

Módulo de Gestión Interna

Apunte N° 10

*Patricia Jara J.
Ingeniero Comercial.*

Nociones Básicas de Legislación Laboral

El empleo es un ámbito relevante para la inserción en la sociedad y está relacionado con la dignidad y la condición humana. Así, se transforma en un factor primordial en el desarrollo de los seres humanos, a través del cual se hace posible la expresión de sus distintas capacidades en un quehacer que es realizado con otras personas, y en el cual se da una transformación del mundo y, al mismo tiempo, una transformación de la persona.

La experiencia mundial llevó a construir legislaciones que rigen el mundo del trabajo y que tienen como objetivo primordial proteger la dignidad y los derechos de los trabajadores y regular las condiciones laborales en general.

Así como el trabajo es una necesidad y un derecho, la legislación laboral que protege a los trabajadores es una herencia a la cual debe tener acceso todo trabajador por ser tal, como parte de los bienes y recursos que la sociedad, en el curso de su historia, ha puesto a su disposición.

Si bien es cierto que los cambios que han afectado a las condiciones del mercado laboral tienden a la precarización del empleo y a la vulnerabilidad de la condición de los trabajadores, no es menos cierto que el conocimiento de los derechos y responsabilidades de los trabajadores es una herramienta fundamental para defender y exigir su cumplimiento.

El Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo es un compromiso entre dos partes. El trabajador, que se compromete a prestar un servicio, y el empleador, que se compromete a pagar un sueldo por ese servicio.

Tipos de Contratos:

Contrato Individual
Contrato Colectivo

Contrato escrito:

Recuerde, el contrato siempre debe constar por escrito y en dos copias para que usted se guarde una. Debe firmarse dentro de los **15 primeros días en que uno se ha incorporado al trabajo**. En el caso de los contratos por obra, trabajo o servicio determinado, o de duración inferior a 30 días, el contrato debe constar por escrito dentro del plazo de 5 días.

OJO: La ley presume la existencia de un contrato aun cuando éste no se haya escriturado, si se comprueba la prestación de servicios personales bajo subordinación o dependencia.

Partes de un Contrato de Trabajo.

1. Lugar y fecha del contrato.
2. Individualización de las partes, incluye nacionalidad y fecha de nacimiento e ingreso del trabajador.

3. Función a desempeñar y lugar o ciudad donde se realizará. Si el trabajo requiere viajar se entiende como lugar de trabajo toda la zona geográfica que abarca la empresa.
4. Monto de la remuneración y cuando se pagará, si mensual o semanal, que día o fecha cada vez.
5. Jornada de trabajo, duración y distribución horaria, es decir, cuántas horas cada día, y qué días, y si la jornada es diurna o nocturna.
6. Plazo de duración del contrato.

Otros pactos que se acuerden

Las partes podrán decidir incluir otros contenidos en el contrato de trabajo, como por ejemplo la asignación de movilización, la asignación de colación, algún bono que entrega la empresa a los empleados, entre otros.

Otros ejemplos son establecer que el trabajador tendrá más vacaciones que las legales o en el caso de los gerentes establecer que podrán utilizar ciertos vehículos de la empresa.

Cambios

Toda modificación a un contrato, como aumento de remuneración o cambio de jornada laboral, debe hacerse por escrito. La ley señala que la modificación puede hacerse en el dorso del mismo contrato de trabajo o en un documento anexo.

En general los aumentos de sueldo se establecen a través de un timbre estampado en el reverso del contrato. Las empresas también crean un anexo escrito, el cuál debe ser firmado por ambas partes, al igual que el contrato.

Escrituración

La ley obliga a escriturar tanto los contratos de trabajo como las modificaciones. Aunque un trabajador declare por escrito que renuncia a la escrituración del contrato, esto no es legal, ya que corresponde a un derecho irrenunciable y por lo tanto el empleador será sancionado.

El empleador tiene 15 días desde que el trabajador ingresa a la empresa, para escriturar este documento.

En el caso que la empresa no lo haga se expone a dos problemas: por una parte podría recibir una sanción (multa de 5 UTM) de la Dirección del Trabajo, y por otra, sin contrato se presumirán como efectivas todas las condiciones que establezca el trabajador respecto a su relación laboral con la empresa.

La empresa también se verá expuesta a multas cuando las modificaciones al contrato, como por ejemplo aumento de sueldo, cambio de funciones o cambio de lugar donde se prestan los servicios, no estén escrituradas.

Plazos del Contrato de Trabajo

Un contrato puede ser: a plazo fijo, indefinido, o por obra:

- **A plazo fijo**, este contrato indica su fecha de término, no más de un año.
- **Indefinido** es el contrato que no indica la fecha de término.
- **Por obra** quiere decir que el contrato finaliza cuando se termina la obra que se acordó.

Un contrato a plazo fijo puede renovarse, pero después de la segunda renovación para a ser indefinido.

Si el trabajador sigue trabajando, con conocimiento del empleador, después de la fecha de término del contrato a plazo fijo, ese contrato pasa a ser indefinido.

Jornada de Trabajo

Jornada ordinaria de trabajo es el tiempo en que el trabajador presta sus servicios al empleador. Su duración debe establecerse en el contrato de trabajo.

La **jornada ordinaria semanal** puede ser legal o parcial.

La **jornada legal** tiene un máximo de 45 horas semanales, las que no pueden distribuirse en menos de 5 días ni más de 6 días.

Jornada parcial es la que tiene menos de 45 horas semanales. Por ejemplo, una persona que trabaja sólo los fines de semana.

La **jornada ordinaria diaria**, sea legal o parcial, no podrá durar más de 10 horas diarias. Salvo, si es indispensable trabajar más tiempo para evitar perjuicios en la marcha normal de la empresa o faena. En caso de fuerza mayor o caso fortuito. Para impedir accidentes, o para efectuar reparaciones impostergables en la maquinaria o instalaciones. Dichos casos serán excepcionales y el tiempo trabajando por esa causa se pagará como extraordinario.

Jornada pasiva es el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador sin realizar labor por causas ajenas al trabajador. Por ejemplo: falta de materia prima, paralización por defectos de maquinaria, factores climáticos que impiden realizar la labor, etc. Este tiempo forma parte de la jornada ordinaria de trabajo.

La Remuneración

Remuneración es el dinero que el trabajador recibe en razón del contrato de trabajo. Se fija por unidad de tiempo: día, semana, quincena o mes. O bien, por pieza, medida, obra, producción, trato o comisión.

