

**LA RELACIÓN LABORAL**  
**RESPUESTAS DEFINITIVAS**

**INGRID ARAYA MORA**  
**EDITORA**

# ÍNDICE

Página

## CAPÍTULO I

### EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL CONTRATO

¿Qué es un contrato de trabajo? .....	1
¿Qué se entiende por trabajador(a)? .....	1
¿Quién es el empleador? .....	1
¿Qué es una empresa? .....	1
¿Cuál es el plazo que tiene el empleador para escriturar un contrato de trabajo? .....	2
¿Si el trabajador se niega a firmar el contrato qué es lo debe hacer la empresa? .....	2
¿Es obligatorio actualizar los contratos de trabajo? .....	2
¿El contrato de trabajo puede ser escriturado en otro idioma? .....	3
¿Qué cláusulas son obligatorias en los contratos de trabajo? .....	3
¿En cuántas copias debe escriturarse un contrato de trabajo? .....	3
¿El empleador debe enviar una copia del contrato a la Dirección del Trabajo? .....	4
¿El empleador puede ser una entidad extranjera que no tiene domicilio en el país? .....	4
¿Los cónyuges pueden tener una relación laboral? .....	4
¿Hay que realizar alguna modificación cuando ocurre un cambio en el dominio o mera tenencia de una empresa? .....	5

	Página
¿Qué se entiende por trabajador(a) independiente? .....	5
¿En qué consiste el denominado multi Rut? .....	6
¿Cuál es el rol de la Dirección del Trabajo en lo referido a que dos o más empresas puedan llegar a ser consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales? .....	6
¿Pueden escriturarse cláusulas de responsabilidad por la entrega de herramientas o bienes de la empresa en el contrato de trabajo? .....	7
¿Las instrucciones que el empleador da a un trabajador debe considerarse como una cláusula más del contrato? .....	7
¿Cuáles son las sanciones a aplicar por el no cumplimiento de escrituración del contrato de trabajo? .....	8
¿Qué es una cláusula tácita? .....	8
¿El contrato de trabajo puede ser modificado? .....	8
¿Existe plazo para que las modificaciones comiencen a regir? .....	9
¿Qué es un contrato de honorarios? .....	9
¿Debe escriturarse un contrato a honorarios? .....	9
¿Un trabajador dependiente puede además ser contratado a honorarios? .....	10
¿Los contratos de plazo fijo cuánto pueden durar? .....	10
¿En qué casos un contrato de plazo fijo puede transformarse en uno de carácter indefinido? .....	10
Sabía usted que... ..	11
¿Qué es un contrato por obra o faena? .....	11
¿Puede renovarse un contrato por obra o faena? .....	11
¿Qué ocurre si una trabajadora contratada por obra queda embarazada? .....	12
¿Qué es un contrato de aprendizaje? .....	12
¿Hasta qué edad se puede contratar a un aprendiz? .....	12
¿Qué remuneración se paga a un aprendiz? .....	13
¿Qué es un contrato de práctica profesional? .....	13
¿El alumno en práctica está cubierto por la ley de accidentes del trabajo? .....	13

	Página
¿Qué se entiende por trabajador agrícola? .....	13
¿Quiénes no son considerados trabajadores agrícolas? .....	14
¿Qué otras normas complementarias o reglamentarias se aplican a los trabajadores agrícolas? .....	14
¿Qué es un contrato de embarco? .....	14
¿Qué formalidades debe cumplir un contrato de embarco?.....	15
¿Qué requisitos debe cumplir un trabajador para desempeñarse a bordo de una nave?.....	15
¿Quién es el empleador en los contratos de trabajadores embarcados?.....	15
¿Cuáles son las cláusulas que debe contener un contrato de embarco? .....	15
Los trabajadores embarcados en naves extranjeras que transitan en Chile ¿se rigen por las normas de trabajadores embarcados del Código del Trabajo? .....	16
¿Qué es un contrato de trabajador portuario eventual?.....	17
¿Existe alguna norma especial que deba cumplirse en los contratos de trabajadores portuarios eventuales? .....	17
¿El contrato de trabajo para trabajadores de artes y espectáculos tiene duración definida?.....	18
¿Cuáles son las cláusulas que debe contener el contrato de los trabajadores de artes y espectáculos?.....	18
¿Qué derechos especiales asisten a los trabajadores de artes y espectáculos?.....	19
¿Los trabajadores de artes y espectáculos pueden acceder a los beneficios del seguro de cesantía? .....	19
¿Qué es el período de prueba en los contratos de los trabajadores de casa particular? .....	19
¿Qué cláusulas deben establecerse en los contratos de las trabajadoras de casa particular? .....	20
¿El uso de uniformes o delantales para trabajadoras de casa particular podrá incorporarse a las cláusulas de un contrato de trabajo? .....	20

