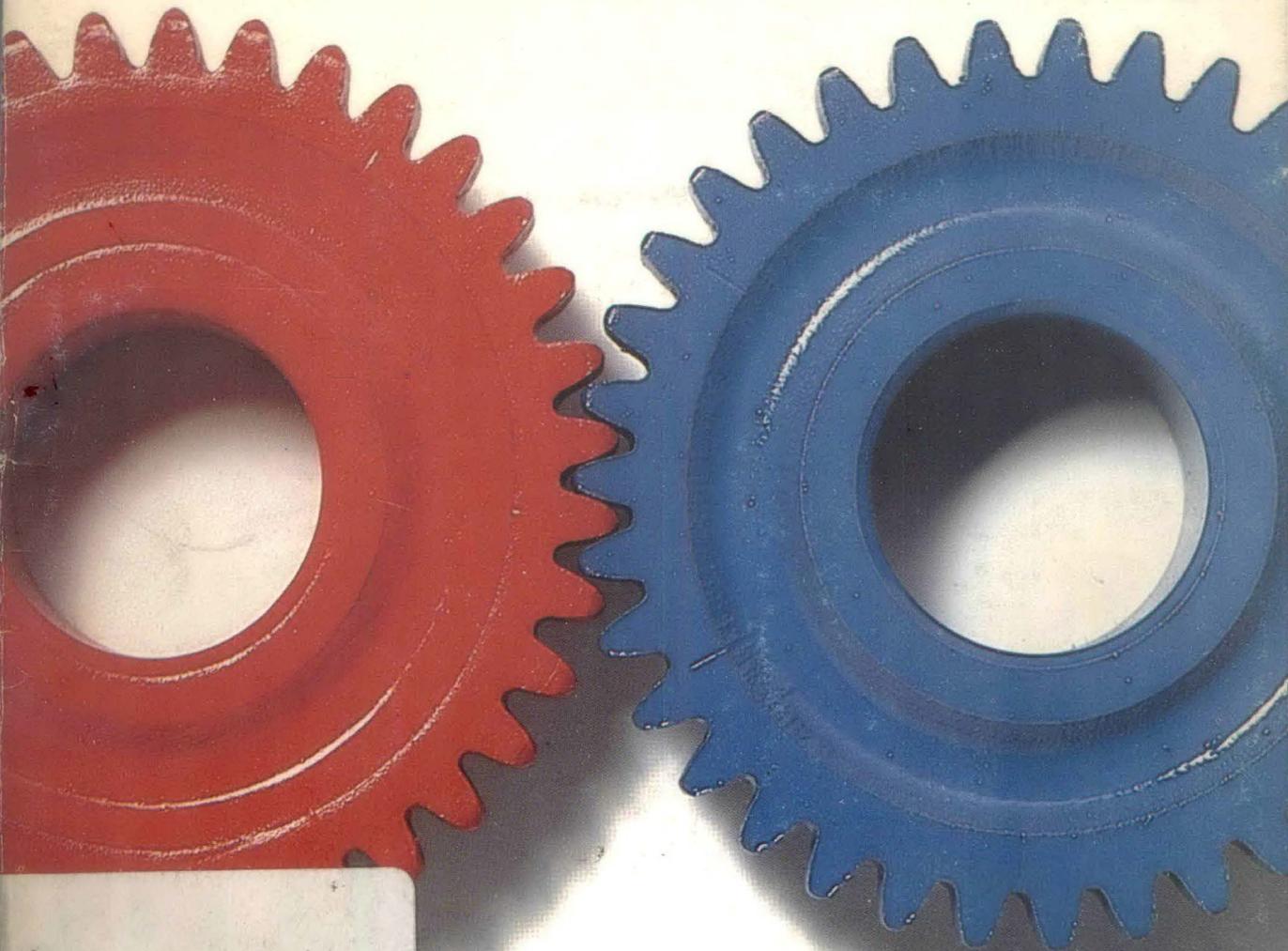


NORMAS LABORALES



344.01
C535
c.1

NUESTRO DEBER ES RESPETARLAS



CONFEDERACION
DE LA PRODUCCION
Y DEL COMERCIO

MINISTERIO
DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL



CENTRAL UNITARIA
DE TRABAJADORES



0002840

344.01
C535
c.1

—2840—

CAMARA CHILENA DE
LA CONSTRUCCION
Centro Documentación

CONTRATO DE TRABAJO

CON EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES
SE CONSTRUYE UN PAIS MAS JUSTO,
MAS MODERNO Y MAS GRANDE

El cumplimiento de las normas laborales permite:

- mejorar las condiciones de trabajo en la empresa;
- incrementar su productividad; y,
- que el país avance en paz y bienestar para todos.

El presente capítulo tiene por objeto divulgar las normas laborales referidas al contrato de trabajo.

NORMAS LABORALES
NUESTRO DEBER ES RESPETARLAS

1. **EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES BENEFICIA A TODOS**

LAS NORMAS LABORALES REGULAN LA RELACIÓN ENTRE TRABAJADORES Y EMPLEADORES. Cumplirlas contribuye al bienestar y seguridad de los trabajadores y a una competencia leal entre las empresas.

PERMITE A LOS EMPRESARIOS aspirar a un adecuado cumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones adquiridas por éstos en sus contratos de trabajo.

PERMITE A LOS TRABAJADORES ejecutar su trabajo con satisfacción, al sentir respetados sus derechos legales, contribuyendo así a un creciente compromiso de ellos con el éxito integral de la empresa.

El cumplimiento de las normas laborales permite alcanzar buenas relaciones entre empresarios y trabajadores.