Sueldo bruto es la remuneración imponible:

Sueldo fijo
+ Horas extraordinarias
+ Comisión
+ Participación
+ Gratificación
= Remuneración imponible.

Sueldo líquido es la remuneración imponible, menos los descuentos legales:

- impuestos
- salud (7%)
- previsión (10%)
- sindicato
=Sueldo líquido.

Comisión es un porcentaje por ventas, compras u otras operaciones, acordado en el contrato.

Participación es una proporción de las utilidades de la empresa, otorgado en forma voluntaria y en libre acuerdo.

Gratificación es una parte de las utilidades de la empresa, que por ley se distribuye entre los trabajadores.

No constituye remuneración las asignaciones por movilización, pérdidas de caja, desgaste de herramientas, colación, prestaciones familiares, indemnización por años de servicio, ni las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

La **periodicidad** del pago de la remuneración se acuerda en el contrato. Puede ser mensual,

quincenal, semanal o diaria, pero no mayor que un mes.

El pago de la remuneración debe hacerse:

- En efectivo, salvo que el trabajador pida que sea en cheque u otro instrumento.
- Entre lunes y viernes y en el lugar de trabajo.
- Como máximo una hora después de terminada la jornada laboral.

El trabajador debe recibir una copia de su liquidación de sueldo y guardarla. Así se acredita el pago de la remuneración y existencia de la relación laboral.

Otros descuentos a solicitud del trabajador, el empleador podrá descontar:

Cuotas de dividendos hipotecarios o de ahorro para la vivienda, esto no podrá exceder el 30% de la remuneración.

Sumas determinadas para efectuar pagos de cualquier naturaleza, no podrán exceder el 15% del total.

No se pueden hacer descuentos, retenciones ni compensaciones por arriendo de habitación, luz, medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie; o por multas no autorizadas en el reglamento interno; ni tampoco por hurtos o pérdidas de caja.

Registro de asistencia y horarios. El empleador tiene obligación de llevar un registro para control de la asistencia y las horas trabajadas, sean ordinarias o extraordinarias, como un libro de asistencia del personal o un reloj control con tarjetas de registro.

Horas extraordinarias. La jornada legal es de 45 horas semanales y se pueden pactar hasta dos horas extraordinarias al día, siempre que esto no dañe la salud del trabajador.

No se consideran extraordinarias las horas trabajadas en compensación de las que el trabajador haya solicitado mediante un permiso por escrito autorizado por el empleador.

Las horas extraordinarias deben pagarse con un recargo de 50% sobre el sueldo convenido en el contrato.

Cálculo de horas extraordinarias

- Trabajador con sueldo mensual: multiplicar el sueldo mensual por 0,0072917.
- Trabajador con sueldo semanal: multiplicar el sueldo semanal por 0,03125.
- Trabajador con sueldo diario (jornada de 6 días): multiplicar el sueldo diario por 0,1875.
- Trabajador con sueldo diario (jornada de 5 días): multiplicar el sueldo diario por 0,15625.
- Trabajador con sueldo por hora: multiplicar el sueldo hora por 1,5.

Sueldo Mínimo

La ley N° 20.359, publicada en el Diario Oficial el 27.06.2009, estableció en su artículo 1° los valores del ingreso mínimo mensual a contar del 1° de julio de 2009, quedando en \$165.000 para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta de 65 años de edad. Para los mayores de 65 años de edad y para los trabajadores menores de 18 años de edad el monto del ingreso mínimo mensual quedó en \$123.176 y para fines no remuneracionales quedó fijado en \$106.435.

Respecto de la remuneración mínima de los trabajadores de casa particular, al ser equivalente al 83% del ingreso mínimo mensual conforme lo dispone el inciso 2° del artículo 151 del Código del Trabajo, ha quedado fijado en \$136.950.

Es del caso señalar que a contar del 1° de marzo de 2010 el ingreso mínimo de las trabajadoras de casa particular será equivalente al 92% del ingreso mínimo mensual y a partir del 1° de marzo de 2011 será igual al 100% del ingreso mínimo mensual.

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

De conformidad con la doctrina sustentada por la Dirección del Trabajo, entre otras, en

dictamen 2499/117 de 27.04.94, cuando el trabajador ha pactado una remuneración fija mensual, para determinar el descuento por un día no laborado debe dividirse tal remuneración por 30. Es del caso señalar que cuando la remuneración es convenida mensualmente importa que el empleador está remunerando los días laborados y todos aquellos del mes en que no se presta servicio, razón por la cual la división se efectúa por 30, cualquiera sea la cantidad de días que contemple un determinado mes.

¿Los minutos u horas de atraso en que incurra un trabajador al iniciar su jornada pueden ser descontado de sus remuneraciones?

Los atrasos en que pueda incurrir un trabajador importa que por dicho tiempo el trabajador no ha prestado servicios a su empleador, por lo que en principio no tendría derecho a remuneración. Con todo, cabe tener presente que la circunstancia de llegar atrasado a sus labores no necesariamente implica que las remuneraciones del dependiente sufrirán descuento, toda vez que para que sea procedente efectuar los señalados descuento, la semana debe terminar y sólo en dicho momento el empleador podrá saber si el dependiente ha cumplido con su jornada laboral pactada en el contrato. En efecto, el empleador al término de cada semana debe sumar las horas trabajadas consignadas en el registro de asistencia y anotar tal sumatoria en él y el trabajador firmar en señal de aceptación. De esta manera, si la sumatoria de la semana da una cantidad de horas trabajadas inferior a la convenida en el contrato el empleador se encontrará facultado para descontar de la remuneración del mes el tiempo no laborado, esto es, las horas que faltaron para completar la jornada ordinaria convenida. Es del caso señalar que la Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa, entre otros, en dictamen 6725/306, de 16.11.94, que atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causas legales que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

Asignaciones No Imponibles:

Asignación de colación: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 inciso 2° del Código del Trabajo, la asignación de colación no constituye remuneración y, por ende, no es imponible. Por su parte, la jurisprudencia de la Superintendencia de Seguridad Social ha sostenido que aun cuando la asignación de colación haya sido excluida del concepto de remuneración por el Código del Trabajo, adquirirá tal carácter en la medida que la suma otorgada por tal concepto exceda los gastos razonables de colación en que el dependiente debe incurrir para alimentarse durante las horas de trabajo, correspondiendo al inspector del trabajo respectivo calificar esta circunstancia en cada caso en particular. Así las cosas, la asignación de colación no será imponible si su monto dice relación con: a) el valor que normalmente debe pagar el trabajador por el rubro destinado a ser cubierto por esa prestación, b) al rango socio-económico del dependiente, y c) al nivel de remuneraciones del mismo.