	Página
¿El empleador puede contratar personal extranjero? .....	20
¿Cuál es el porcentaje máximo de trabajadores extranjeros que puede existir en una empresa? .....	21
¿Con qué visa puede prestar servicios un trabajador extranjero en Chile? .....	21
¿Qué es la visa sujeta a contrato? .....	21
¿El permiso de permanencia definitiva permite trabajar en Chile?.....	22
¿Se puede trabajar con visa de turista o de estudiante? .....	22
¿Dónde se solicita la visa o permiso que habilite al extranjero para trabajar en Chile? .....	22
¿Qué derechos y beneficios tienen los trabajadores extranjeros en Chile? .....	22
¿Un extranjero puede trabajar aun cuando no tenga su cédula de identidad? .....	23
¿Puede trabajar un extranjero mientras se tramita su permiso de residencia, una prórroga o cambio de tipo de visa? .....	23
¿Existe una visa especial para trabajos temporales?.....	23
¿En cuántas copias se escrituran los contratos de deportistas profesionales? .....	24
¿Qué beneficios pueden pactarse en los contratos de trabajo de un deportista profesional? .....	24
¿Pueden ser contratados los menores de edad en cualquier tipo de labores? .....	25
¿Los menores que trabajan dejan de ser carga de sus padres?.....	25
¿Qué requisitos deben cumplirse para la contratación de menores? .....	25
¿Cuál es el monto del seguro de vida que debe contratarse para los guardias, vigilantes privados y actividades similares?.....	25
¿En el contrato de trabajo podrá convenirse una cláusula que determina como lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad del empleador?.....	26
¿Un contrato de plazo fijo puede transformarse en uno por obra o faena? .....	26

	Página
¿Cuál es el contrato <i>part-time</i> o de jornada parcial?.....	26
¿La suscripción del contrato puede ser mediante una firma electrónica? .....	27
¿El empleador puede traspasar a un trabajador de una empresa a otra?.....	27
¿El empleador puede solicitar a un postulante certificado de obligaciones comerciales o bancarias? .....	27
¿El empleador puede solicitar la presentación del certificado de antecedentes a un postulante? .....	28
¿Un trabajador que se pensiona por invalidez debe ser reubicado en otra labor por su empleador? .....	28
¿Los socios de una empresa pueden tener contrato de trabajo en la empresa que representan?.....	29
¿Los contratos de modo teletrabajo deben tener cláusulas especiales?.....	29
¿Qué se entiende por subordinación y dependencia? .....	30
¿Qué cláusulas deben tener los contratos de los trabajadores del <i>delivery</i> ?.....	30
¿Cuáles son los requisitos que debe cumplir el empleador para llevar documentación laboral electrónica?.....	31

## CAPÍTULO II

### LA JORNADA DE TRABAJO, LOS DESCANSOS Y LOS PERMISOS LEGALES

¿Qué es jornada de trabajo? .....	33
¿Cuáles son los nuevos máximos semanales en cuanto a jornada de trabajo?.....	33
¿Qué es la jornada pasiva?.....	33
¿Qué limitaciones deben respetar las partes en cuanto a la jornada de trabajo?.....	34
¿La jornada de trabajo de las 40 horas podrá distribuirse en menos de 5 días? .....	34

