jornada ordinaria de 45 horas semanales en sólo 4 días o que los trabajadores puedan trabajar a distancia, en**

**lugares distintos a los de la empresa, para cumplir responsabilidades familiares o por otras razones acordadas por las partes.**

□

**Estos pactos tendrán una duración máxima de 3 años, serán factibles sólo en empresas con una afiliación sindical igual o superior al 30% y no serán acordados en negociaciones colectivas regladas, pero dependerá de que los estatutos □ sindicales establezcan cómo se aprueban estos pactos, o si los estatutos nada dicen, que los socios lo acepten por mayoría absoluta en asambleas realizadas ante un ministro de fe.**

□

**Su ámbito de aplicación alcanzará a todos los afiliados al sindicato, salvo que las partes acepten exclusiones individuales solicitadas por trabajadores. A la vez, los no afiliados podrán consentir por escrito su adhesión al acuerdo.**

□

**Estos pactos serán fiscalizados por la Dirección del Trabajo. En caso de incumplimiento de requisitos o vulneración de normas de higiene y seguridad, el Director del Trabajo podrá dejar sin efecto el pacto, el cual será reclamable ante Tribunales.**

□

**La lista de modelos de pactos es la siguiente:**

**- Pacto marco sobre condiciones especiales de trabajo en □ jornada 4x3 y responsabilidades familiares.**

□

**- Pacto marco sobre condiciones especiales de trabajo 4x3.**

**- Pacto marco sobre condiciones especiales de trabajo responsabilidades familiares.**

**- Pacto marco sobre condiciones especiales de trabajo Federaciones y/o confederaciones jornada 4x3 responsabilidades familiares.**

**- Pacto marco sobre condiciones especiales de trabajo Federaciones y/ o confederaciones jornada 4x3.**

**- Pacto marco sobre condiciones especiales de trabajo Federaciones y/o confederaciones responsabilidades familiares.**

**- Pacto marco de condiciones especiales de trabajo en micro y pequeña empresa jornada 4x3 y responsabilidades familiares.**

**- Pacto marco de condiciones especiales de trabajo en micro y pequeña empresa jornada 4x3.**

**- Pacto marco de condiciones especiales de trabajo en micro y pequeña empresa responsabilidades familiares.**

**TEMA IMPORTANTE**

□

**PRONUNCIAMIENTO JURÍDICO DIRECCIÓN DEL TRABAJO  
SOBRE MIGRANTES EN CUANTO A TRABAJO**

□

□

**En principio, cabe señalar que en conformidad a la ley migratoria, el trabajador extranjero sólo podrá iniciar actividad laboral en Chile, una vez que haya obtenido la visación de residencia□ correspondiente o el permiso especial de trabajo para extranjeros.**

□

**Al respecto, el Decreto Ley N° 1094 de 10.07. 1975, que establece normas de extranjeros en Chile, complementado por el Decreto N° 597 de 24.del 11.de 1984, que aprueba el nuevo reglamento de extranjería, establece los diferentes tipos de permisos de residencia y autorización de trabajo, a saber:**



□

**Visa Temporaria: Habilita a su titular a realizar actividades remuneradas con cualquier empleador, desde que estampe dicho permiso en su pasaporte. También tiene la posibilidad de solicitar un permiso□ de trabajo□ mientras se tramita su solicitud de visa, si desea trabajar inmediatamente.**

□

**Podrán optar a este permiso, entre otros, los extranjeros que tengan vínculo con chileno, vínculo familiar con residente con permanencia definitiva, los profesionales y técnicos de nivel superior, los inversionistas y los ciudadanos de los estados parte del Mercosur ( Argentina, Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay ).**

□

**Visa Sujeta a Contrato.** Es el permiso de residencia que habilita a su titular a realizar actividades remuneradas, exclusivamente con el empleador con el cual suscribió el contrato.

□

**Permiso para trabajar con Visa de Estudiante:** Por regla general, aquellos extranjeros que sean titulares de visa de estudiante no pueden trabajar. Excepcionalmente se podrá otorgar esta autorización, con el objeto que puedan realizar su práctica profesional, o en casos excepcionales con el fin que costee sus estudios.

**Permiso para trabajar como Turista:** Por regla general, los turistas no pueden trabajar en el país. Sin perjuicio de lo anterior. El Departamento de Extranjería y Migración en Santiago y las Gobernaciones Provinciales podrán

**autorizarlos a trabajar en casos calificados, por un plazo máximo de 30 días prorrogables, mientras se mantenga vigente el permiso de turismo.**

□

**Por último, cada caso será tratado en forma particular.**

**SERVICIOS MÍNIMOS EN UNA EMPRESA EN HUELGA POR  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

□

## ¿ QUÉ SON LOS SERVICIOS MÍNIMOS ?

□

**Los servicios mínimos son aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión o servicio de una empresa que, sin menoscabar en su esencia□ el derecho a huelga, conforme al tamaño□ y característica de la empresa, establecimiento o faena, deben ser atendidas mediante el desarrollo de una huelga, cuando resultan estrictamente necesarias para proteger los bienes corporales e instalaciones y prevenir accidentes, garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o la atención de necesidades básicas de□ la población, incluidas aquellas relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.**

**Los servicios mínimos y el equipo de emergencia pueden ser calificados mediante un acuerdo directo alcanzado entre el empleador y todas las organizaciones sindicales existentes en la empresa, previa propuesta del primero.**

**La calificación debe ser realizada antes del inicio de la negociación colectiva, identificará los servicios mínimos de la empresa, el número y las competencias profesionales o técnicas que deberán tener los trabajadores que conformarán los equipos de emergencia en una eventual huelga en los futuros procesos de negociación colectiva.**

**Si la calificación se efectúa por acuerdo directo entre el empleador y las organizaciones sindicales vigentes en la**

**empresa, con posterioridad deberá ser depositada en la Inspección del Trabajo. Caso contrario al no haber acuerdo, interviene la Dirección Regional del Trabajo, la cual tendrá un plazo de 45 días corridos ( de lunes a domingo ), para emitir un pronunciamiento.**

## **TEMA □ □ I M P O R T A N T E**

□

## **FISCALIZACIÓN A EMPRESAS FORESTALES**

□

□

**Atención señores Empleadores, La Dirección del Trabajo entre octubre y noviembre 2017, efectuará una fiscalización a las empresas Forestales ( 90 ), en las Regiones del □ Biobío, la Araucanía y los Ríos**

□

**El plan especial de fiscalización se concentrará en las actividades □ de aserrío, astillas, postes y polines, pulpa y papel, tableros y chapas de las empresas seleccionadas.**