Un adecuado clima de relaciones laborales favorece los incrementos en la productividad y competitividad de las empresas, así como el mejoramiento de la calidad de los empleos. De esta manera, se construyen empresas que crecen y se desarrollan con el esfuerzo de todos y para el beneficio de todos.

Con el respeto a las normas laborales es el país en su conjunto el que se beneficia, que crece y se desarrolla, con bienestar y oportunidades para todos.

2. LAS RELACIONES DE TRABAJO DAN ORIGEN AL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo establece derechos y obligaciones para las partes, empleador y trabajador, que se expresan en prestaciones recíprocas con las que esperan beneficiarse.

El empleador espera beneficiarse con el aporte o desempeño del trabajador durante su jornada laboral; y para ello debe corresponder con el pago íntegro y oportuno de la remuneración.

El trabajador espera beneficiarse con la remuneración y con el resto de beneficios pactados en el contrato; y para ello debe corresponder con la realización de un trabajo bien logrado.

Las leyes laborales establecen derechos mínimos de los trabajadores, los que pueden mejorarse mediante el acuerdo de las partes.

Las partes son autónomas para obligarse mediante un contrato, siempre que en él se respeten los derechos mínimos que la ley contiene.

3. **OBLIGACION E IMPORTANCIA DE FORMALIZAR EL CONTRATO DE TRABAJO**

Siempre que se inicia una relación laboral se está celebrando un contrato de trabajo, aunque el acuerdo entre las partes sólo sea verbal.

El hecho que no se haga por escrito no implica que el contrato no exista.

Sin embargo, el artículo 9 del Código del Trabajo, exige que los contratos de trabajo consten **por escrito** para probar lo acordado de palabra. Para ello se exige además que se redacten:

- en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante; y
- dentro del plazo de 15 días (regla general) a partir del inicio de la relación laboral o de cinco días en el caso de contratos por obra o faena determinada, o de servicios de duración inferior a 30 días, o de trabajadores agrícolas de temporada

La experiencia demuestra que a ambas partes les conviene formalizar el contrato de trabajo:

Al empleador le conviene porque le evita la multa que impone la ley en caso de incumplimiento (de una a cinco unidades tributarias mensuales). Asimismo, le permite contar con un documento que acredita las cláusulas que pactó; en caso contrario, se presume legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador, salvo que el empleador pruebe lo contrario en el juicio correspondiente.

Al trabajador le conviene porque en él, de acuerdo al artículo 10 del Código del Trabajo, deben contenerse a lo menos, entre otros, los siguientes puntos:

- la naturaleza de los servicios y el lugar en que deben prestarse;
- la fecha y la duración del contrato;
- la duración y la distribución de la jornada de trabajo; y,
- el monto, forma y período de pago de la remuneración y demás beneficios acordados.

Siempre es conveniente trabajar con normas claras que especifiquen los derechos y las obligaciones tanto del trabajador como del empleador.

Las cláusulas escritas son más estables y de mejor comprobación legal, durante la vigencia del contrato y al término del mismo.

La formalización del contrato de trabajo también es importante para que los trabajadores puedan acceder sin dificultades a los beneficios de la seguridad social.

Al momento de iniciar la relación laboral, el trabajador deberá comunicar a su empleador el nombre del instituto previsional (INP o AFP) y del sistema de salud previsional (FONASA o ISAPRE) en que se encuentra afiliado. Es responsabilidad del empleador ingresar las cotizaciones a cada una de dichas instituciones, una vez descontadas de la remuneración del trabajador.

4. MODIFICACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Los contratos de trabajo pueden ser modificados:

* **DE COMÚN ACUERDO ENTRE EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR**

* **POR CELEBRACIÓN DE UN CONTRATO O CONVENIO COLECTIVO**

Las cláusulas de un contrato o convenio colectivo reemplazan en lo pertinente a las cláusulas de los contratos individuales. Esto beneficia a los trabajadores que negociaron y a aquéllos que el empleador haya hecho extensivo el contrato.

* **POR DECISIÓN DEL EMPLEADOR**

El artículo 12 del Código del Trabajo señala que el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio en que deban efectuarse, siempre que se trate de labores similares, que el nuevo sitio quede en el mismo lugar o ciudad y que no implique un menoscabo para el trabajador. El Código del Trabajo también establece los mecanismos de reclamación a que tiene derecho el trabajador.

Esta facultad empresarial no puede aplicarse a los directores sindicales.

5. DIVERSOS TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

* **DURACIÓN DEL CONTRATO:**

LA NORMA GENERAL ES QUE EL CONTRATO DE TRABAJO SEA INDEFINIDO, es decir, que no se le ponga un plazo de vigencia determinado.

Sin embargo, la ley establece dos formas de contratos temporales:

- **EL CONTRATO A PLAZO FIJO**, cuya duración no podrá exceder de un año, salvo en el caso de los profesionales cuya duración máxima es de dos años. Este tipo de contrato puede renovarse por una sola vez; y
- **EL CONTRATO POR OBRA O FAENA** determinada, que termina con la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

Un contrato a plazo fijo se transforma en indefinido en tres circunstancias:

1. Cuando el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo del contrato;
2. Cuando se produce una segunda renovación de un contrato de plazo fijo; y
3. Cuando un trabajador ha tenido contratos a plazo discontinuos que en conjunto duren a lo menos 12 meses dentro de un período de 15 meses.