	Página
La posibilidad de trabajar la jornada en una distribución de 4 x 3, en la nueva distribución de jornada de trabajo, dispuesta por la Ley N° 21.561 ¿Es unilateral? .....	34
¿Qué trabajadores quedan excluidos de la limitación de jornada?.....	34
¿Cuáles son los requisitos que deben cumplirse para considerar que existe fiscalización superior inmediata?.....	35
¿A qué se denomina jornada parcial?.....	35
¿Se debe otorgar la interrupción para colación cuando la jornada parcial es muy reducida?.....	36
En la eventualidad de que un trabajador o trabajadora llegue atrasado(a) a su lugar de trabajo, ¿el empleador puede impedirle el ingreso a la empresa y devolverlo a su casa?.....	36
¿El cambio de vestuario es parte de la jornada de trabajo? .....	36
¿El tiempo utilizado para el cambio de vestuario debe ser marcado en el registro de asistencia? .....	37
¿Qué sucede con la jornada de trabajo diaria cuando hay cambio de hora?.....	37
¿De quién es la responsabilidad del correcto uso del registro de control de asistencia? .....	38
¿Qué tipos de control de asistencia existen?.....	38
¿En dónde se debe ubicar el registro de asistencia? .....	38
¿Es obligatorio para el trabajador o trabajadora marcar el tiempo de colación en el control de asistencia? .....	39
¿Cuál es la jornada ordinaria máxima que debe cumplir un chofer de carga terrestre interurbana?.....	39
¿Qué se entiende por tiempos de espera? .....	39
¿Cuáles son los tiempos de descansos para los diferentes tipos de choferes? .....	40
¿Cuál es la jornada de los dependientes del comercio? .....	41
¿El empleador puede extender unilateralmente la jornada de los dependientes del comercio? .....	41
¿El empleador puede extender la jornada en situaciones de caso fortuito o fuerza mayor?.....	41

	Página
¿Cuáles son los días de feriado obligatorio para los trabajadores del comercio? .....	42
¿Qué trabajadores tienen derecho a los dos domingos de descanso? .....	42
¿Los trabajadores del comercio cuentan con algún beneficio adicional a los dos domingos de descanso en el mes? .....	43
En caso de no hacer uso de los siete domingos y la relación termina, ¿el empleador deberá compensar los días en el finiquito?.....	43
¿Cuántas alternativas de jornada se pueden acordar en un contrato de trabajo?.....	44
¿Cuáles son los requisitos para implementar una jornada bise-manal? .....	44
¿En qué consiste el requisito sobre que las labores se realicen en lugares apartados de centros urbanos para poder implementar la jornada bisemanal?.....	44
¿Se debe solicitar autorización a la Dirección del Trabajo para poder implementar una jornada bisemanal? .....	45
¿Cuántos son los días de descanso cuando se ha pactado una jornada bisemanal?.....	45
¿Cuándo procede legalmente una distribución de jornada ex-cepcional? .....	45
¿Cuál es el trámite que debe realizar el empleador para obtener una autorización de jornada excepcional? .....	46
¿Cuál es el procedimiento para obtener de la Dirección del Trabajo autorización para implementar una jornada especial de trabajo, de manera presencial? .....	46
La solicitud de jornada excepcional que se realiza presencial-mente ¿tiene algún costo y cómo cancelarlo?.....	47
¿Cuál es la anticipación que se requiere en la solicitud de re-novación de jornada excepcional? .....	47
¿Qué plazo tiene la Dirección del Trabajo para contestar una solicitud de jornada excepcional? .....	47
¿Cuánto dura la autorización de jornada excepcional?.....	47

	Página
¿El empleador está obligado a compensar los días festivos laborados en un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos, si la resolución que autoriza tal sistema no hace mención expresa a la referida obligación?.....	48
¿Qué efectos produce la reducción de jornada legal dispuesta en la Ley N° 21.561 Respecto de las resoluciones que se encuentran vigentes al momento de dicho cambio? .....	48
¿Qué es una jornada excepcional electrónica?.....	49
¿Quiénes pueden acceder al trámite de jornada excepcional electrónica? .....	49
¿Qué documentos se deben adjuntar en la solicitud de jornada excepcional electrónica? .....	49
¿Cuánto tiempo demora en dar respuesta la Dirección del Trabajo a una solicitud de jornada excepcional electrónica realizada a través del sitio web? .....	50
¿Existe un formato especial para adjuntar la documentación requerida en la solicitud de jornada excepcional electrónica? .....	50
¿Se puede modificar una solicitud de jornada excepcional electrónica una vez enviada al sitio web de la DT? .....	50
¿A cuántos días de feriado legal tienen derecho los trabajadores afectos a una distribución excepcional de jornada? .....	51
¿Qué se entiende por horas extraordinarias? .....	51
¿Cuál es la formalidad que se requiere para realizar horas extras? .....	51
¿Qué se entiende por situaciones o necesidades temporales de la empresa para los efectos de pactarse horas extraordinarias? .....	51
¿Qué ocurre con las horas que se trabajan en compensación de un permiso? .....	52
¿Puede el trabajador negarse a firmar el pacto de horas extraordinarias? .....	52
¿Se puede escriturar un pacto de horas extraordinarias por un determinado período de tiempo, durante el cual la empresa pueda decidir discrecionalmente en qué ocasión se realizan? .....	52
¿Existe algún plazo para cobrar las horas extraordinarias? .....	53