□

**A todas se les revisará el cumplimiento de normas básicas como contratos, jornadas de trabajo y descanso como también las remuneraciones, pero, sobre todo, de las de**

**higiene y seguridad pues tienen directa incidencia en la protección de los trabajadores.**

□

**También se verificará la existencia de Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad y de investigación de accidentes, además del funcionamiento de Comités Paritarios cuyos miembros tengan al menos cursos básicos de prevención de riesgos.**

□

**Asimismo, se determinará si las empresas cumplen con su obligación de entregar a sus trabajadores los elementos de protección personal pertinentes y de informarles eficazmente los riesgos específicos□ a lo que están expuestos, así como las medidas preventivas□ y de control para lograr un procedimiento de trabajo seguro y correcto.**



**En las faenas se exigirá señalización visible y permanente en zonas de peligro. En la maquinaria usada se exigirá protecciones que eviten atrapamiento, golpes, caídas y electrocuciones, mantenimientos, sistema de paradas de emergencias en las sierras de aserraderos, máquinas móviles con alarma de retroceso.**

**En caso de que las fiscalizaciones constaten riesgos inminentes para la salud y vida de los trabajadores se podrá decretar la inmediata suspensión de las o la faena.**

## **TEMA IMPORTANTE**

□

### **RECHAZO DE LICENCIAS MÉDICAS**

□

**¿ ANTE QUIEN SE RECLAMA POR EL RECHAZO O REDUCCIÓN DE LA LICENCIA MÉDICA Y EL CÁLCULO DEL SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL ?**

□

**Se reclama ante la Superintendencia de Seguridad Social si el que rechazó el derecho al subsidio por incapacidad laboral ( SIL ) es el Servicio de Salud o una C.C.A.F.**

□

**Ante la misma Superintendencia de Seguridad Social se reclama por el cálculo del subsidio efectuado □ por uno de los mismos Organismos ya citados.**

□

**El reclamo debe efectuarse antes de que transcurran 6 □ meses desde el término de la licencia médica, ya que el derecho a impetrar el subsidio prescribe en dicho plazo.**

□

**En cambio, si es una ISAPRE quien rechaza el derecho al subsidio por incapacidad laboral o determina un monto que se estima no está correcto, se debe reclamar ante la COMPIN del Servicio de Salud que corresponda al**

**domicilio señalado por el afiliado en el contrato de salud dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la fecha en que se notificó el rechazo del beneficio o cuyo pago se estima no efectuado correctamente.**

**En todo caso, en contra de la resolución de la COMPIN se puede apelar a la Superintendencia de Seguridad Social ( SUSESO ), debiendo tener presente que el derecho al subsidio prescribe dentro del plazo de seis meses contados desde el término de la licencia.**

**TEMA □ IMPORTANTE**

□

## **FISCALIZACIÓN PROGRAMADA**

□

**Se comunica a los señores Empleadores, que la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social ( SUSESO ), a contar del mes de octubre 2017 bajo el protocolo SUSESO-ISTAS 21, efectuarán una fiscalización a nivel nacional a 140 empresas chicas y grandes, empezando en la Región Metropolitana y aplicada progresivamente a todo el país.**

□

**La fiscalización se basará principalmente sobre la prevención de riesgos psicosociales que disminuyan las enfermedades profesionales de origen mental y otras como ser:**

□

**a) mantener las condiciones de seguridad y salud laboral en las faenas b), no informar a los trabajadores acerca de los riesgos laborales c), no suprimir los factores de peligro en el lugar de trabajo d), □ no dar cumplimiento de las medidas dispuestas por el Organismo Administrador de la ley N° 16.744 y e) no contemplar la empresa principal los elementos mínimos en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.**

**Esta fiscalización, tiene una modalidad de vigilancia del cumplimiento, lo que quiere decir que no se sancionará de inmediato □ las infracciones detectadas, sino que se otorgará un plazo de 30 días para enmendarlas, caso contrario de no cumplimiento, se aplicarán multas de 9 y 60 U.T.M.**

**Por último esta fiscalización, como se menciona anteriormente tiene por objetivo reducir a nivel nacional los factores que inciden en el aumento de las enfermedades profesionales de origen mental en el país.**

**TEMA IMPORTANTE**

**CARGA Y DESCARGA MANUAL**

□

## LEY DEL SACO

□

**Se comunica a todos los empleadores que, con fecha 17 de septiembre 2017, entró en vigencia la ley N° 20.949 publicada□ en el Diario Oficial el 17 de septiembre 2016 ( ley del saco ) que en su publicación modificó el artículo 211-H - del Código del Trabajo□ el cual se refería al máximo□ de carga manual que era de 50 kilogramos quedando en la actualidad en un máximo de 25 kilos. Dicha carga será modificada en la medida que existan otros factores agravantes, caso en el cual, la manipulación deberá efectuarse en conformidad a lo dispuesto en el decreto supremo N° 63, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, del año 2005, que aprueba reglamento para la aplicación de la ley N° 20.001, que regula el peso máximo de carga humana.**

**Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de**



**trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga.**

## **TEMA IMPORTANTE**

□

## **ENFERMEDADES LABORALES**

□

**DE ACUERDO A UN ESTUDIO REALIZADO POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO ( OIT ), □ A DIARIO MUEREN 6.300 PERSONAS EN TODO EL MUNDO A CAUSA DE ACCIDENTES O ENFERMEDADES RELACIONADAS AL QUEHACER LABORAL.**

□

**En base al Informe Anual que entrega la Superintendencia de Seguridad Social ( SUSESO ), solo el año pasado fueron diagnosticadas 7.232 enfermedades en las distintas mutualidades de nuestro país lo que equivale un aumento del 17% de estos casos en relación al año 2015.**

□

**Entre las principales conclusiones se □ desprende que las enfermedades laborales generan un número mayor de días**

**perdidos que los accidentes del trabajo y de trayecto, en promedio, 46 días de trabajo por licencia a causa de este tipo de patologías, el año pasado esta cifra aumentó en 11%, con un total de 51 días por enfermedad laboral. Sin embargo, a pesar de que se pierden menos días de trabajo, el número de accidentes de empleados es mayor. en lo que va del año, a partir de datos actualizados a mayo 2017, en Chile han ocurrido ya 2.218 enfermedades relacionadas con causas del trabajo, cifra considerablemente menor a la de accidentes laborales, que corresponde a 95.979.**