El trabajador tiene derecho a indemnización por años de servicio en dos casos:

- a) Cuando el empleador pone término al contrato invocando la causal de necesidades de la empresa, o
- b) Cuando el despido efectuado por el empleador invocando otras causales es declarado injustificado por el juez del trabajo.

*** CONTRATOS ESPECIALES:**

El Código del Trabajo regula los siguientes contratos especiales:

- el contrato de aprendizaje;
- el contrato de trabajadores agrícolas y el de trabajadores agrícolas de temporada;
- el contrato de los trabajadores marítimos y portuarios; y
- el contrato de los trabajadores de casa particular.

Para una información detallada sobre estas regulaciones se recomienda consultar el Código del Trabajo (artículo 78 y siguientes).

6. OTRAS MATERIAS QUE ES IMPORTANTE CONOCER

Existen otras normas legales que deben ser consideradas al momento de suscribir un contrato de trabajo.

Estas normas se encuentran en los artículos 21 a 76 del Código del Trabajo y se refieren a los siguientes temas del contrato individual:

- *jornada de trabajo;*
- *horas extraordinarias;*
- *descanso dentro de la jornada;*
- *descanso semanal;*
- *remuneraciones;*
- *protección de las remuneraciones; y*
- *feriado anual.*

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CON EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES
SE CONSTRUYE UN PAIS MAS JUSTO,
MAS MODERNO Y MAS GRANDE

El cumplimiento de las normas laborales permite:

- mejorar las condiciones de trabajo en la empresa;
- incrementar su productividad; y,
- que el país avance en paz y bienestar para todos.

El presente capítulo tiene por objeto divulgar las normas laborales referidas a algunos aspectos específicos del contrato individual.

NORMAS LABORALES
NUESTRO DEBER ES RESPETARLAS

1. LAS NORMAS LEGALES ESTABLECEN DERECHOS BASICOS QUE DEBEN SER RESPETADOS POR LAS PARTES AL MOMENTO DE CONTRATAR

La libertad de que gozan empleadores y trabajadores para convenir sus relaciones de trabajo se encuentra limitada por la obligación de respetar las normas mínimas de contratación establecidas en la ley.

Algunos de los aspectos que se encuentran regulados legalmente son: **la jornada laboral, las remuneraciones mínimas, las vacaciones, la protección a la maternidad y los permisos en relación a la familia.**

Las normas legales sobre condiciones mínimas de trabajo son irrenunciables, lo que significa que el acuerdo de las partes sólo puede mejorarlas (artículo 5 del Código del Trabajo).

El acuerdo de las partes se expresa en el contrato que se celebra al iniciarse la relación laboral o en sus modificaciones posteriores, las que también deben ser acordadas.

Esta libertad se manifiesta, asimismo, en forma colectiva, a través de la suscripción de instrumentos colectivos de trabajo, los que complementan y modifican los contratos individuales.

Las normas contractuales, a partir de los mínimos legales, permiten adecuar las condiciones de trabajo y de remuneraciones a la realidad de cada empresa.

LAS RELACIONES DE TRABAJO SE REGULAN POR LAS LEYES LABORALES Y POR LAS NORMAS CONTRACTUALES, INDIVIDUALES Y COLECTIVAS

2. LA LEY FIJA LA JORNADA MAXIMA DE TRABAJO Y LOS DESCANSOS MINIMOS

2.1. LA NORMA GENERAL ES QUE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO NO PUEDE EXCEDER DE 48 HORAS SEMANALES. (artículo 22 del Código del Trabajo). La jornada se cuenta desde que el trabajador está a disposición del empleador.

Se permiten jornadas superiores sólo en los casos de labores intermitentes, discontinuas o que requieran la sólo presencia del trabajador, o cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso (artículo 27).

Hay trabajadores excluidos de la limitación de la jornada, entre otros (artículo 22):

- los que presten servicios a distintos empleadores,
- los contratados para prestar servicios en su propio hogar, y
- todos aquellos que trabajan sin fiscalización superior inmediata.

La jornada de trabajo debe dividirse en dos partes, concediéndose a los trabajadores media hora de colación, la que no se cuenta dentro de la jornada diaria. Esta disposición no se aplica en los trabajos de proceso continuo.

Los descansos dentro de la jornada deben establecerse en el Reglamento Interno de la empresa.

2.2. LA LEY REGULA EN FORMA ESPECIAL LA JORNADA DE TRABAJO Y LOS DESCANSOS PARA ALGUNAS CATEGORÍAS DE TRABAJADORES, EN VIRTUD DE LA NATURALEZA DE SU ACTIVIDAD.

- Los artículos 23 y 25 del Código del Trabajo regulan el descanso mínimo del personal que se desempeña a bordo de buses y camiones interurbanos y ferrocarriles; de los choferes de la locomoción colectiva urbana y de los trabajadores pesqueros.
- Las trabajadoras de casa particular también tienen normas especiales sobre descanso diario y sobre jornada. Esta debe pactarse en el contrato, pero no exceder de 12 horas de trabajo (artículo 149).

La legislación también regula el descanso en días domingos y festivos y tiene normas especiales sobre jornada extraordinaria.

La ley garantiza a lo menos un día de descanso dominical al mes para los trabajadores de comercio.

3. LA REMUNERACION ES UNA CONTRAPRESTACION POR EL TRABAJO REALIZADO

Constituyen remuneración, entre otras las siguientes (artículo 41 del Código del Trabajo):

- el sueldo,
- el pago de las horas extraordinarias,
- las comisiones, la participación de utilidades,
- las gratificaciones, y
- cualquier otra retribución por la prestación de los servicios (bonos, tratos, incentivos, asignaciones especiales, etc.)

x No constituyen remuneración, entre otros, las asignaciones de movilización y de colación, los viáticos, las indemnizaciones por años de servicio, las asignaciones familiares legales, ni las devoluciones de gasto en que se incurra por causa del trabajo.