	Página
¿Cuál es el tiempo máximo que se puede destinar para la colación? .....	53
¿Los trabajadores de restaurantes tienen un periodo de colación más extenso que los demás trabajadores? .....	54
¿Qué se entiende por proceso continuo para los efectos del descanso de colación? .....	54
¿Dónde debe el trabajador hacer uso de su descanso de colación? .....	54
¿En qué momento debe comenzar el descanso para los días domingo y festivos? .....	55
¿Las partes pueden acordar prestar servicios en los domingos o festivos por alguna razón especial si la distribución de la jornada es de lunes a viernes o sábado? .....	55
¿En qué consiste el concepto de día sándwich? .....	55
¿Qué trabajadores pueden laborar legalmente los domingos y festivos? .....	56
¿Qué ocurre cuando a un trabajador o trabajadora afecto al artículo 38 del Código del Trabajo le corresponde laborar un día festivo? .....	56
Si el trabajador estuvo con licencia o vacaciones, ¿tendrá derecho a exigir sus dos domingos libres en el mes? .....	57
¿Qué tipos de permisos puede tener el trabajador o trabajadora? .....	57
¿Es obligación para el empleador dar permisos para ir al médico? .....	58
El permiso por nacimiento de hijo ¿en qué consiste? .....	58
En caso de que la madre tuviese mellizos, ¿el permiso paternal aumenta a 10 días? .....	58
¿Qué ocurre con el permiso paternal si el padre trabajador se encuentra con licencia médica durante todo el mes posterior al nacimiento de su hijo? .....	59
¿Respecto de qué familiares existe permiso por fallecimiento? .....	59
¿Cuántos días de permiso legal tienen los trabajadores por fallecimiento de familiares? .....	59
Los días de permiso por fallecimiento contemplado en el Código del Trabajo, ¿se suspende durante el feriado anual? .....	60

	Página
¿Cuántos días de permiso legal le corresponde al trabajador o trabajadora que contrae matrimonio o acuerdo de unión civil? .....	60
¿Qué formalidades se requieren para hacer uso del permiso por matrimonio o AUC? .....	60
¿El permiso por matrimonio se refiere sólo al matrimonio civil o también se pueden tomar los días para el matrimonio religioso? .....	61
¿El empleador está obligado a otorgar permisos cuando un trabajador o trabajadora se cambia de casa? .....	61
¿Los permisos sin goce de remuneraciones están regulados en el Código del Trabajo? .....	62

### CAPÍTULO III EL FERIADO ANUAL

¿En qué consiste el feriado individual básico? .....	63
¿Quién determina la fecha en que se hace uso del feriado anual? .....	63
¿Se puede fraccionar el feriado anual? .....	64
Los comprobantes de feriado, ¿pueden enviarse por vía electrónica? .....	64
Las trabajadoras de casa particular, ¿tienen derecho a feriado anual en los mismos términos que un trabajador sujeto a las reglas generales? .....	64
¿Es posible compensar en dinero algunos días del feriado? .....	64
¿Cómo deben contabilizarse los días hábiles de feriado? .....	65
¿En qué casos el feriado se cancela en dinero? .....	65
Si un trabajador o trabajadora ha estado con licencia médica todo un año, ¿igualmente tiene derecho al feriado anual? .....	65
¿La licencia médica suspende el feriado legal? .....	65
¿Cuántos períodos de feriado es posible acumular? .....	66
¿Los trabajadores de servicios transitorios tienen derecho a feriado proporcional? .....	66
¿El empleador puede solicitar la prescripción del periodo que excede los dos periodos de feriado anual? .....	66