□

**El último informe de la Suseso arroja que, del total de enfermedades profesionales, el 53% dice relación con diagnósticos por salud mental, el 27% por dolencia del músculo esquelético, el 8% por causas dermatológicas y el 6% por enfermedades respiratorias, entre otras patologías.**

□

**En cuanto a genero, el 56% de los casos por enfermedades por trabajo se dieron en mujeres y el 44% en hombres.**

□

**Los datos desglosados por rubro muestran que los sectores con mayor número de enfermedades profesionales diagnosticadas fueron servicios ( 46% ), comercio ( 16,6% ) e industria ( 16,2% ). Estas tres áreas representaron el 79% del total de enfermedades laborales del 2016.**

□

**Es importante generar una conciencia preventiva en materia laboral que garantice un ambiente de trabajo seguro, ya que si bien a nivel institucional existe la labor de educar, formar, establecer controles y asegurar cumplimientos, la responsabilidad a nivel individual es esencial, así como saber qué hacer, a quién contactar y hacia dónde dirigirse en caso de accidente o enfermedad.**

□

**Si un trabajador sufre una enfermedad laboral lo primero que debe hacer es informa la situación a su empleador, quien tiene un plazo de 24 horas para notificar al Instituto de Seguridad Laboral o a la Mutual correspondiente y llenar el formulariio de Denuncia Individual de Enfermedad Profesional. Si el empleador no presentó la denuncia en el plazo estipulado, puede notificarlo el mismo empleado, o sus familiares, el Comité Paritario de Higiene y Seguridad ( CPHS ) de la empresa o el médico tratante. De esta forma, podrá ser evaluado y realizarse los exámenes necesarios para corroborar si la enfermedad es laboral.**

□

**Por último la ley N° 16.744 establece como enfermedad profesional aquella causada de forma directa por el**

**ejercicio de la profesión o el trabajo. Desde 2015, se incorporaron además al registro las patologías que causan incapacidad permanente o muerte.**

□

□

**TEMA IMPORTANTE LICENCIAS MÉDICAS**

□

**LO QUE TODO JEFE DEBE SABER SOBRE LAS LICENCIAS MÉDICAS**

□

**En Chile , el ausentismo laboral es del 53% mayor que en el resto de los países de la OCDE, con un promedio de 16,8 días perdidos por trabajador al año.**

**La licencia médica es el documento legal que existe para justificar ausencias al trabajo cuando estas obedecen a alguna contingencia de salud. El otorgamiento de la misma persigue dos objetivos: justificar la inasistencia del colaborador a su lugar de trabajo ( ya sea en forma total o parcial, por los días que dure la licencia ) y permitir que el trabajador perciba el correspondiente subsidio por incapacidad laboral si cumple los requisitos establecidos para ello.**

**sentismo I**

**Se asegura que si bien la mayoría de los empleadores conoce los plazos y acciones relacionados con la tramitación de las licencias médicas de sus empleados, suelen desconocer otro tipo de facultades, por ejemplo, el que la ley permite hacer una visita domiciliaria al trabajador, mientras este se encuentra con licencia.**

□

**En efecto, el Decreto Supremo N° 3 de Salud faculta al empleador, a través del área de Recursos Humanos, para realizar visitas domiciliarias, con el fin de verificar que el trabajador esté cumpliendo con el reposo que le permita recuperar su salud, sin que ello constituya una vulneración de derechos u hostigamiento.**

□

**Otro aspecto que pocos empleadores saben que están en la obligación de denunciar cualquier irregularidad, así como de verificar el cumplimiento del reposo.**



□

## AUSENTISMO

**Una □ experta en empleabilidad indica que los jefes también deberían saber cuál es el nivel de ausentismo que es considerado como normal.**

□

**En general el único parámetro que existe es el reporte que publica la OCDE para Chile, con cifras si de 2014, que indica 6,8 días de licencia médica por enfermedad común, al año, por trabajador. Ello equivale al 1,8% de ausentismo.**

□

**Las empresas donde esta cifra es superior podrían estar frente a políticas organizacionales o de productividad que están realmente enfermando a los trabajadores o, inclusive, estar frente a un uso excesivo de licencias para justificar una ausencia que no necesariamente tiene enfermedades de fondo, sino otros fines.**

□

## **PRESCRIPCION DE LAS LICENCIAS**

□

**Las licencias médicas solamente pueden ser prescritas por un médico cirujano ( incluidos los psiquiatras ), un cirujano dentista y un matron o matrona. Asimismo, vale la pena mencionar que se trata de un derecho que tienen los trabajadores que están acogidos a un sistema de salud ( Fonasa o Isapres ), que les permite ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante determinado período.**

## **TEMA ▯▯ IMPORTANTE**

▯

## **SEGURO Y SUBSIDIO DE CESANTÍA**

▯

**Nuestro sistema de seguridad ▯ social contempla dos organismos de protección para los trabajadores que pierden el empleo: el Seguro y el Subsidio de Cesantía.**

**El primero echa mano a los fondos ahorrados en una cuenta y el otro otorga ayuda económica por un determinado período. Para postular al subsidio se debe acudir al I.P.S. con los siguientes documentos :**

**a) Carné de identidad del interesado b) Formulario de solicitud de subsidio de cesantía que se obtiene en el IPS o en la Caja de Compensación c) Finiquito otorgado por el empleador d) Certificado de afiliación del IPS o AFP y por último Fotocopia de inscripción en el registro de cesantía del municipio.**

**Al percibir el subsidio, el beneficiario también puede optar a asistencia médica gratuita en los consultorios y hospitales del Servicio Nacional de Salud, y recibir asignación familiar y maternal por sus cargas reconocidas y asignación por muerte.**

□

**Para acceder al subsidio debe reunir los siguientes requisitos:**

**Tener a lo menos 52 semanas o 12 meses continuos o discontinuos de imposiciones en cualquier régimen previsional ( IPS o AFP ) dentro de los dos años anteriores a la fecha de cesantía .**

**Estar inscrito en el registro de cesantía de la municipalidad que corresponda al lugar de residencia del trabajador.**

**Estar inscrito en el registro de cesantes del IPS o de la caja de compensación.**

**Haber perdido el empleo por causas ajenas a su voluntad.**

**Cabe destacar que el subsidio de cesantía no se puede complementar con el seguro, ya que ambos son excluyentes.**

□

**El seguro de cesantía administrado por la A.F.C. cubre a los empleados dependientes regidos por el Código del Trabajo, que inician o reinician actividades laborales□ a partir del 2 de octubre 2002. Si el contrato es previo a esa**