En el contrato de trabajo debe establecerse la forma de la remuneración, la que puede ser fija -por unidad de tiempo- o variable -por rendimiento o por productividad-. Se pueden pactar también formas combinadas de cálculo de la remuneración.

También debe percibir remuneración el trabajador que cumple la jornada de trabajo, encontrándose a disposición del empleador, sin realizar labor por causas que no le sean imputables.

La ley fija anualmente el **INGRESO MÍNIMO MENSUAL**. Este debe pagarse proporcionalmente en el caso de las jornadas parciales de trabajo.

- Sólo existen ingresos mínimos especiales para los mayores de 65 años, para las trabajadoras de casa particular y para los menores de 18 años.

EXISTEN DISPOSICIONES QUE AFECTAN AL TRABAJADOR REMUNERADO EXCLUSIVAMENTE POR DÍA, QUE REGULAN LA FORMA DE CALCULO DEL PAGO DE LOS DÍAS DOMINGO, FESTIVOS Y HORAS EXTRAORDINARIAS (artículo 45 del Código del Trabajo).

El pago por rendimiento, así como la participación de utilidades constituyen formas de remuneraciones participativas en relación a la producción y a la productividad del trabajador y la empresa.

LAS PARTES SON AUTONOMAS Y PUEDEN FIJAR EN FORMA INDIVIDUAL O COLECTIVA OTRAS FORMAS DE REMUNERACIONES PARTICIPATIVAS, RESPETANDO LOS MINIMOS LEGALES.

4. LAS VACACIONES O FERIADO ANUAL TAMBIEN ESTAN GARANTIZADAS POR LA LEY

Todo trabajador con más de un año de servicio tiene derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con pago íntegro de remuneración. (artículo 67 y siguientes).

La ley establece lo que se considera "remuneración íntegra":

- En el caso de remuneración fija, ésta está constituida por el sueldo.
- En el caso de remuneración variable, por el promedio de los últimos tres meses.
- En el caso de la remuneración mixta, por el sueldo y el promedio de la remuneración variable.

"Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones" (artículo 73).

El feriado debe ser contínuo, sin embargo la ley permite que las partes de común acuerdo fraccionen el exceso sobre diez días hábiles.

También, el feriado puede acumularse, hasta por dos períodos consecutivos, por acuerdo de las partes. No obstante, la Ley exige que el empleador otorgue al menos el primero de éstos antes de que el trabajador complete el año que le da derecho a un tercer período (artículo 70, inciso 3º)

EXISTEN DISPOSICIONES MUY IMPORTANTES SOBRE FERIADOS.

- Una establece que tanto los trabajadores que laboran 5 días a la semana como aquellos que trabajan 6 días a la semana tienen el mismo número mínimo de días de vacaciones.
- Otra establece que todo trabajador tiene derecho a un día adicional de feriado (por sobre los 15 días hábiles) por cada tres años cumplidos de labores, después de que haya trabajado 10 años con cualquier empleador.

5. **PROTECCION A LA MATERNIDAD Y PERMISOS ESPECIALES**

Las normas sobre protección a la maternidad están establecidas tanto en resguardo de la salud de la trabajadora embarazada, como de la criatura que está por nacer (artículo 194 y siguientes).

La ley protege el estado de embarazo con el derecho de la futura madre a ser cambiada de puesto de trabajo, manteniéndole su remuneración, en caso de que su labor habitual perjudique su estado. Igualmente, la trabajadora embarazada, contratada por tiempo indefinido está protegida por fuero laboral.

Las trabajadoras tienen derecho, irrenunciable, a un **DESCANSO DE MATERNIDAD** de seis semanas antes del parto y de doce semanas después de él, debiendo el empleador conservarles sus empleos durante dichos períodos.

LAS RESPONSABILIDADES CON LOS HIJOS DEBEN SER
COMPARTIDAS POR AMBOS PADRES

El Código del Trabajo establece **PERMISOS ESPECIALES EN RELACIÓN A LA FAMILIA**. Los principales son:

- Un día de feriado adicional en caso de nacimiento o muerte de un hijo o del cónyuge,
- Derecho al traspaso al padre del permiso y subsidio postnatal o lo que reste de él en caso de muerte de la madre durante el parto o en el período de dicho permiso,
- Derecho al permiso y subsidio por enfermedad de un menor de un año ya sea para la madre o el padre a elección de la primera, y
- Derecho a permiso y subsidio de hasta 12 semanas para quienes tengan por resolución judicial la tuición o el cuidado personal de niños menores de 6 meses.

LA PROTECCION A LA MATERNIDAD
ES DE INTERES SOCIAL COMPARTIDO

DERECHO DE ASOCIACION

CON EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES
SE CONSTRUYE UN PAIS MAS JUSTO,
MAS MODERNO Y MAS GRANDE

El cumplimiento de las normas laborales permite:

- mejorar las condiciones de trabajo en la empresa;
- incrementar su productividad; y,
- que el país avance en paz y bienestar para todos.

El presente capítulo tiene por objeto divulgar las normas laborales referidas al derecho de asociación.

NORMAS LABORALES
NUESTRO DEBER ES RESPETARLAS

1. EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES BENEFICIA A TODOS

El derecho de asociación para los empleadores y para los trabajadores constituye un aspecto muy importante de las relaciones laborales en las sociedades democráticas y en las economías desarrolladas del mundo.