	Página
¿Debe suspenderse el feriado anual de un trabajador o trabajadora cuando fallece su cónyuge o hijos o padres o hermanos? .....	67
¿Qué es el feriado colectivo? .....	67
¿Qué sucede con el aviso previo por necesidades de la empresa si el empleador determina feriado colectivo durante dicho lapso? .....	68
¿El empleador puede determinar el cierre de la empresa para dar inicio al feriado colectivo si los trabajadores se encuentran en huelga? .....	68
¿Qué sucede con el feriado anual de un trabajador o trabajadora si en ese periodo el empleador decreta feriado colectivo?.....	68
¿En qué situación queda el feriado del trabajador que está haciendo uso de licencia médica cuando el empleador ha determinado el inicio del feriado colectivo? .....	69
¿Qué es el feriado convencional? .....	69
Si un trabajador tiene un feriado convencional superior a los 15 días hábiles, ¿es posible que el empleador impute a ese exceso los días de feriado progresivo? .....	69
¿Las partes podrían establecer que el sábado es hábil para cómputos del feriado? .....	70
Trabajador con jornada que incorpore como parte de ella los sábados, domingos o festivos, ¿puede solicitar uno de esos días como feriado legal?.....	70
¿Qué requisitos deben cumplirse para tener derecho al feriado progresivo?.....	70
Un trabajador con derecho a feriado progresivo es despedido de la empresa, ¿qué pasa con el beneficio si es recontratado con posterioridad en la misma empresa? .....	71
Cuando las partes convienen la compensación del feriado progresivo en dinero, ¿qué naturaleza remuneracional tiene ese pago? .....	71
¿El tiempo laborado en el extranjero se puede hacer valer para el feriado progresivo? .....	71
¿Existe algún procedimiento para compensar en dinero el feriado progresivo? .....	72

	Página
¿En qué consiste el feriado proporcional? .....	72
El tope de 90 UF aplicable a la base de cálculo de indemnización por años de servicios, ¿es aplicable al cálculo de feriado proporcional? .....	72
¿Cómo se calcula el feriado proporcional? .....	73
¿Se deben incluir las gratificaciones pagadas mensualmente en la base de cálculo del feriado proporcional? .....	74
¿Las partes pueden convenir el pago anticipado de indemnizaciones que por feriado pudieren corresponder al trabajador con anterioridad al término de su relación? .....	75
¿Se deben incorporar para el cálculo de la indemnización por feriado los días de feriado progresivo que tenga el trabajador? .....	75

#### CAPÍTULO IV LAS REMUNERACIONES

¿Se encuentran definidas todas las remuneraciones en el Código del Trabajo? .....	77
¿Los bonos o beneficios pagados por el sindicato o el departamento de bienestar constituyen remuneración? .....	77
¿Cuál es la importancia de que un concepto sea clasificado como remuneración? .....	78
¿Cómo se puede clasificar la remuneración? .....	78
¿Constituye remuneración el computador, <i>notebook</i> o celular que la empresa le entrega a un trabajador? .....	78
¿La canasta de mercadería que la empresa entrega para las festividades debe considerarse como remuneración? .....	79
¿Qué se entiende cuando se habla de una remuneración accesorio? .....	79
¿Cuáles son las características esenciales del sueldo? .....	79
¿Es obligatorio estipular en el contrato un sueldo mensual? .....	80
¿Todos los trabajadores tienen derecho a convenir un sueldo base igual o superior al ingreso mínimo? .....	80