**fecha, los trabajadores deben afiliarse voluntariamente en una sucursal de la AFC, o en su lugar de trabajo o bien en línea accediendo al sitio web de la entidad ( [www.afc.cl](http://www.afc.cl) ).**

□

**Para cada afiliado, la AFC crea una cuenta individual de cesantía ( CIC ), cuyos recursos acumulados son de propiedad □ de cada trabajador. Como complemento al ahorro individual, existe el Fondo de Cesantía Solidario (FCS), que es de reparto y se conforma con aportes del empleador y del Estado. Esta herramienta también cubre beneficios sociales, previsionales, de salud y asignación familiar. Y al tramitar su pensión, el beneficiario puede traspasar parte o la totalidad de esos dineros a su Cuenta de Capitalización Individual de la AFP; o una vez jubilado retirar en un solo giro todo el capital ahorrado. Si fallece, los recursos acumulados en la CIC se entregan a los herederos.**

**El seguro de cesantía no incluye a empleados públicos, funcionarios de las FF.AA. y de Orden, trabajadores independientes, menores de 18 años o con contrato de aprendizaje, asesoras del hogar y trabajadores pensionados( excepto aquellos pensionados por invalidez parcial )**

□

**TEMA □ IMPORTANTE □ ONLINE**

□

**TRABAJADORES □ FORESTALES**

□

**El trabajo forestal es una actividad peligrosa. Cada año, millares de trabajadores forestales □ fallecen o quedan lisiados a causa de métodos inseguros y por el peligro inherente a la tala de árboles gigantesco. Además, el trabajo realizado en condiciones inseguras repercute en el medio ambiente, al producir daños innecesarios a los árboles que sobreviven a las sierras de cadena. Un repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT marcará un hito.**

**Para la mayoría de la gnt, los bosques son lugares ideales para el esparcimiento, o sitios sobrecogedores por su belleza y la majestuosidad de sus árboles. Sin embargo, para más de tres millones de personas, los bosques son, además, un lugar de trabajo difícil y peligroso.**

**Casi todos los países, el trabajo forestal, junto con el de la construcción y la de minería, es de los sectores de actividad más peligroso. Las tasas de accidentes y de siniestros mortales son entre dos y tres veces superiores a**



las de otros sectores industriales, por ejemplo, en los Estados Unidos, la probabilidad de que un talador muera por causas de un accidente de trabajo durante una vida laboral de 25 años es de 1 a 20.

Mientras que los peligros inherentes al trabajo forestal han tenido muy escasa repercusión en los medios de comunicación social, la industria forestal ha sido sumamente criticada por los efectos adversos que produce en el medio ambiente. Gobiernos, empresarios y especialistas en medio ambiente son cada vez más conscientes de que la preocupación por el bosque y por el trabajador forestal van de la mano. Por ejemplo, el empleo de métodos inadecuados de tala de árboles y de extracción de madera provoca graves e innecesarios daños e incrementa el riesgo de accidentes. En cambio, el control cuidadoso de la dirección de la tala protege los árboles y contribuye a reducir el deterioro de la capa vegetal y de las corrientes fluviales, además de dar protección a los trabajadores. Así pues, una fuerza de trabajo estable y calificada es crucial para proteger tanto a trabajadores como a bosques. En la medida en que esta creencia se arraiga, son necesarias políticas que promuevan su puesta en funcionamiento.

En un esfuerzo por ofrecer a los gobiernos, la industria y

**los sindicatos de los estados miembros de la OIT pautas sobre los modos de compatibilizar la salud y seguridad con la protección del medio ambiente y la productividad de la industria forestal, la Organización Internacional del Trabajo ha convocado una reunión de treinta expertos forestales, que tendrá lugar en Ginebra y en la que se adoptará un repertorio de recomendaciones prácticas del trabajo forestal. Participarán en el evento representantes de los principales países productores de madera del mundo.**

## **LOS RIESGOS DEL TRABAJO FORESTAL**

**A pesar de los esfuerzos de muchas personas responsables, las cifras siguen siendo escalofriantes en la mayoría de los países, como se observa. En algunos países, como los de Europa Oriental, la situación tiende a empeorar.**

**Los trabajadores forestales denominan, con humor negro, a ciertos árboles " productores de viuda ". Se trata de troncos que, en lugar de caer al ser talados, se enganchan en las copas de otros árboles y quedan " colgados ". Los intentos de abatir esos troncos, sin la ayuda de un equipo adecuado y de una calificación suficiente, suelen ser fatales.**

**Incluso en manos expertas, la sierra de cadena es una de las herramientas más peligrosas jamás inventadas. Además de que los cortes y heridas abiertas son los tipos de lesiones más frecuentemente causados por las sierras de cadena, su vibración también puede provocar sordera y otras lesiones físicas. Trabajando a plena carga, la sierra de cadena produce un nivel de ruido que puede causar, en solo 15 minutos, lesiones auditivas irreversibles a los trabajadores de que no utilicen medios de protección. Los expertos estiman que la sierra de cadena seguirá siendo el principal factor de riesgo del trabajo forestal. Se espera que la utilización de esta herramienta, generalizada ya en los países desarrollados, aumente en los países en desarrollo a medida que las plantaciones generen un porcentaje cada vez mayor del volumen de extracción de madera.**

**Además de la vibración y de las lesiones auditivas, el deterioro físico provocado por un trabajo pesado y por la exposición a los rigores del clima obliga a muchos trabajadores forestales a cambiar de actividad o a jubilarse prematuramente. El desarrollo de máquinas modernas como la cosechadora de árboles , capaz de apresar, talar y limpiar de ramaje de un árbol entro sin necesidad de manipulación ni, incluso, de la cercanía física del operario, ha contribuido a reducir sustancialmente tanto la tasa de accidentes como el gasto de enrgía humana. No obstante, la máquina no constituye, por si sola, una solución. A menos que haya sido correctamente diseñada como lugar de trabajo y sea utilizada por personal calificado y organizado n turnos concebidos con criterios ergonómicos , incluso la máquina más moderna puede producir lesiones discapacitantes.La mayoría de estas enfermedades profesionales se desarrollan lentamente y producen los primeros síntomas□ algún tiempo después de producirse la lesión.**

**Por último, para mayor seguridad en las labores forestales se recomienda que la empresa, su dirección y la cooperación de los trabajadores constituyen el factor clave de la seguridad. En el repertorio subyace el principio de**