Este derecho está plenamente reconocido por la Constitución Política de Chile, que:

- reconoce el derecho de asociarse sin permiso previo, en conformidad a la ley (artículo 19 N°15); y
- establece el derecho de sindicarse en los casos y formas que señale la ley (artículo 19 N° 19).

Para que el derecho de asociación sea ejercido con pleno respeto a los principios democráticos, en la Constitución chilena se resguardan otros dos principios fundamentales: el derecho a la pluralidad de organizaciones y el derecho a la libertad de afiliación y desafiliación.

En el campo de las relaciones laborales, cuando los trabajadores así como los empleadores se organizan, esto permite:

- *aunar esfuerzos para expresar y defender sus intereses específicos; y*
- *contribuir al diálogo social.*

Con la organización se posibilita la elaboración de propuestas de acción, enriquecidas por la reflexión colectiva.

Organizaciones sólidas, de empleadores y de trabajadores, contribuyen a enfrentar el desarrollo como una tarea nacional.

2. **FORMAS DE ORGANIZACION DE LOS EMPLEADORES Y DE LOS TRABAJADORES**

• **ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES:**

Las asociaciones empresariales se constituyen de acuerdo al DL N° 2.757 sobre Asociaciones Gremiales, y al DL N° 3.163 que lo modifica y complementa. El objetivo de estas Asociaciones es la expresión social de los intereses y objetivos comunes de sus afiliados.

El DL N° 2.757 resguarda y regula el derecho a constituir organizaciones, a afiliarse y a desafiliarse, sobre la base del respeto a la pluralidad de organización y a la afiliación libre y voluntaria.

Las asociaciones gremiales pueden formar cámaras o federaciones y confederaciones.

Las organizaciones empresariales están estructuradas a nivel nacional, sectorial y subsectorial.

La Confederación de la Producción y del Comercio se fundó en 1935 y es actualmente la máxima organización nacional empresarial.

El Ministerio de Economía supervisa el cumplimiento de las normas que regulan a este tipo de asociaciones.

• **ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES:**

El derecho de los trabajadores a organizarse está regulado en el Libro III del Código del Trabajo.

La legislación sobre organizaciones sindicales también garantiza el pluralismo sindical y la libre afiliación o desafiliación.

“No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación de una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales” (artículo 215 del Código del Trabajo).

La protección legal del derecho a organización está contenida en el Capítulo IX del Libro III del Código del Trabajo (artículo 289 y siguientes).

Las organizaciones de base son los sindicatos; las de nivel intermedio son las federaciones y confederaciones; y, a nivel nacional, pueden constituirse centrales sindicales, de acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo VIII del Libro III del Código del Trabajo (artículo 276 y siguientes).

La Central Unitaria de Trabajadores es actualmente la máxima organización nacional de trabajadores y, hasta ahora, la única central legalmente constituida.

La Dirección del Trabajo supervisa el cumplimiento de las normas que regulan a este tipo de organizaciones.

3. **OBJETIVOS DE LAS ASOCIACIONES GREMIALES Y SINDICALES.**

ORGANIZACIONES GREMIALES:

Las asociaciones gremiales pueden estar constituidas por personas naturales, por personas jurídicas o por ambas.

La legislación define como objetivos de estas organizaciones el promover la racionalización, desarrollo, y protección de las actividades que les son comunes a los asociados.

Según la ley las **CÁMARAS** o **FEDERACIONES** tienen como objetivos:

- Representar a sus afiliados;
- Promover, coordinar y dirigir las acciones de las asociaciones gremiales afiliadas.

Por su parte, el objetivo central de las **CONFEDERACIONES** es velar por los intereses generales de los sectores que representan.

ORGANIZACIONES SINDICALES:

Entre las principales finalidades de las organizaciones sindicales, el artículo 220 del Código del Trabajo señala las siguientes:

- la representación de los trabajadores en el ejercicio de los derechos resultantes de los instrumentos colectivos de trabajo;
- la representación de los trabajadores en el ejercicio de los derechos contenidos en los contratos individuales, cuando sean requeridos por los asociados;
- negociar colectivamente en representación de los afiliados, en conformidad a las disposiciones legales;
- velar por el cumplimiento de la normativa laboral, denunciando sus infracciones a las autoridades competentes;
- promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados; y
- contribuir al mejoramiento de los sistemas de prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; y, constituir o concurrir a la constitución de instituciones de carácter previsional y de salud.

4. TIPOS DE SINDICATOS QUE CONTEMPLA LA LEY

La ley contempla cuatro tipos de organizaciones sindicales de base:

- **Sindicato de empresa:** agrupa a trabajadores de una misma empresa;
- **Sindicato interempresa:** agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;
- **Sindicato de trabajadores independientes:** agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno; y
- **Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios:** agrupa a trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

La ley establece requisitos, quorums y formalidades para constituir los sindicatos, los que deben ser cumplidos por los trabajadores que desean sindicalizarse.

5. **LAS RELACIONES LABORALES Y EL DESARROLLO DE LA EMPRESA**

En el mundo actual el éxito de las empresas y el aumento de la productividad depende cada vez más de la calidad del clima organizacional, el que se consigue a través de las políticas de recursos humanos y de relaciones laborales.

Hoy en día, una inteligente y moderna gestión de recursos humanos debe considerar, entre otros elementos:

- mecanismos de comunicación expeditos en la empresa;
- capacitación permanente;
- estímulo del aporte creativo de los trabajadores para mejorar los procesos productivos y la calidad de los productos; y
- buenas condiciones laborales para los trabajadores.