	Página
¿Cuándo se considera que un bono o asignación puede ser considerado “sueldo”?	80
¿La gratificación pagada mensualmente puede ser considerada como sueldo?	81
El beneficio de casa-habitación de los trabajadores agrícolas, ¿constituye base de cálculo de horas extraordinarias?	81
¿Existe algún plazo máximo para cobrar las horas extraordinarias?	82
¿Existe un recargo superior para cancelar horas extraordinarias efectuadas en días sábado, domingo, festivo o en horario nocturno?	82
¿Qué requisitos deben cumplirse para poder generar horas extraordinarias?	82
¿Cuántas veces se puede renovar el pacto de horas extraordinarias?	83
¿Qué se entiende por situaciones o necesidades temporales de la empresa para los efectos de pacto de horas extraordinarias?	83
¿Es obligatorio en los contratos de vendedores pactar el concepto de las comisiones?	84
¿El empleador puede descontar de las comisiones del trabajador o trabajadora los valores que no paga el cliente?	84
¿La comisión es base de cálculo de indemnizaciones?	84
¿Qué comisión hay que pagar cuando el trabajador se encuentra con licencia médica?	85
¿Las comisiones se pueden pagar desfasadamente?	85
¿Puede el empleador condicionar el pago de la comisión al cumplimiento de un requisito ajeno a la voluntad de las partes?	86
¿Qué diferencia existe entre participación y gratificación?	86
¿Quiénes tienen obligación de pagar gratificación?	87
¿Qué modalidades de pago de gratificación legal existe?	87
¿Se puede imputar el pago de la participación pagada a un trabajador al pago de la gratificación legal?	87

	Página
¿Deben incluirse en la base de cálculo de gratificaciones legales los pagos de asignaciones o bonos esporádicos? .....	87
Si el empleador entrega anticipos de gratificación legal y al final del año no obtiene utilidades, ¿puede descontar esos anticipos?.....	88
¿Cuál es el procedimiento para pagar las gratificaciones anuales conforme al 30% de las utilidades del empleador?.....	88
¿Es obligatorio reliquidar lo pagado por gratificación mensual cuando cambia el monto del ingreso mínimo mensual? .....	89
¿Qué es la gratificación convencional?.....	89
¿La gratificación convencional se debe incluir en la base de cálculo del subsidio por incapacidad profesional?.....	90
¿Qué se entiende por “utilidad” para efectos de la gratificación legal? .....	90
¿Qué es la gratificación proporcional? .....	90
¿Cómo se calcula la gratificación proporcional? .....	91
¿Se debe considerar el pago de subsidio por licencia médica que percibió el trabajador, para determinar el pago de gratificación anual? .....	91
¿El trabajador con jornada parcial tiene derecho a gratificación?.....	91
¿Cómo se calcula la gratificación según el 25% de la remuneración con tope de 4,75 IMM?.....	92
¿El empleador podrá modificar unilateralmente la cláusula sobre gratificación pactada en el contrato? .....	93
¿Cuál es la base de cálculo de la gratificación regulada en el artículo 50?.....	93
¿Qué ingreso mínimo se debe considerar para el cálculo de la gratificación legal establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo? .....	93
La documentación laboral respecto de gratificaciones legales, ¿cuánto tiempo debe ser conservada por el empleador? .....	94
¿Cuándo corresponde cancelar las cotizaciones previsionales sobre las gratificaciones pagadas mensualmente? .....	94

	Página
¿En qué plazo se deben cancelar las cotizaciones si la gratificación se paga anualmente? .....	94
¿Los trabajadores independientes tienen derecho al pago de gratificación?.....	95
¿Las iglesias están obligadas a pagar gratificación?.....	95
¿Cómo deben pagar la gratificación las empresas con diferentes establecimientos? .....	95
Los aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias, ¿constituyen remuneración?.....	96
El bono de casa-habitación o vivienda, ¿es remuneración?.....	96
¿El empleador debe pagar aguinaldo de Fiestas Patrias o Navidad si el trabajador se encuentra gozando de licencia médica?.....	96
¿Qué efectos laborales tiene que un estipendio no sea considerado remuneración?.....	97
¿Cuáles son las asignaciones que no constituyen remuneración? .....	97
¿El empleador deberá pagar las mismas asignaciones no remuneratorias a los trabajadores de su empresa? .....	98
¿Pueden las partes del contrato de trabajo establecer de común acuerdo que determinados conceptos no serán considerados remuneración?.....	98
¿Existe un monto mínimo y máximo para el pago de la asignación de movilización? .....	99
¿Podría pagarse en especie la asignación de movilización? .....	99
¿Debe cancelarse la movilización si el trabajador se encuentra con licencia médica o haciendo uso de su feriado? .....	99
¿La asignación de movilización se incluye en la base de cálculo para el pago de indemnizaciones?.....	100
¿Qué es asignación de colación?.....	100
¿La asignación de colación puede entregarse en especies? .....	100
¿Existe por ley un monto mínimo y máximo de la asignación de colación? .....	101
¿La asignación de colación se incorpora en la base de cálculo de las indemnizaciones? .....	101