**que la seguridad es una responsabilidad de la dirección de igual importancia que otros objetivos de la empresa; y que, lejos de encomendarse a una estructura independiente regidas por sus propias normas, se debe integrar en la gestión global. Solamente si se dispone de un sistema de gestión de seguridad, de una plantilla de trabajadores calificados y de un esquema profesional de organización y planificación del trabajo, los medios técnicos serán eficaces y se desarrollará una cultura sobre la seguridad.-**

## **TEMA IMPORTANTE**

□

## **NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO REGLADA**

□

**Esta modalidad de negociación se encuentra regulada por el artículo N° 314 del Código del Trabajo y presenta las siguientes características:**

□

**-□ Puede iniciarse en cualquier momento.**

**-□ No se encuentra sujeta a restricciones de ninguna naturaleza.**

**-□ Los trabajadores solo pueden participar en este tipo de proceso, representados por una organización sindical.**

**-□ Tiene por objeto convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.**

□

**-□ Las normas procesales para la negociación colectiva reglada, no le resultan aplicables.**

□

**-□ No da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se establecen en la negociación colectiva reglada,□  
por tanto:**

□

**-□ No hay derecho a fuero para los trabajadores involucrados.**

**-□ No hay derecho a huelga ni lock-aut.**

**-□ No obliga□ a negociar al empleador**

**-□ No obliga a la empresa a suscribir un instrumento colectivo.**

□

**-□ El instrumento que se suscribe tendrá una duración□ que no podrá ser superior a tres años, pudiendo ser inferior a dos años.**



## **TEMA IMPORTANTE**

### **PERMISO POR MATRIMONIO**

□

**A contar del 18 de julio 2014, fecha de publicación de la ley N° 20.764, todo trabajador ( a ) que contraiga matrimonio tiene derecho a cinco días hábiles continuo de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Este permiso se puede utilizar, a elección del trabajador ( a ), en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores a su celebración.**

**Para hacer uso del beneficio el trabajador ( a ) debe dar aviso al empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la**

**celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación. Los días de permiso por matrimonio del trabajador ( a ), pactado individual o colectivamente a la fecha de publicación de la ley, son imputables a ella. Finalmente, cabe hacer presente que este beneficio también resulta aplicable a quienes han celebrado un acuerdo de unión civil por cuanto aun cuando la ley no ha contemplado de manera expresa tal posibilidad. En efecto, mediante ordinario N° 2888, de 31 de mayo 2016, la Dirección del Trabajo ha señalado que " El permiso por matrimonio que consagra el artículo N° 207 bis del Código del Trabajo, incorporado en la ley N° 20.764, es aplicable al trabajador o trabajadora que otorga el Acuerdo de Unión Civil conforme a la ley N° 20.830 ".**

□

**Para ello la Dirección del Trabajo se respalda en que el derecho a la igualdad de trato y de la garantía de no discriminación está garantizado en la Constitución Política y en la ley.**

□

## **TEMA IMPORTANTE**

### **COTIZACIONES DE TRABAJADORES EXTRANJEROS**

□

### **SANCIONES A QUE SE EXPONE UN EMPLEADOR EN CASO DE NO PAGAR LAS COTIZACIONES DE UN TRABAJADOR EXTRANJERO CUANDO CORRESPONDAN**

□

**Sin perjuicio de las medidas que adopte el Departamento de Extranjería y Migración del Ministerio de Interior y Seguridad Pública, organismo competente en materia de normas de estadía y residencia de extranjeros en Chile, si el empleador no paga las cotizaciones, los Inspectores constituyen la deuda previsional y remiten a las instituciones de previsión, una vez que las multas se encuentran ejecutoriadas, de acuerdo con el procedimiento normal establecido para estos efectos.**

**Por su parte, el artículo 3° de la ley N° 18.156, establece que los que invocaren la exención previsional establecida en la misma ley y no reunieren los requisitos de aplicabilidad, serán sancionados con una multa a beneficio fiscal de hasta 5 U.T.A. ( Unidades Tributarias Anuales ). Podrá aumentarse al duplo si incurriere en más de una infracción dentro del término de dos años. Corresponde aplicar esta sanción a la Dirección del Trabajo, siendo el empleador el infractor y no el trabajador.**

□

**Desde el punto de vista previsional los trabajadores extranjeros que laboran en Chile se encuentran afectos a las norma comunes□ y generales sobre la materia ( Decreto□ Ley N° 3.500, de 1980, D.F.L. N° 1, de 2005 del Ministerio de Salud, Ley 19.728. Ley 16.744 ).**

□

**Sin perjuicio de lo anterior, la ley 18.756 concede la posibilidad de no enterar en Chile el pago de las cotizaciones previsionales para las prestaciones de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, al trabajador extranjero que cumpla ciertas exigencias, tales como :**

□

**1.- Que las empresas firmen contratos con personal técnico□ extranjeros.**

□

**2.- Que el extranjero se encuentre afiliado a un régimen social fuera de Chile y cubra las prestaciones señaladas ( enfermedad, invalidez, vejez y muerte ).**

□

**3.- Que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la afiliación previsional fuera de Chile y que el trabajador manifiesta su voluntad de mantener esta afiliación.**

□

□

**El trabajador extranjero que opte por no cotizar en nuestro país, estará privado de acceder a los beneficios del sistema previsional chileno, salvo los derivados del sistema de cobertura de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y del seguro de cesantía, que son de cotización obligatoria para el empleador.**

**T E M A I M P O R T A N T E**

□

**S E M A N A C O R R I D A**

## 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 1° del artículo 41 del Código del Trabajo, norma que define el concepto de remuneración señalando que es una contraprestación en dinero o 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 estas son aquellas que subsisten por si mismas, independientemente de otra remuneración. De esta forma, tratándose de una remuneración fija, correspondería considerar el sueldo base diario por ser este un estipendio que se devenga en forma diaria y constituye una remuneración principal, toda vez que subsiste por asi mismo, en forma independiente de toda otra remuneración.**

□

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

□

## **TEMA IMPORTANTE ONLINE**

□

### **A.- CARRERA FUNCIONARIA □ LEY N° 19.378**

□

□

**¿ EL FUNCIONARIO JUBILADO Y QUE CONTINUA TRABAJANDO TIENE DERECHO A QUE SE LE RECONOZCA □ DICHO TIEMPO PARA EXPERIENCIA PARA LA CARRERA FUNCIONARIA ?**