Asignación por pérdida de caja: es aquella suma de dinero que se paga a los trabajadores que cumplen funciones de cajeros o que con motivo de sus cargos, custodian dineros o valores, a fin de ponerlos a cubierto de las pérdidas eventuales a que pueden verse expuestos. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 inciso 2° del Código del Trabajo, no constituye remuneración y, por ende, no es imponible. El monto máximo a convenir estará dado por las necesidades que se quieren cubrir, en relación con la cuantía de los dineros o valores que manejan, pero el monto debe ser el razonable y prudente para tales fines.

Viático: Para los efectos de la legislación laboral, se entiende por viático la suma de dinero de monto razonable y prudente que los empleadores pagan a los trabajadores a fin de que éstos solventen los gastos de alimentación, alojamiento o traslado en que incurran con motivo del desempeño de sus labores, siempre que para dicho efecto deban ausentarse del lugar de su residencia habitual. Por otra parte, cabe tener presente lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 41 del Código del Trabajo, norma que establece que no constituyen remuneración y, por ende, no son imponibles, las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de

herramientas y de colación, los viáticos, las asignaciones familiares, la indemnización por años de servicios y las demás que deban pagarse al extinguirse el contrato, y, en general, las devoluciones de gastos en que incurra el trabajador por causa del trabajo. De esta manera, resulta fundamental para que no constituya remuneración los montos que pague el empleador por viático que este guarde relación con los fines que persigue tal beneficio, esto es, que se utilicen para solventar los gastos señalados precedentemente y sean de monto razonable y prudente.

Asignación por desgaste de herramientas: es una suma de dinero que se otorga al trabajador que labora con herramientas de su dominio en compensación por el desgaste que puedan experimentar estas últimas, a causa de su uso. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 inciso 2° del Código del Trabajo, no constituye remuneración y, por ende, no es imponible. Con todo, lo que se pague por tal concepto debe ser de un monto razonable y prudente.

Asignación Familiar: En el Diario Oficial del 27.06.2009 se publicó la ley N° 20.359, cuyo artículo 2° reemplazó, a contar del 1° de julio de 2009, el inciso 1° del artículo 1° de la ley 18.987, fijando los nuevos montos de la asignación familiar regulado por el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al ingreso mensual del beneficiario. De esta forma, los nuevos valores de la asignación familiar y maternal que rigen a partir del 1° de julio de 2009 son los siguientes:

- De **\$6.500** por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de **\$170.000**;
- De **\$4.830** por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los **\$170.000** y no exceda los **\$293.624**;

De **\$1.526** por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los **\$293.624** y no exceda los **\$457.954**, y las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares y cuyo ingreso mensual sea superior a \$457.954, no tienen derecho a las asignaciones antes señaladas.

Tipos de Trabajador

Trabajador Dependiente: Es todo trabajador que presta sus servicios a un empleador bajo un vínculo de subordinación o dependencia en virtud de un contrato de trabajo.

Hay vínculo de subordinación o dependencia cuando, por ejemplo:

- Se exige al trabajador la asistencia obligada al trabajo.
- El trabajador cumple un horario.
- El trabajador debe seguir las instrucciones impartidas por el empleador, etc.

Trabajador Independiente: Es todo trabajador que no depende de un empleador ni tiene trabajadores bajo su dependencia. Si un trabajador independiente boletea, pero en realidad tiene un trabajo con un vínculo de subordinación o dependencia, está en una situación irregular perdiendo los derechos que la ley otorga a los trabajadores dependientes: vacaciones, sueldo mínimo, etc.

Protección a la Maternidad

Fuero Maternal

Durante el embarazo y hasta un año después del post natal el Empleador está impedido de despedirla por cualquier causal, sin autorización de un Juez.

Este fuero rige incluso en el caso de trabajadoras sujetas a contratos de Plazo Fijo.

Derecho a Descansos

El **descanso pre natal** es de seis semanas antes del parto.

El **descanso post natal** es de doce semanas después del parto.

Para hacer uso de estos derechos la trabajadora debe acreditar el estado de embarazo con un certificado médico o de matrona.

Durante este tiempo, la trabajadora embarazada recibe un subsidio equivalente a la totalidad de

sus remuneraciones y las asignaciones que perciba, excluyendo sólo las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

Cambio de labor de la trabajadora embarazada

Si los trabajos que la embarazada realiza son considerados dañinos para su estado, como cargar pesos, estar siempre de pie o cumplir horarios nocturnos, debe ser trasladada de labor mientras dure su embarazo. Esto no debe significar menor remuneración.

Derecho a Sala Cuna

Si las trabajadoras son **veinte o más**, el empleador tiene obligación de mantener salas cuna en el lugar de trabajo.

Deben ser instalaciones anexas e independientes donde las trabajadoras puedan alimentar a sus hijos menores de dos años; y donde los hijos permanezcan mientras ellas están trabajando.

El mantenimiento de las salas cuna es de costo exclusivo del empleador.

El empleador debe contratar a una persona idónea y competente para el cuidado y atención de los niños.

Tiempo para alimentar al hijo

La madre dispondrá de dos porciones de tiempo al día, las que sumadas no excedan de una hora. Este tiempo, más el traslado a la sala cuna, se considera efectivamente trabajado. El derecho a usar este tiempo no podrá ser renunciado en forma alguna ni puede ser compensado en dinero.

Enfermedades del hijo menor de un año

Si el niño tiene una enfermedad grave, la madre tendrá derecho a un permiso y a un subsidio igual al del período pre y post natal. La enfermedad debe ser acreditada con certificado médico. Si ambos padres trabajan, el permiso y subsidio lo puede obtener cualquiera de los dos, a elección de la madre.

Enfermedades del hijo menor de 18 años

En caso de que el menor sufra:

1. Accidente grave, o
2. Enfermedad terminal en fase final, o
3. Enfermedad grave con peligro de muerte.

El accidente o enfermedad debe ser acreditado con certificado médico.