La organización colectiva de los trabajadores es un instrumento importante para el éxito de la empresa.

NEGOCIACION COLECTIVA

CON EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES
SE CONSTRUYE UN PAIS MAS JUSTO,
MAS MODERNO Y MAS GRANDE

El cumplimiento de las normas laborales permite:

- mejorar las condiciones de trabajo en la empresa;
- incrementar su productividad; y,
- que el país avance en paz y bienestar para todos.

El presente capítulo tiene por objeto divulgar las normas laborales referidas a la negociación colectiva.

NORMAS LABORALES
NUESTRO DEBER ES RESPETARLAS

1. EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES BENEFICIA A TODOS

La negociación colectiva es el mecanismo socialmente legítimo por el cual trabajadores y empleadores acuerdan remuneraciones, condiciones de trabajo, beneficios económicos y resuelven eventuales diferencias.

El respeto al pluralismo y a la diversidad, así como la existencia de mecanismos adecuados para la solución de las diferencias, son elementos básicos de la democracia.

Cuando no existen mecanismos que permitan el diálogo, acercar posiciones y alcanzar acuerdos entre empleadores y trabajadores, se genera incomunicación y frustración, con lo cual se afecta las posibilidades de un mejor desarrollo de los trabajadores y de la empresa.

La satisfacción de las aspiraciones de empleadores y trabajadores requiere asegurar que la empresa crezca. En consecuencia, el desarrollo de la empresa es un objetivo común que enmarca la negociación entre trabajadores y empleadores.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ES UN INSTRUMENTO EFICAZ PARA:

- mejorar las relaciones laborales;
- dar satisfacción creciente a las aspiraciones de los trabajadores; y
- lograr una mejor contribución de los trabajadores y los empleadores a los resultados y éxito de la empresa, en beneficio de todos.

2. LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA LEGISLACION

DEFINICION Y TIPOS DE NEGOCIACION

La Constitución Política, en el artículo 19 N° 16, establece el derecho de negociación colectiva, salvo en aquellos casos en que la ley expresamente no lo permite.

Las normas legales sobre negociación colectiva se encuentran contenidas en el Libro IV del Código del Trabajo (artículo 303 y siguientes).

¿CÓMO SE DEFINE LEGALMENTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

Según el artículo 303, la negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

¿QUÉ FORMAS DE NEGOCIAR COLECTIVAMENTE CONTEMPLA LA LEY?

Existen dos formas de negociar colectivamente: la negociación colectiva reglada y la negociación colectiva no reglada.

- **NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA:** se realiza de dos formas:
 - **AL INTERIOR DE UNA EMPRESA.** Esta negociación es obligatoria para el empleador (artículo 315 y siguientes)
 - **CON MÁS DE UNA EMPRESA,** sólo cuando concorra el acuerdo previo de las partes (artículos 334 y siguientes)

Esta negociación reglada concede a los trabajadores afectos a ella fuero laboral, durante el proceso de negociación; y, les otorga igualmente el derecho a huelga.

El procedimiento de negociación termina normalmente con la suscripción de un **CONTRATO COLECTIVO**, el que debe tener una vigencia mínima de dos años.

- **NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO REGLADA:** puede tener lugar al interior de la empresa o fuera de ella; requiere el acuerdo previo de las partes; y no está sujeta a normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada, ni da lugar a los derechos, prerrogativas ni obligaciones de aquélla. Este procedimiento de negociación finaliza con la suscripción de un **CONVENIO COLECTIVO** (artículos 314 y 351).

Los **CONVENIOS COLECTIVOS** tienen la duración que las partes le asignen. Pueden regular todas las condiciones de trabajo y de remuneraciones, o pueden ser de carácter parcial.

El artículo 351 señala que los convenios colectivos que afecten a más de una empresa podrán regir conjuntamente con los instrumentos colectivos vigentes en una empresa, siempre que ello no implique una disminución de los beneficios contemplados en tales instrumentos.

3. LAS PARTES EN LA NEGOCIACION

¿QUIÉNES PARTICIPAN EN UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

La negociación colectiva tiene dos partes: de un lado, uno o más empleadores; y, por el otro, una o más representaciones colectivas de trabajadores.

De parte de los trabajadores, la negociación colectiva puede ser iniciada por una o más organizaciones sindicales y/o por uno o más grupos negociadores.

Estos últimos, para poder constituirse requieren cumplir los quorums que la ley establece para constituir sindicatos de empresa.

La representación de los trabajadores varía, según sea el tipo de negociación de que se trate:

- **EN LA NEGOCIACIÓN REGLADA Y OBLIGATORIA**, que involucra a un solo empleador, la representación recae en el o los sindicatos de empresa o en el o los grupos negociadores;
- **EN LA NEGOCIACIÓN REGLADA Y VOLUNTARIA**, que involucra a dos o más empleadores, la representación recae en un grupo negociador que puede corresponder a dos o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa, o una federación o confederación;
- **EN LA NEGOCIACIÓN NO REGLADA**, que involucra a uno o más empleadores, la representación de los trabajadores puede estar dada por una o más organizaciones sindicales (cualquier tipo de ellas, excepto las centrales sindicales) o por uno o más grupos de trabajadores.

La legislación señala que los sindicatos o grupos de trabajadores eventuales o transitorios podrán utilizar esta modalidad de negociación, con el fin de pactar condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada.

¿A QUÉ TRABAJADORES BENEFICIAN LOS "INSTRUMENTOS COLECTIVOS"?