**La Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia**

**administrativa, en dictamen N° 628/039 de 28.02.02, que el funcionario de Salud Primaria Municipal, que se rige por la ley N° 19.378, que haya obtenido la jubilación, pensión o renta vitalicia y que ha permanecido en el sistema, tiene derecho al reconocimiento de la experiencia para los efectos de su carrera funcionaria. De acuerdo con lo dispuesto por la letra a), del artículo 38 de la ley 19.378, el reconocimiento del elemento Experiencia para los efectos de la carrera funcionaria, no está condicionado a otras circunstancias que no sea la prestación efectiva de servicios en el área de salud no puede verse comprometido por el hecho de la jubilación.**

**Los años servidos en la salud privada no se computan para la carrera funcionaria Según el Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal Regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, el puntaje de experiencia es concedido a los funcionarios por cada dos años de servicios efectivos. Para dicho efectos se computan los períodos continuos y discontinuos trabajados en establecimientos públicos, Municipales o Corporaciones de Salud, en cualquier calidad jurídica. El tiempo a honorarios prestados en establecimientos públicos, Municipales o Corporaciones de Salud, habilita al**

**funcionario a solicitar el reconocimiento de experiencia respecto del o los períodos servidos en establecimientos públicos, Municipales o de Corporaciones de Salud sujeto a modalidad contractual.**

## **B.-REGISTRO DE ASISTENCIA**

□

## **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 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.**

□

## **TIPOS DE REGISTROS**

**De conformidad con lo establecido en el artículo N° 33 del Código del Trabajo el empleador se encuentra obligado a llevar un registro para controlar la asistencia y horas trabajadas de los trabajadores, registro que puede consistir en un libro de asistencia o un reloj control con tarjeta de registro. También se puede llevar un registro electrónico computacional en que el trabajador utilice una cinta magnética, siempre y cuando el dispositivo cuente con un visor que haga visibles los datos que registra o una hoja de comprobación que deje oportuna distancia de ellos o un sistema computacional de control biométrico por impresión dactilar, sistema que la Dirección del**

**Trabajo lo hace asimilable a un reloj control.**

## **TIMBRAJE DE TARJETAS ASISTENCIA**

**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 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.**

□

## **C.- DERECHOS LABORALES, PLAZOS Y PRESCRIPCIÓN**

□

### **HORAS EXTRAORDINARIAS**

**De acuerdo a lo establecido en el inciso 4° del artículo 510 del Código del Trabajo, el derecho al cobro de horas extraordinarias prescriben en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas. Es del caso señalar que el artículo N° 2.493 del Código Civil, establece que el que quiera aprovecharse de la prescripción debe alegarla, el juez no puede declararla de oficio. De esta forma, la inactividad del acreedor solo puede ser aprovechada por el deudor cuando es alegada inicialmente en su favor y ha sido declarada la prescripción por el Tribunal Competente.**

## **OTROS DERECHOS**

**Los derechos laborales prescriben en el plazo de dos años contados desde que se hicieron exigibles de acuerdo al artículo 510 del Código del Trabajo. En el evento que el contrato haya terminado, la acción del trabajador debe ejercerla dentro del plazo de seis meses contados desde la terminación de los servicios. De de esta manera, hay que distinguir entre las prescripciones de los derechos y acciones mientras está subsistente la relación laboral y la prescripción de los mismos cuando dicha relación termina.**



**PRIMER CASO**, es decir, cuando está vigente el contrato, en lo que dice relación con la prescripción de los derechos, se aplica la regla general, esto es, prescriben en el plazo de dos años contados desde la fecha que se hicieron exigibles, no existiendo plazo para ejercer la acción, de forma que ésta subsiste mientras se mantiene vigente la relación laboral.

**SEGUNDO CASO**, extinguida la relación laboral, los derechos prescriben igualmente en el plazo de dos años contados desde que se hicieron exigibles, por aplicación de la regla general, en tanto que la acción para exigir el cumplimiento de los mismos prescribe en el plazo de seis meses, contados desde la terminación de los servicios. Finalmente, cabe señalar que la prescripción, como un modo de extinguir derechos y obligaciones solo produce efectos cuando ha sido declarada judicialmente.

**Finalmente, se debe manifestar que la prescripción debe ser alegada, declarada judicialmente por el Tribunal Competente.-**

## **CICLO DE DESCANSO EN JORNADA BISEMANAL**

**El artículo 36 del Código del Trabajo establece que el descanso semanal empezará a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminará a las 0.6.00 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación de los turnos de trabajo. Ahora bien, teniendo presente que la norma del citado artículo 36 regula los descansos, ella 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 domingos y festivos en los referidos sistemas debe iniciarse a las 21 horas del día anterior al 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, caso en el cual los trabajadores sujetos a dicho sistema pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 y las 24:00 horas del día anterior al del descanso compensatorio , o entre las 0:00 y las 06:00 del día siguiente del descanso compensatorio**

## **TEMAS IMPORTANTES ONLINE**

### **1.-CANTIDAD DE BAÑOS Y EXCUSADOS QUE DEBEN**







**91 a100**  
**6**  
**6** **10**

**Finalmente, cabe indicar que si existen más de 100 trabajadores por turno se agregará un excusado y un lavatorio por cada quince ( 15 ) trabajadores y una ducha por cada diez ( 10 ) trabajadores.**

## **2.-FERIADOS OBLIGATORIOS**

**Los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, serán feriados obligatorios, con excepción de aquellos que se desempeñan en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimientos, tales como, cines, espectáculos en vivos, discotecas, pub, cabarets, locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos, casino de juego y otros ingresos de juego legalmente autorizados. Tampoco es aplicable a los trabajadores de expendio de combustibles, 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 lugar. Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, los trabajadores exceptuados de los descansos irrenunciables en el comercio tendrán derecho a los mismos, a lo menos, una vez cada dos años respecto de un mismo empleador, pudiendo pactar con este la rotación del personal necesario para este fin.**



□

### **3.- CONTRATO □ DE TRABAJO □ CON JORNADA PARCIAL**

**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 de aquellas establecidas en el artículo 38 del Código del Trabajo que permiten incluir los domingos y los festivos como parte de la jornada ordinaria. En relación con la duración que tendría la prestación de los servicios y la circunstancia de que se trabaje solo los " fines de semana ", puede señalarse que si en la ejecución de tales trabajo se dan los elementos que configuran un contrato de trabajo, esto es, una prestación de servicios personales, el pago de una remuneración por estos servicios y la ejecución de los servicios □ en situación de subordinación o dependencia, existirá un contrato de trabajo, independientemente de su duración y oportunidad de ejecución. La Dirección del Trabajo ha establecido en su jurisprudencia administrativa, en dictamen N° 8402/294**