La madre tendrá derecho a un permiso para ausentarse del trabajo por un número equivalente a diez jornadas ordinarias de trabajo, distribuidas a su elección.

Estas horas serán consideradas como efectivamente trabajadas. Si ambos padres trabajan, el permiso y subsidio lo puede obtener cualquiera de los dos, a elección de la madre. La enfermedad debe ser acreditada con certificado médico.

Protección a la Salud

Licencia médica es un instrumento público que, por razones de salud del trabajador, justifica su inasistencia al trabajo, o la reducción de su jornada.

Esta licencia da derecho al trabajador a recibir un subsidio por incapacidad laboral en reemplazo de su sueldo por el tiempo que no ha podido trabajar.

Requisitos de la licencia médica

- Otorgada por un médico.
- Reconocida por el empleador.
- Autorizada por un organismo previsional: Isapre, Fonasa o Caja de Compensación.
- Tramitada dentro de los plazos legales.
- Tiene derecho a licencia médica, el trabajador afiliado al sistema previsional, al menos por seis meses, y haber cotizado al menos tres meses.
- Si el trabajador sufre un accidente laboral, tiene derecho al subsidio aunque no cumpla con los tiempos de cotización.
- El empleador no está facultado para rechazar una licencia médica; si lo hace, le corresponde

pagar la remuneración del trabajador durante su licencia.

Plazos

- El trabajador debe presentar la licencia médica hasta dos días hábiles desde el inicio del reposo.
- El empleador tiene tres días hábiles para completar los antecedentes necesarios e ingresar la licencia al organismo previsional que corresponda: Isapre, Fonasa o Caja de Compensación.

Cobertura del subsidio

- De acuerdo a la duración de la licencia médica es la cobertura del subsidio.
- Si la licencia es inferior a diez días, el subsidio abarca desde el cuarto día. Es decir, los primeros tres días no se pagan.
- Si la licencia es superior a diez días, el subsidio se paga desde el primer día.
- El subsidio es equivalente al promedio de la remuneración mensual de los últimos tres meses.
- El subsidio dura hasta el término de la licencia, aunque el contrato de trabajo haya terminado.
- Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Accidente del trabajo. Es toda lesión que sufre un trabajador a causa del trabajo y que le produce algún grado de incapacidad e incluso, la muerte.

- Se incluyen los accidentes que ocurren en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.
- También se consideran los accidentes que ocurren en el trayecto que hace la madre para llevar a su hijo a la sala cuna, cuando la empresa otorga este beneficio.
- Se incluyen los accidentes que sufran los dirigentes sindicales a causa de sus cometidos gremiales.

Seguro social obligatorio

- Esta ley establece un seguro social obligatorio financiado por el empleador.
- Seguro que está destinado a dar gratuitamente a los trabajadores las atenciones médicas y económicas necesarias para superar un accidente del trabajo o una enfermedad profesional.
- Enfermedad profesional es la causada directamente por el trabajo que realiza una persona y que le produce algún grado de incapacidad e, incluso, la muerte.
- Si el trabajador sufre un accidente o una enfermedad profesional, debe acudir a la institución con que el empleador haya contratado el seguro de accidentes del trabajo.
- Estas instituciones son: para las prestaciones médicas: las Mutuales o el Servicio Nacional de Salud.

Para las prestaciones económicas: las Mutuales o el INP.

- El trabajador debe señalar claramente que concurre a causa de accidente del trabajo o enfermedad profesional y mostrar un certificado del seguro, dado por el empleador.

Ley de la silla

- El empleador debe tener asientos para los trabajadores en almacenes, tiendas, bodegas, depósitos de mercaderías, etc.
- Este derecho es también aplicable a industrias y al comercio cuando las condiciones lo permitan. Debe establecerse en el reglamento de la empresa o en el contrato.

Finiquito de Trabajo

Es el acto por el cual un trabajador y un empleador formalizan el término de la relación laboral y las prestaciones en dinero derivadas del mismo. Para su validez debe ratificarse (o aprobarse) y firmarse ante ministro de fe. En este caso un Fiscalizador del Trabajo verificará la identidad del empleador y del trabajador, les informará de sus derechos laborales, pudiendo el trabajador reservarse el derecho de cobrar beneficios, que no se incluyen en el finiquito, con posterioridad a la fecha de ratificación y siempre que las partes así lo acuerden. Todos estos acuerdos deben quedar formalizados por escrito en el finiquito o en un anexo y firmado por las partes.

¿Dónde se realiza el trámite?

Acudir a la Inspección del Trabajo correspondiente, a una Notaría, a la secretaría municipal, a la oficina del Registro Civil o ante el Presidente sindical o delegado del personal o sindical, según la circunstancia.

¿A quién está dirigido?

Al trabajador y empleador que quieren poner término a su vínculo laboral.

Requisitos

- La relación laboral debe estar terminada.

El documento debe contener:

- Nombre del trabajador y Razón Social o Nombre del Empleador,
- Cédula de Identidad del trabajador y RUT del Empleador
- Estado civil, profesión del trabajador
- Dirección de las partes.
- Fecha de duración de la relación laboral
- Fecha de ratificación del Finiquito
- Causal de hecho y de derecho de término de la relación
- Tipificación y montos de los estipendios que se cancelan en el finiquito, si lo hay.
- Reservas de derecho convenidas, si las hay.

Documentos requeridos

- El trabajador sólo necesita la Cédula de Identidad.
- El empleador debe llevar: Su cédula de identidad, El proyecto de finiquito, La liquidación de sueldo del mes anterior, El contrato de trabajo, de preferencia, Planillas de Cotizaciones
- Previsionales del trabajador, o certificado que acredite el pago íntegro de dichas cotizaciones previsionales, Cartola Previsional actualizada (trabajador).

Costo

El trámite cuando se realiza en la Inspección del Trabajo no tiene costo

Tiempo de realización

El plazo legal es de 1 día.

Resultado

Ratificación del finiquito de trabajo a través de documento por medio del cual se formaliza el término de la relación laboral.

Observaciones

- En librerías venden formularios de finiquito listos para llenar y firmar.
- Si el empleador no concurre personalmente a la firma del finiquito puede ser sustituido por un representante del mismo con poder simple (con facultades para suscribir finiquitos, reconocer y extinguir obligaciones o señalar plazos para su pago).