- a los afiliados de la organización sindical que negoció;
- a los trabajadores adherentes a una negociación colectiva realizada por un sindicato;
- a los trabajadores a los cuales el empleador hizo extensivo el instrumento colectivo; y
- a los trabajadores que conforman un grupo negociador.

Pueden negociar colectivamente todos los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, que se rigen por el Código del Trabajo. El artículo 305 del Código del Trabajo exceptúa, entre otros, a quienes se rigen por contrato de aprendizaje o contrato por determinada obra o faena o de temporada y, en general, el personal superior (gerentes, apoderados o quienes tengan atribuciones decisorias sobre políticas de la empresa).

4. LAS MATERIAS DE NEGOCIACION

El artículo 306 señala que: “son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo. No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma”.

¿QUÉ ES POSIBLE REGULAR A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

- Remuneraciones y otros beneficios en especies o en dinero.
- Mejoras en las condiciones de trabajo que establece la ley, pues éstas tienen el carácter de normas mínimas que las partes de común acuerdo pueden superar.

Por vía de acuerdo colectivo, no es posible dejar sin efecto disposiciones mínimas legales, como por ejemplo sobre jornada, descansos, feriados, protección a la maternidad, etc.

- Beneficios para los trabajadores u obligaciones mutuas entre empleadores y trabajadores, en aquellos campos en que la legislación lo permite, por ejemplo:
 - premiar el rendimiento de los trabajadores mediante el establecimiento de cupos preferentes para la formación profesional;
 - establecer formas para regular una mayor participación de los trabajadores en el incremento de la productividad de la empresa, a través de aumentos de salarios en relación directa al aumento de productividad o por premios de asistencia, de calidad de la producción, etc.
- Instancias entre trabajadores y empleadores para:
 - poner en práctica disposiciones de los instrumentos colectivos;
 - dilucidar conflictos de aplicación;
 - prevenir conflictos laborales; o
 - definir otros aspectos de las relaciones laborales de interés común para las partes.

SALUD OCUPACIONAL

CON EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES
SE CONSTRUYE UN PAIS MAS JUSTO,
MAS MODERNO Y MAS GRANDE

El cumplimiento de las normas laborales permite:

- mejorar las condiciones de trabajo en la empresa;
- incrementar su productividad; y,
- que el país avance en paz y bienestar para todos.

El presente capítulo tiene por objeto divulgar las normas laborales referidas a la salud ocupacional.

NORMAS LABORALES
NUESTRO DEBER ES RESPETARLAS

1. EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS LABORALES BENEFICIA A TODOS

Por la importancia que tiene la vida y la salud de las personas, la seguridad en el trabajo debe ser preocupación del Estado, de los trabajadores y de los empleadores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) definen la salud ocupacional como aquella que tiene por finalidad:

- fomentar y mantener la salud física, mental y social de los trabajadores; y*
- prevenir todo daño a la salud de los trabajadores derivado de las condiciones de trabajo y de los riesgos asociados a éstas.*

Una adecuada preocupación por la salud ocupacional:

- **BENEFICIA A LOS TRABAJADORES**, que ven disminuir los riesgos de adquirir enfermedades y de sufrir accidentes como consecuencia del trabajo, mejorando por ende su productividad y calidad de vida.
- **BENEFICIA TAMBIÉN A LOS EMPLEADORES** al aumentar el rendimiento de la empresa. Está universalmente comprobado que la disminución de riesgos laborales tiene una relación directa con el aumento de la productividad en las empresas.

La protección de la salud ocupacional compromete al Estado, a los trabajadores y a los empresarios.

2. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DEL ESTADO

En materia de salud ocupacional, son obligaciones del Estado:

- la dictación de las normas de prevención, higiene y seguridad;
- la fiscalización del cumplimiento de tales normas;
- la fiscalización de la administración del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- la administración del sistema de seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores no afiliados al sistema de mutuales;
- la calificación de los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; y
- la solución de los conflictos que sometan a su conocimiento los beneficiarios o los organismos administradores.

Las mutuales de seguridad son organizaciones de empleadores que se constituyen y funcionan para administrar el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

3. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADORES

De acuerdo a las normas legales son obligaciones del empleador:

- Cumplir todas las normas de seguridad e higiene, sanitarias y ambientales definidas por las leyes o impartidas por las autoridades competentes;
- Financiar el seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a través del pago de una cotización básica general y de una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa (artículo 15 de la Ley N° 16.744).

Las empresas que rebajen apreciablemente los riesgos de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales podrán solicitar una reducción de la tasa de cotización adicional que puede llegar a la exención total.

- Dictar y mantener al día los **REGLAMENTOS INTERNOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**;
- Crear y mantener en toda empresa que ocupe más de 100 trabajadores un **DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES**, dirigido por un experto en la materia. Artículo 66 de la Ley N° 16.744;

(Las funciones de estos departamentos se encuentran en el DS N° 40, de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social);

- Formar **COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD**, en conjunto con los trabajadores, en toda industria o faena en que laboren más de 25 personas;
- Denunciar a los organismos administradores todo accidente del trabajo o enfermedad profesional; y
- Proporcionar a sus trabajadores elementos de protección personal destinados a evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Las empresas están obligadas a poner en práctica las medidas de prevención que indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario.

4. PRINCIPALES RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

Las principales obligaciones de los trabajadores son:

- Cumplir con las medidas de prevención de riesgos vigentes en su empresa empleadora a través del reglamento de higiene y seguridad. La transgresión se sanciona con multas;
- Constituir, en conjunto con el empleador, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad;
- Utilizar correctamente los elementos de protección de riesgos laborales que le proporcione el empleador; y
- Cumplir con las medidas de prevención que le indique el Departamento de Prevención y/o el Comité Paritario.