**de 26.12. 91, que es procedente la celebración de un contrato de trabajo que obligue al trabajador a prestar servicios solamente en algunos días de la semana. Ahora, si los servicios se prestan durante los días de fin de semana, esto es, incluyendo el día domingo, debe tenerse presente que la sola circunstancia de que se esté en presencia de algunas de las faenas o labores contempladas en el artículo 38 del Código del Trabajo faculta a las partes para distribuir la jornada en forma que incluya los días domingo y festivos, sin necesidad de calificación previa de la Dirección del Trabajo.**

□

#### **4.-DESCANSO COLACIÓN EN JORNADA LABORAL DE DOS O TRES HORAS**

**Cuando se ha convenido una jornada parcial de trabajo, esta es, aquella que no supera las 30 horas semanales, la jornada diaria debe ser continua pudiendo interrumpirse□**

**por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para colación, conforme se establece en el inciso 3° del artículo 40 bis A del Código del Trabajo. Por su parte, la Dirección del Trabajo ha establecido en su doctrina, contenida en dictamen N° 0339/027.30.01.2002, que el trabajador que ha pactado jornada parcial de trabajo tiene derecho al descanso dentro de la jornada de trabajo para los fines de la colación en los términos señalados en la norma legal, vale decir, por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora. Ahora bien, teniendo presente que el objetivo que se ha propuesto la ley al implantar un descanso dentro de la jornada, claramente explicitado en el artículo 34 del Código del Trabajo, 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 seguir laborando, la Dirección del Trabajo ha establecido en el dictamen señalado precedentemente numerando 3.1, que si la jornada diaria comprende un reducido número de horas no resulta procedente interrumpir la misma para tales efectos, toda vez que no existiría un desgaste de fuerzas en la primera parte de su jornada, susceptible de reponer.**

□

## **5.- INVESTIDURA DE MINISTRO DE FE**

**Procedimiento que sigue la Dirección del Trabajo para designar como ministro de fe a funcionarios públicos.**

**De acuerdo a lo previsto en el artículo 6° de la ley N° 19.296, que establece normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la administración del Estado, serán ministros de fe para los efectos de la señalada ley, los Notarios, los oficiales del registro Civil y los funcionarios de la administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo. Ahora bien, 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 ministros 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 ).-**

□

## **6.-COTIZACIONES PREVISIONALES DE□ LOS TRES PRIMEROS DÍAS DE UNA LICENCIA MÉDICA**

**De conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 del D.F.L.N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. que estableció normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado, los subsidios se devengan desde el primer día de la correspondiente licencia médica, si esta fuera superior a 10 días o desde el□ cuarto día, si ella fuere igual o inferior a dicho plazo. De esta forma, los tres primeros días de una licencia médica que dura 10 días o menos, no dan derecho al subsidio ni el empleador se encuentra obligado a pagar remuneración por tales días. Ahora bien, respecto de los primeros tres días de la licencia que no genera subsidio debe señalarse que la**

**entidad pagadora del subsidio debe efectuar cotizaciones por el período de carencia de los tres primeros días de una licencia médica inferior a 11 días, ya que existiendo pago de subsidio, aún por un día ( en el caso de una licencia por 4 días ), de dicho subsidio se descontarán las cotizaciones de todo el período de duración de la licencia médica, incluido el período de carencia, incrementándose el subsidio determinado en el monto que corresponda pagar por concepto de tales cotizaciones.**

□

**Si trabajador acogido a pensión de vejez o invalidez total hombre o mujer, perteneciente al sistema nuevo o al antiguo de previsión continua laborando de modo dependiente, deberá cotizar el 7% para salud, estará exento de la obligación de cotizar para el fondo de pensiones y sobrevivencia y su empleador no deberá pagar la cotización correspondiente. Los empleadores de mujeres afiliadas mantendrán su obligación de cancelar la cotización para financiar el seguro, ya que las afiliadas no pensionadas, mayores de 60 años y menores de 65, que continúen cotizando pueden pensionarse por invalidez hasta los 65 años de edad, teniendo el derecho al aporte adicional, para lo cual deben estar cubiertas por el seguro de invalidez y sobrevivencia.**

□

## **7.- LA CORTE SUPREMA CONDENÓ A EMPRESA POR NO NOTIFICAR CAUSA DE DESPIDO**

**Fallo dice que empleador tiene que indicar en la carta la causal legal y los hechos que lo fundan, para que el empleado se pueda defender.**

□

**La Corte Suprema acogió el recurso □ de unificación de jurisprudencia y condenó a empresa por el despido indebido de una trabajadora a quien no se le notificaron la causa legal ni hechos en que se fundó su desvinculación.**

□

**En fallo unánime, la Cuarta Sala del máximo tribunal integrada por los ministros Ricardo Blanco, Gloria Ana Chevesich, Andrea Muñoz, Carlos Cerda y el abogado Rodrigo Correa acogió la acción judicial presentada por Marta Pérez Azocar en contra de la empresa Miguel Canale y Cía Ltda, que se dedica a la fabricación de cuerdas.**

**De esta manera se revocó la sentencia del fallo dictado por la Corte de Apelaciones de San Miguel, que acogió recurso de nulidad y desestimó la acción judicial de la trabajadora.**

□

**" Al no tener certeza acerca de la causa de su separación de la fuente laboral, no estaba en condiciones de defenderse, ofreciendo prueba para rebatirla. También debe indicarse la norma que la consagra y, finalmente debe ser notificada al trabajador, personalmente o mediante su envío por carta certificada al domicilio registrado en el contrato, lo que ha de perfeccionarse dentro del tercer día hábil siguiente a la cesación, con copia a la Inspección del**



**Trabajo". argumenta El máximo tribunal.**

**Agregan que el empleador tiene que indicar en la carta de despido tanto la causal legal como los hechos en que se funda, " los que han de ser específicos y no genéricos "-**

□

## **8.- EL FINIQUITO**

**El finiquito es la manera legal mediante la cual un trabajador y su empleador ponen término a la relación laboral, en caso de renuncia o despido.**

**El inciso 1° del artículo N° 177 del Código del Trabajo preceptúa que el finiquito, la renuncia, y el mutuo acuerdo**

deben constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo o notario público, no podrá ser invocado por el empleador. Sin embargo, el inciso 7° del mismo artículo señala que no tendrá lugar lo señalado precedentemente en el caso de 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. Ahora, si bien es posible sostener que la ley no requiere que se suscriba un finiquito al término de los contratos de duración no superior a 30 días, y que en caso de suscribirlo no sería necesario su ratificación ante un ministro de fe, la doctrina de la Dirección del Trabajo contenida en los dictámenes N°s 5180/352 de 11.12.00 y 4299/177 de 29.07.96, ha sostenido que no existe impedimento para que se suscriba tal documento, exigencia que por lo demás es necesario para efectos probatorios. Asimismo la jurisprudencia administrativa ha sostenido que resulta jurídicamente procedente que un finiquito de tal naturaleza sea ratificado ante los inspectores del trabajo.