Seguro de Desempleo

El Seguro de Cesantía es un instrumento de Seguridad Social del Gobierno de Chile, creado por la Ley 19.728, publicado en el Diario Oficial el día 14 de mayo de 2001, para proteger a los trabajadores cuando éstos quedan cesantes.

Cada trabajador dependiente regido por el Código del Trabajo, tendrá una cuenta individual, donde tanto él como su empleador deberán cotizar mensualmente una fracción o porcentaje de su remuneración.

Al momento de quedar cesante, el trabajador podrá retirar los recursos acumulados en su cuenta individual y, de ser necesario, recurrir a un Fondo Solidario, el cual será constituido con parte de los aportes de los empleadores y con aportes del Estado.

Mediante el Seguro de Cesantía, las personas que quedan cesantes mantendrán algún nivel de ingreso, facilitando además la situación de aquellas personas que renuncian en búsqueda de nuevos puestos de trabajo.



EL SEGURO DE CESANTÍA TIENE POR FIN PROPORCIONAR BENEFICIOS MONETARIOS, A TODOS LOS TRABAJADORES AFILIADOS EN CASO DE CESANTIA, MEDIANTE LA COMBINACION DE CUENTAS INDIVIDUALES UN FONDO SOLIDARIO. EN SU FINANCIAMIENTO COLABORAN LOS TRABAJADORES, LAS EMPRESAS Y EL ESTADO, Y SUS BENEFICIOS SON COMPLEMENTARIOS A OTROS BENEFICIOS SOCIALES.

¿Cómo funciona el Seguro?

El seguro opera cuando el trabajador pierde su trabajo ya sea por causa voluntaria (renuncia) o involuntaria (despido).

Al perder su empleo, la persona tendrá derecho a retirar Giros Mensuales de la cuenta individual, siempre y cuando tenga acreditadas doce (12) o más cotizaciones en forma continua o discontinua.

La cuenta individual se compone de:

$$\begin{array}{l} \text{Aportes Individuales} \\ + \\ \text{Rentabilidad ganada en el} \\ \text{período} \\ + \\ \text{Aportes de la Empresa} \end{array}$$

Si el trabajador/a ha sido despedido por "necesidades de la empresa" (pérdida de trabajo involuntaria) tendrá derecho a optar a un aporte complementario que se obtiene del Fondo

Solidario de Cesantía, el cual asegura montos mínimos de retiro. En este caso se necesitan acreditar 12 cotizaciones continuas.

En el caso de los trabajadores contratados a plazo fijo o por obra o faena, podrán retirar los recursos acumulados en sus cuentas individuales en un solo giro, al acreditar seis meses de cotizaciones continuas o discontinuas.

¿Cómo se financia el Seguro?

El Fondo de Seguro de Cesantía se financia con tres tipos de aportes:

- Aporte Individual de los trabajadores/as que corresponde al 0,6 % de sus ingresos imponibles, aporte que se deposita en la cuenta individual.
- Aporte de los empleadores (empresa) asciende al 2,4% del ingreso imponible del trabajador. Este aporte se divide en 2 partes: El 1,6% del sueldo imponible que va a la cuenta individual del trabajador y un 0,8% del sueldo imponible que va al Fondo Solidario,
- Aporte del Estado de \$ 8.000 Millones que se depositan en el Fondo Solidario.

Cautelar el pago de las cotizaciones La ley busca que el empleador pague adecuadamente las cotizaciones del Seguro de Cesantía. El sistema contempla diversos mecanismos y sanciones a quienes incumplen esta obligación:

- Las cotizaciones impagas se reajustan según IPC, más los intereses penales.
- La Sociedad Administradora del Fondo debe realizar la cobranza de las cotizaciones impagas.
- En caso que el trabajador cesante no pueda recibir sus beneficios porque la empresa no canceló las cotizaciones, la ley obliga a la empresa deberá cancelar directamente al trabajador el monto de las cotizaciones.
- Aquella empresa que no cumpla con estas obligaciones estará impedida de acceder a recursos fiscales de fomento productivo y capacitación.
- Las instituciones y empresas públicas están facultadas a retener el monto de las cotizaciones impagas de sus empresas contratistas que hayan incurrido en tal situación, descontarlas de los montos a pagar y cancelarlas directamente a la Sociedad Administradora del Fondo.

EL SEGURO DE CESANTÍA BUSCA A TRAVÉS DE DISTINTOS MEDIOS PROTEGER LOS BENEFICIOS A QUE TIENEN DERECHO LOS TRABAJADORES

¿Quiénes tienen derecho al Seguro?

A partir del 1 de octubre del 2002, cuando entró en vigencia el Seguro de Cesantía, todas aquellas personas que firmen un nuevo contrato de trabajo tendrán derecho al Seguro de Cesantía en forma automática. En otras palabras, el Seguro de Cesantía es obligatorio para todos los trabajadores que firmen contrato regido por el Código del Trabajo a partir del 2 de octubre del 2002.

Los trabajadores/as antiguos acogidos al Código del Trabajo, pueden optar en forma voluntaria al Seguro. No se requiere de la autorización del empleador para optar al Seguro, basta sólo la decisión del empleado.

El Seguro de Cesantía es complementario a aquellos acuerdos que los trabajadores pacten con sus empleadores en las negociaciones colectivas y con las políticas corporativas de beneficios por despido que tengan las empresas.

¿Quiénes no participan del Seguro de Cesantía?

- Los empleados públicos pues para ellos rige el Estatuto Administrativo Fuerzas Armadas y de Orden
- Los trabajadores independientes o por cuenta propia, dada la inexistencia de contratos de trabajo regidos por el Código del Trabajo
- Los menores de 18 años.
- Los pensionados, ya que éstos poseen un ingreso seguro, proveniente de sus pensiones.

- Empleadas de casa particular, ya que están acogidos a otro tipo de protección.

¿Qué beneficios entrega?

Básicamente el Seguro de Cesantía entrega un monto de dinero que le permite al trabajador cesante paliar, la carencia de ingresos.

Si el trabajador/a renuncia voluntariamente a su empresa o, es despedido por alguna causal atribuible a él, podrá retirar desde su cuenta individual tantos giros como años de cotizaciones tenga el seguro, con un máximo de 5. En este caso, el trabajador/a cesante sólo podrá acceder al dinero acumulado en su cuenta individual. Además, los beneficios que obtiene cada mes van decreciendo en el tiempo.