5. ¿QUE SE ENTIENDE POR ACCIDENTE DEL TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL?

SE ENTIENDE POR **ACCIDENTE DEL TRABAJO:**

- Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte;
- Los accidentes ocurridos en el trayecto directo entre la habitación y el lugar del trabajo (de ida y regreso); y
- Los accidentes sufridos por dirigentes de organizaciones sindicales a causa o con ocasión de su actividad gremial.
- El accidente que sufre el trabajador a causa o con ocasión de estudios de capacitación ocupacional (artículo 17, DL N° 1446 sobre Capacitación y Empleo).

Se exceptúan los accidentes debidos a fuerza mayor que no tenga relación con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima.

SE ENTIENDE POR **ENFERMEDAD PROFESIONAL:**

- Toda enfermedad causada de una manera directa por el ejercicio del trabajo o profesión y que produzca incapacidad o muerte del trabajador.

6. ¿QUE SON LOS COMITES PARITARIOS?

Los Comités Paritarios son organismos integrados en igual número por representantes de los trabajadores y de la empresa, con el objetivo de desarrollar acciones de prevención, seguridad e higiene en el trabajo.

Sus **principales funciones** son:

- Instruir a los trabajadores para la correcta 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;
- Indicar todas las medidas de higiene y seguridad necesarias para la prevención de riesgos profesionales;
- Cumplir las tareas que le encomiende el organismo administrador; y
- Promover la realización de cursos de capacitación sobre la materia.

7. ¿DONDE DEBEN CONSTITUIRSE LOS COMITES PARITARIOS Y QUIENES LOS CONFORMAN?

Los comités paritarios de higiene y seguridad deben constituirse en toda empresa en que laboren más de 25 trabajadores.

Si una empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas en el mismo o en diferentes lugares, se deberá constituir un comité paritario en todas aquellas en que laboren más de 25 trabajadores;

Cuando se dé el caso anterior, se puede además constituir un Comité Paritario Permanente de toda la empresa.

FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARITARIOS

Según el DS N° 54, de 1969, los Comités Paritarios deben reunirse en forma ordinaria, una vez al mes, y en forma extraordinaria, a petición conjunta de un representante de los trabajadores y de uno del empleador.

El Comité debe reunirse cada vez que en la respectiva empresa ocurra un accidente del trabajo que cause la muerte de uno o más trabajadores.

Le corresponde a la empresa otorgar las facilidades y adoptar las medidas necesarias para el funcionamiento adecuado de los Comités Paritarios.

Composición de los Comités Paritarios

Están compuestos por **TRES REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR Y TRES REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**. El Código del Trabajo establece fuero laboral para un representante titular de los trabajadores en el Comité Paritario Permanente o del primer Comité que se hubiere constituido, durante la vigencia de su mandato.

Por cada miembro titular se debe designar o elegir otro en carácter de suplente;

También conforma el Comité Paritario el **EXPERTO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS** que dirige el *Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales* de la empresa. Este experto tiene derecho a voz, pero no a voto.

El Decreto Supremo N° 54 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, regula la forma de designación de los representantes del empleador, la forma de elección de los representantes de los trabajadores y los requisitos para ser elegido.

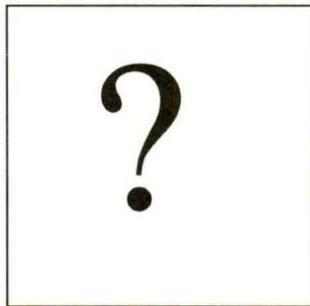
8. PRINCIPALES NORMAS SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Las principales normas legales están contenidas en:

- La Ley N° 16.744, que establece el seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- El Decreto Supremo N° 101 de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reglamenta la ley anterior;
- El Decreto Supremo N° 109, de 1968 del mismo Ministerio, que establece el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;
- El Decreto Supremo N° 745, de 1993 del Ministerio de Salud, que reglamenta las condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo;
- El Decreto Supremo N° 54, de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reglamenta la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad;
- El Decreto Supremo N° 40 de 1969 del mismo Ministerio, que aprobó el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales;
- Código del Trabajo (artículos 184 a 192);
- Código Sanitario; y
- Reglamento de Seguridad Minera (DS N° 72 de 1985).

¿A QUIEN RECURRIR POR MAS INFORMACION?

Aparte de consultar los textos legales citados, se puede obtener mayor información en las instituciones gremiales y sindicales más cercanas a su actividad productiva o mediante la asesoría legal de un profesional independiente.



Sin embargo, tanto empleadores como trabajadores, así como sus organizaciones, pueden consultar en la Inspección del Trabajo más cercana a su domicilio.

Entre los objetivos y tareas de la Dirección del Trabajo y de las Inspecciones bajo su dependencia, se encuentran:

- *la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral y su alcance interpretativo; y*
- *la prevención de los conflictos a través de la difusión de las normas laborales a empleadores y trabajadores.*

NOTAS

A series of 25 horizontal dotted lines for writing notes.

NOTAS

A series of horizontal dotted lines for writing notes, consisting of 20 lines.

NOTAS

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

2840



344.01
C535
c.1

Chile. Minist. del Trab.

AUTOR

Normas laborales.

TITULO

Fecha	NOMBRE	Firma



Autor.: Chile. Minist. del Trab

Título: Normas laborales

Nº top.: 2840 c.1