□

**OTROS:**

## **FECHA DE PAGO DEL FINIQUITO**

**De acuerdo con lo establecido en el artículo N° 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.**

□

## **DERECHO RESERVADO**

**El finiquito que suscriben las partes y se ratifica ante un misnistro de fe, puede contener reservas de acciones a derechos respectos a los beneficios contenidos en dicho documento, ya sea en cuanto a su procedencia, forma de cálculo, pago etc. La Dirección del Trabajo ha establecido mediante dictamen 0824/0021. 26.02.03, que los servicios del trabajo estarían facultados para conocer y resolver los reclamos de trabajadores relacionados con derechos reservados en un finiquito, en todo los casos en que no existe una controversia en cuanto a la existencia del derecho, sino 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 Juzgados del Trabajo respectivos, quienes deben conocerlas y resolverlas, según lo dispone el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo.**

□

## **7.- EL ACOSO SEXUAL**

**Se produce acoso sexual cuando una persona hombre o mujer realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona afectada hombre o mujer y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Las conductas constitutivas de acoso no se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluiría cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, el que puede producirse por cualquier medio, incluyendo las propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.**

**La persona víctima de acoso sexual 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. El empleador puede optar entre hacer directamente una investigación interna o dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tiene 30 días para efectuar la investigación. La investigación interna efectuada por el empleador debe realizarse en un plazo de**

**30 días. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo. Si la denuncia es hecha por el afectado hombre o mujer o derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, ésta efectuará una investigación en los mismos términos descritos anteriormente. Finalizada la investigación la Inspección del Trabajo le comunica los resultados al empleador y de haber comprobado la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.**

**Las sanciones, que deben estar contenidas en el respectivo Reglamento Interno de la empresa, pueden consistir en el despido del trabajador o trabajadora cuando se ha comprobado su condición de acosador, sin derecho a indemnización, aplicándose la causal establecida en el N° 1 letra b) del artículo 160 del Código del Trabajo, tipificada como conducta de acoso sexual. Alternativamente, el trabajador o trabajadora afectado por acoso sexual por parte de su empleador o empleadora puede acudir al Tribunal del Trabajo respectivo poniendo término al contrato de trabajo demandando el pago de las indemnizaciones legales correspondientes, pudiendo solicitar el incremento del 80% de sus indemnizaciones legales si el empleador no dio cumplimiento al**

**procedimiento por acoso sexual antes señalado.-**

**TEMA IMPORTANTE ONLINE**

**DIFERENCIA REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN,  
HIGIENE Y SEGURIDAD**

**El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que regula el artículo N° 153 del Código del Trabajo y el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad normado por la Ley N° 16.744, y el Decreto Supremo N° 40 de 1969, que aprobó el Reglamento sobre la prevención de Riesgos Profesionales .**

**Estos Reglamentos estan obligados a confeccionarlos las empresas que ocupen normalmente 10 o más trabajadores, se pone en conocimiento de los trabajadores 30 días antes que comience a regir, se entrega copia a CPHS, Delegado de Personal y Sindicato, se debe remitir copia del Reglamento a la Dirección del Trabajo y al Ministerio de Salud, puede contemplar como sanciones amonestaciones verbales o escritas y multas de hasta el 25% de la remuneración diaria, el monto de las multas es para los servicios de bienestar o el Sence. REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD. Tiene obligación de confeccionarlo toda empresa o entidad sin importar el número de trabajadores, se somete a consideración del Comité Paritario o de los trabajadores 15 días antes que empiece a regir, no existe obligación de remitir copia a ningún organismo, las sanciones también pueden ser amonestaciones verbales o escritas y multas de hasta el 25% de la remuneración diaria, el dinero se usará para premio de los obreros, previo descuento del 10% para el fondo de rehabilitación de alcohólicos.**



## **TEMA IMPORTANTE ONLINE**

### **CONTRATOS A HONORARIOS**

□

### **DERECHOS DE LAS PERSONAS CONTRATADAS A HONORARIOS**

**Las personas que prestan sus servicios a honorarios no se rigen por el Código del Trabajo, de manera que no les asiste ninguno de los derechos que tal normativa**

**establece como, por ejemplo, el derecho al feriado anual, a las indemnizaciones por años de servicios, al descanso por los días festivos, etc. Tal personal se rige por las reglas del arrendamiento de servicios inmatrimiales que regula el párrafo noveno Título XXVI, del libro IV, del Código Civil, razón por la cual los Servicios del Trabajo no tienen competencia para conocer y pronunciarse sobre los conflictos derivados de tal contrato, correspondiéndole a los Tribunales de Justicia tal competencia. Finalmente, cabe indicar que los beneficios a que tienen derecho las personas contratadas a honorarios serán aquellos que las partes hayan convenido en el respectivo contrato de prestación de servicios.**

## **TEMA LABORAL IMPORTANTE**

□

## **PROYECTO DE LEY DE INCLUSIÓN LABORAL DE**

## **PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**

□

**La iniciativa, crea un sistema de inclusión laboral que obliga a los organismos públicos civiles y militares, y a las grandes empresas privadas, en ambos casos con 200 o más trabajadores, a reservar un número no menor al 1% de la dotación de personal para personas con discapacidad o que reciban pensión de invalidez.**

**En el sector público Dirección Nacional del Servicio Civil y el Servicio Nacional de la Discapacidad serán responsable de velar por su cumplimiento. En el sector privado, tal responsabilidad recaerá en la Dirección del Trabajo.**

**El Proyecto también consagra el principio de no discriminación en el Estatuto Administrativo. Además se fija en 26 años la edad límite para suscribir contrato de aprendizaje con personas con discapacidad. También, determina el principio de equidad remuneracional, eliminando la posibilidad de que en el contrato de trabajo que se celebre con una persona con discapacidad se pueda estipular una remuneración sin respetar las normas sobre ingreso mínimo.-**

□

□

□

□

□

□

## **CONSULTA SOBRE NUESTRAS CAPACITACIONES Y ASESORIAS**

□

□

**GRUPORETETRA**

**informa que sus numeros telefónicos son:  
(56)(2)26359036 y (56)(2)26343140**

□

□

□