Si el trabajador/a es despedido por su empresa tiene derecho a:

- Hasta 5 cuotas cuyos montos van decreciendo, las que se financian con los fondos acumulados en su cuenta de capitalización individual más los beneficios que entrega el Fondo Solidario.
- Estos beneficios son compatibles con otros beneficios económicos que se obtengan a través de las Municipalidades.

Para acceder al Fondo Solidario, los trabajadores deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Registrar a lo menos 12 cotizaciones continuas en el Seguro;
- Haber sido despedido por necesidades de la empresa o despido indirecto;
- Encontrarse cesante al momento de la solicitud; y
- Que los recursos de su Cuenta Individual sean insuficientes para los períodos, montos y porcentajes que se detallan a continuación:

BENEFICIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA			
Mes	Beneficios		
	Límite Inferior	(% remuneración)	Límite Superior
1°	\$ 65.000	50 %	\$125.000
2°	\$ 54.000	45 %	\$112.500
3°	\$ 46.000	40 %	\$100.000
4°	\$ 38.500	35 %	\$87.500
5°	\$ 30.000	30 %	\$75.000

El trabajador cesante tiene acceso a los beneficios del Seguro de Cesantía, puede continuar recibiendo:

- Prestaciones de salud
- Asignación familiar si son beneficiarios de los dos primeros tramos.

El trabajador deja de percibir los beneficios si encuentra un nuevo empleo sea este regido o no por el código del trabajo. Es decir, sólo pueden acceder a los beneficios del Seguro aquellos trabajadores que se encuentren cesantes y puedan demostrarlo, de modo de cautelar que no se comentan fraudes al sistema y éste realmente beneficie a quienes carecen de trabajo, y por lo tanto de ingresos.

Sin embargo, existe un premio a la búsqueda de empleo que consiste en que el trabajador puede optar a retirar el monto correspondiente al giro del mes siguiente a la fecha del nuevo empleo. También el trabajador, si así lo prefiere, puede optar a mantener los recursos en su cuenta individual, a fin de ser utilizados en otra oportunidad.

En caso de fallecimiento, los montos acumulados en la cuenta individual pasan a constituir parte de la herencia legal; y, por lo tanto, son beneficio para la familia y/o herederos.

No son parte de la posición efectiva.

EL SEGURO DE CESANTÍA PERMITE AL TRABAJADOR ENFRENTAR DE MEJOR MANERA EL DESEMPLEO, LO APOYA Y PREMIA EN LA BÚSQUEDA DE NUEVOS EMPLEOS. LA LEY GARANTIZA QUE LOS RECURSOS QUE APORTA EL TRABAJADOR A SU CUENTA PERSONAL SON DE SU EXCLUSIVO USO Y PROPIEDAD.

Cotizaciones Previsionales

Todos los afiliados al actual Sistema Previsional que se encuentren trabajando tienen la obligación, en el caso de ser dependientes, y el derecho, si son independientes, de realizar depósitos periódicos cuyo objetivo es acumular recursos para la vejez. La ley fija estos depósitos en una tasa del 10% de las remuneraciones y rentas imposables mensuales, con un tope de 60 unidades de fomento, el que es reajustado anualmente, según la variación, entre noviembre y noviembre del año anterior del Índice de Remuneraciones Reales determinadas por el Instituto Nacional de Estadísticas, más la rentabilidad ganada por este ahorro personal. En todo caso, el tope imponible será reajustado anualmente de la forma indicada siempre que la variación del Índice de Remuneraciones Reales sea positiva. En el caso de que dicha variación fuese negativa, el tope imponible que se aplicará será igual al valor vigente que éste tenía el año anterior. Las Administradoras de Fondos de Pensiones disponen de cuentas de capitalización individual, en las cuales imputan las cotizaciones periódicas de sus afiliados, que a la vez invierten por cuenta de aquéllos a objeto de obtener una cierta rentabilidad.

Las cotizaciones de carácter obligatorio deben enterarse, o debe realizarse la declaración de no pago, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en el cual se devengaron las remuneraciones. En caso de mora, se genera una declaración de no pago automática, debiendo la AFP realizar los procedimientos de cobranza que correspondan. La parte de la remuneración y renta imponible destinada al pago de las cotizaciones previsionales, se encuentra exenta de impuesto a la renta.

Adicionalmente el afiliado debe pagar una Cotización Adicional o comisión por depósito de cotizaciones. Esta comisión al igual que la cotización para el Fondo de Pensiones esta expresada como un porcentaje de la remuneración o renta imponible de los cotizantes y debe ser uniforme para todos los afiliados cubiertos por el seguro de una Administradora. Sólo una parte de esta comisión constituye un ingreso neto de la AFP, ya que una fracción de ella es traspasada a las Compañías de Seguros de Vida por concepto de prima del seguro de invalidez y sobrevivencia con que están cubiertos los cotizantes. En el caso de los afiliados voluntarios sus cotizaciones, pueden realizarse mensualmente o mediante un solo pago por hasta 12 meses, no tienen tope imponible, excepto para efectos del pago de la prima y el cálculo de la cobertura del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia y no tendrán el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

1. Cotizaciones Obligatorias

Todo trabajador afiliado a una A.F.P., está obligado a efectuar las cotizaciones previsionales que se señalan a continuación, calculadas como un porcentaje de la respectiva remuneración y renta imponible, con un tope de 60 Unidades de Fomento, las que se encuentran consideradas dentro de las excepciones del artículo 42°, N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta:

Mujeres menores de 60 años y hombres menores de 65:

- 10% para financiar la pensión de vejez, invalidez y sobrevivencia.
- Una cotización adicional, fijada por cada Administradora ([ver en Información para el Afiliado - Estructura de Comisiones](#)), destinada a su financiamiento y a pagar a una Compañía de Seguros una prima que cubrirá al trabajador de los riesgos de invalidez o muerte.
- 7% para financiar los beneficios y prestaciones de salud.

- Los trabajadores dependientes que desempeñen trabajos pesados deberán, además, efectuar en su cuenta de capitalización individual, una cotización equivalente al 2% de la remuneración imponible, con un tope de 60 Unidades de Fomento. No obstante, la Comisión Ergonómica Nacional al calificar un puesto de trabajo como pesado, podrá reducir el porcentaje del 2% a un 1%. Los empleadores que contraten trabajadores para desempeñar trabajos pesados, deberán efectuar un aporte de su cargo, cuyo monto será igual al efectuado por los trabajadores.

Pensionados por vejez o invalidez del Antiguo Sistema, menores de 60 años si son mujeres y de 65, si son hombres:

- 10% para el Fondo de Pensiones.
- Cotización adicional, fijada por la A.F.P.
- 7% para salud.

Pensionados por vejez o invalidez del Antiguo Sistema, de 60 años o más, si son mujeres y de 65 o más, si son hombres:

- 10% para el Fondo de Pensiones, si se ha optado por afiliarse al Nuevo Sistema de Pensiones.
- Cotización adicional, diferenciada (Afiliados sin derecho al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia).
- 7% para salud.

Pensionados por vejez del Nuevo Sistema, o por invalidez total originada por un segundo dictamen:

- 10% para el Fondo de Pensiones y cotización adicional diferenciada (Afiliados sin derecho al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia), cuando ha optado por continuar cotizando.
- 7% para salud.

Pensionado por invalidez parcial o por invalidez total originada por un primer dictamen:

- 10% para el Fondo de Pensiones.
- Cotización adicional, diferenciada (Afiliados sin derecho al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia).
- 7% para salud.

Pensionados por invalidez por la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales durante su afiliación al Nuevo Sistema:

- 10% para el Fondo de Pensiones.
- Cotización adicional, diferenciada (Afiliados sin derecho al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia).
- 7% para salud.

Afiliados que continúan trabajando, de 60 años o más, si son mujeres y de 65 años o más, si son hombres, y no se han pensionado por vejez:

- 10% para el Fondo de Pensiones y cotización adicional diferenciada (Afiliados sin derecho al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia), cuando ha optado por continuar cotizando.
- 7% para salud.

2. Cotizaciones Voluntarias y Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario:

Los contribuyentes del artículo 42°, N° 1 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, podrán rebajar, de la base imponible del impuesto único de segunda categoría, los montos de las cotizaciones voluntarias y depósitos de ahorro previsional voluntario, efectuados mediante el descuento de su remuneración por parte del empleador, hasta por un monto total mensual equivalente a 50 Unidades de Fomento, según el valor de ésta al último día del mes respectivo.

Cajas de Compensación

Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.), son corporaciones de derecho privado, con patrimonio propio y sin fines de lucro, reconocidas legalmente desde 1953.

Su origen se fundamenta en la necesidad de administrar las prestaciones de seguridad social, que las entidades públicas y privadas tienen el deber de proporcionar a sus trabajadores, a modo de beneficios destinados al desarrollo, bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de los afiliados y su familia.

Con el tiempo se ampliaron legalmente sus funciones, beneficios y cobertura, hacia Prestaciones Particulares y Prestaciones Generales, y además quedó establecido que cualquier empresa puede afiliarse a la caja que desee y sus prestaciones favorecen a todos los trabajadores contratados, ya sean obreros, empleados o ejecutivos.

Prestaciones Generales: se refieren al principio de subsidiaridad de los regímenes previsionales, donde el Estado delega la administración de una parte de los fondos de seguridad social en las CCAF, quedando éstas a cargo del pago de: Asignación familiar, Subsidio por Incapacidad laboral y Maternal (Licencias Médicas) y el Subsidio de Cesantía.

Prestaciones Particulares: son beneficios adicionales de carácter social y familiar, que se entregan a los afiliados, definidas como Crédito Social, Prestaciones Adicionales y Prestaciones Complementarias.

Mutuales de Seguridad

Es un organismo **administrador** de la Ley 16.744, que tiene como misión proteger al trabajador mediante programas preventivos y de capacitación; otorgar prestaciones médicas; y conceder indemnizaciones, subsidios o pensiones a aquel que haya sido víctima de un siniestro o enfermedad profesional en su trabajo. Es un sistema solidario, no discriminatorio entre sus afiliados y de profundos principios y valores éticos.

Entre sus grandes objetivos se plantea promover el descenso de los accidentes; aumentar la productividad de las empresas; fomentar una mejor calidad de vida laboral; y cumplir con los principios de responsabilidad social empresarial.

Las **Mutuales** son instituciones de carácter privado, sin fines de lucro, fiel reflejo de todo el quehacer productivo nacional, de características especiales, entre las que destacan:

- [1- Solidarias](#)
- [2- Directorio Paritario](#)
- [3- Bajo costo](#)
- [4- Generadoras de su capital](#)
- [5- Competitivas](#)
- [6- Responsabilidad Social](#)

Para el logro de sus objetivos, las Mutualidades otorgan una serie de servicios y beneficios:

- [1- Asesoría en Seguridad Laboral.](#)
- [2- Infraestructura de Rescate.](#)
- [3- Cobertura de Salud :](#)

Para la atención por accidente o enfermedad laboral, las Mutualidades cuentan con una moderna Red de Centros de Salud que cubre todo el territorio nacional. El paciente recibe una atención integral que comprende todos los recursos necesarios para su pronta recuperación. Además de hospitalización, el servicio incluye cirugía, medicamentos y rehabilitación, según el caso.

Esta cobertura es posible gracias a una infraestructura compuesta por 16 hospitales, 52 clínicas y 166 policlínicos propios, además de convenios con los principales centros de salud a nivel nacional. Asimismo, toda la atención se presta con equipamiento y personal

altamente calificado para el tratamiento y recuperación del accidentado.

Los Centros de Salud cuentan con tecnología de última generación para atención y cuidado del paciente y están en permanente proceso de modernización.

En caso de enfermedades profesionales o desgracias que ocurran mientras un trabajador desempeña sus labores, ya sea en Chile o el extranjero, las Mutualidades actúan como un seguro solidario de salud que proporciona cobertura total, sin costo para el accidentado.

Bajo este mismo concepto, le pagan la licencia médica (subsidio) durante el tratamiento y la indemnización o pensión, según corresponda.

La cobertura incluye accidentes que puedan suceder tanto en el lugar de trabajo como en el trayecto directo del trabajador, desde o hacia su domicilio.

Esto significa que dispone de prestaciones médicas sin costo para la rehabilitación del accidentado, cuyos servicios consideran aspectos tales como:

- Rescate de Urgencia
- Consultas Médicas
- Hospitalización
- Intervenciones quirúrgicas
- Exámenes
- Traslados
- Medicamentos y
- Rehabilitación.

Este seguro de accidentes laborales es diferente a los tradicionales , por que reúne una serie de ventajas entre las que sobresalen:

- Atiende a todos los afiliados por igual, sin distinción de servicio;
- Es sin costo para el trabajador, independiente del tratamiento requerido por el trauma o la enfermedad ocupacional;
- No tiene límite de gastos;
- No exige copago;
- No contempla exclusiones de ningún tipo;
- Cubre el costo de los medicamentos y todos aquellos otros relativos al tratamiento y su posterior recuperación; y

No considera restricciones.

- [4- Rehabilitación](#)
- [5- Prestaciones Económicas](#)

Contingencia

Se trata de un seguro diferente a otros -como el que rige a las isapres- que reúne una serie de ventajas:

- Atiende a todos los afiliados por igual, sin distinción de servicio;
- Es sin costo para el trabajador, independiente del tratamiento requerido por el trauma o la enfermedad ocupacional;
- No tiene límite de gastos;
- No exige copago;
- No contempla exclusiones de ningún tipo;
- Cubre el costo de los medicamentos y todos aquellos otros relativos al tratamiento y su posterior recuperación; y
- No considera restricciones.

La cobertura incluye accidentes que puedan suceder tanto en el lugar de trabajo como en el

trayecto directo del trabajador, desde o hacia su domicilio.

Esto significa que dispone de prestaciones médicas sin costo para la rehabilitación del accidentado, cuyos servicios consideran aspectos tales como:

Rescate de Urgencia

- Consultas Médicas
- Hospitalización
- Intervenciones quirúrgicas
- Exámenes
- Traslados
- Medicamentos y Rehabilitación.

El Reglamento Interno

El Reglamento Interno es el instrumento por medio del cual el empleador regula las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en la empresa.

Así, debe contener a lo menos: las horas en que empieza y termina la jornada de trabajo y las de cada turno, los descansos, los diversos tipos de remuneración; el lugar, día y hora de pago; las personas a quienes los trabajadores deben dirigir sus reclamos, consultas y sugerencias; la forma de comprobación del cumplimiento de las normas previsionales y laborales; las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad, las sanciones que se puedan aplicar a los trabajadores con indicación de las infracciones y el procedimiento a seguir en estos casos.

Hacemos presente que las sanciones que señale el Reglamento Interno sólo pueden consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria. La multa tiene como destino los fondos de bienestar que la empresa tenga para los trabajadores o el que tengan los sindicatos. Si no existieran dichos fondos, la multa se destina en último caso al Sence. Por tanto, nunca el empleador puede quedarse con el monto de las multas cobradas.

El trabajador puede reclamar de la aplicación de la multa ante la Inspección del Trabajo respectiva.

Obligación del reglamento

La obligación de confeccionar el Reglamento Interno no la tiene todo empleador, sino sólo las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas industriales o comerciales que ocupen normalmente diez o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes.

En el caso de que una empresa esté obligada a tener Reglamento Interno y carezca de él, puede ser sancionada con multa administrativa por el Inspector del Trabajo.

La confección del Reglamento Interno depende exclusivamente del empleador y su contenido lo determina libremente.

Si bien el empleador es soberano para establecer las obligaciones, prohibiciones y en general, toda medida de control a los trabajadores, sólo puede efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, y en todo caso, su aplicación debe ser general, garantizando de esta manera la impersonalidad de la medida para respetar la dignidad del trabajador.

Asimismo, el empleador debe mantener reserva de toda información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

El Reglamento Interno y sus modificaciones el empleador debe ponerlo en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comience a regir, de acuerdo con lo que diga el propio Reglamento.

Como medida de publicidad, el empleador debe fijar el documento a lo menos en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la anticipación de los treinta días. También debe entregar una copia del Reglamento Interno a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.

Asimismo, debe entregar en forma gratuita a cada trabajador un ejemplar que contenga el texto del Reglamento Interno y el Reglamento de Seguridad e Higiene referido en la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Normalmente, ambos reglamentos se fusionan en uno solo.

¿Existe algún control?

Si bien señalamos que era privativo del empleador la determinación del contenido del Reglamento Interno, para efectos de controlar su legalidad debe remitir una copia del Reglamento al Ministerio de Salud (puntualmente al Sesma) y otro a la Inspección del Trabajo que corresponda a su domicilio, dentro de los cinco días siguientes a la vigencia de dicho Reglamento. Estas entidades pueden formular reparos al Reglamento.

También es posible que el delegado del personal, cualquier trabajador o los sindicatos puedan impugnar las disposiciones del Reglamento que estimen ilegales, ya sea ante la autoridad de salud o ante la Inspección del Trabajo que corresponda, según se trate de una infracción a normas de higiene o bien sobre normas laborales.

¿Que debe contener el Reglamento Interno?

De conformidad con lo previsto en el artículo 153 del Código del Trabajo, el empleador que tenga contratado normalmente 10 o más trabajadores permanentes tiene la obligación de confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad.

El empleador confeccionará el referido reglamento interno de acuerdo a sus necesidades, pero debe contener, a lo menos, las menciones que se señalan en el artículo 154 del Código del Trabajo, esto es, las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa en equipos; los descansos; los diversos tipos de remuneración; el lugar, día y hora de pago de las remuneraciones; las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores; la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deben plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias; las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores; la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar; las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento; las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale el reglamento interno, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el 25% de la remuneración diaria; el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas anteriormente; el procedimiento a que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual y, por último, el procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo.

Respecto de las materias de higiene y seguridad que debe contener el reglamento interno, cabe señalar que se puede establecer las obligaciones a que quedan sujetos los trabajadores como, por ejemplo, el uso correcto y cuidado de los elementos de protección personal; el uso de todos los elementos, aparatos o dispositivos destinados a la protección contra riesgos; la conservación y buen trato de los elementos de trabajo entregados para el uso del trabajador; la obligatoriedad de cada cual de dar cuenta de todo síntoma de enfermedad profesional que advierta o de todo accidente que sufra por leve que sea; el acatamiento de todas las normas internas sobre métodos de trabajo u operaciones o medidas de higiene y seguridad, etc. Sobre esta materia puede establecer también prohibiciones como, por ejemplo, retirar o dejar inoperante elementos o dispositivos de seguridad e higiene instalados en la empresa; destruir o deteriorar material de propaganda visual o de otro tipo destinado a la promoción de la prevención de riesgos; operar o intervenir maquinarias o equipos sin autorización, etc.