	Página
¿En qué consiste la asignación de pérdida de caja? .....	102
¿Es obligación cancelar la asignación de pérdida de caja a los cajeros? .....	102
¿El empleador puede descontar de asignaciones de caja futuras las pérdidas por sobre la asignación de caja del mes? .....	102
¿Cuál es el monto máximo de la asignación de pérdida de caja?.....	102
¿En qué consiste el viático? .....	103
¿El viático tiene un límite máximo? .....	103
¿Un trabajador que se encuentra con licencia médica puede recibir un viático? .....	104
Para los efectos tributarios, ¿quién es el que fiscaliza y determina si el viático constituye renta? .....	104
¿Qué es la asignación familiar? .....	104
¿Puede la madre del trabajador ser causante de asignación familiar? .....	105
¿En qué consiste la asignación maternal? .....	105
¿Quiénes son los causantes de asignaciones familiares? .....	106
¿Qué es asignación familiar al duplo? .....	106
¿Quién paga la asignación familiar? .....	106
¿En qué consiste la asignación de desgaste de herramienta?.....	107
¿Es obligatorio para el empleador cancelar la asignación de desgaste de herramientas? .....	107
¿Cuál es el monto aceptable de la asignación de desgaste de herramientas? .....	107
¿Qué requisitos debe cumplir una devolución de gastos para no ser considerada remuneración? .....	108
¿Qué remuneración debe recibir un trabajador que hace uso de su feriado legal? .....	108
¿La gratificación pagada mes a mes se debe considerar para pagar los días de feriado legal? .....	109
¿La semana corrida se incluye en la base de cálculo del pago de feriado anual? .....	109

	Página
¿Se debe considerar en la base de cálculo de los días de feriado legal las asignaciones no remuneracionales?.....	110
¿Se deben cancelar las comisiones pendientes en el mes en que el trabajador hace uso de su feriado legal?.....	110
¿Qué es el ingreso mínimo? (IMM).....	110
¿A qué trabajadores se les debe pagar el valor del ingreso mínimo? .....	111
¿Qué conceptos componen el ingreso mínimo mensual? .....	111
¿A qué trabajadores no se les aplica el pago de IMM? .....	111
¿Qué conceptos no se incorporan para componer el IMM? .....	111
El monto del ingreso mínimo, ¿es un valor líquido o bruto?.....	112
¿Es posible proporcionar el ingreso mínimo?.....	112
Los trabajadores exceptuados de la jornada de trabajo, ¿tienen derecho a percibir el ingreso mínimo mensual? .....	112
¿En qué consiste el beneficio de la semana corrida? .....	113
¿Qué requisitos debe cumplir un estipendio para ser base de cálculo de la semana corrida? .....	113
¿La semana corrida debe considerarse para la base de cálculo de las horas extraordinarias? .....	114
¿La semana corrida se considera para la base de cálculo de las indemnizaciones? .....	114
¿Tiene derecho a semana corrida un trabajador exceptuado de jornada?.....	115
El trabajador que tiene distribuida su jornada en 4 días o menos ¿tiene derecho a la semana corrida?.....	115
¿Debe pagarse el día sábado que es festivo con el beneficio de la semana corrida?.....	116
¿Un trabajador con licencia médica pierde su derecho a semana corrida? .....	116
Los trabajadores en huelga ¿tienen derecho al beneficio de la semana corrida? .....	116
El trabajador remunerado mensualmente sobre la base del sistema de “pozo” percibiendo un porcentaje o comisión del	

	Página
total de las ventas que se realicen en el mes ¿tiene derecho a semana corrida? .....	117
¿Cómo se calcula la semana corrida en forma semanal? .....	117
¿En qué consiste el cálculo mensual de la semana corrida, autorizado por la Dirección del Trabajo? .....	118
¿El monto cancelado por semana corrida es base de cálculo de la indemnización por feriado? .....	119
¿Qué debe cancelar el empleador cuando le adeuda remuneraciones a un trabajador? .....	119
En el evento de que la variación del IPC sea negativo, ¿la empresa puede rebajar el sueldo y otros beneficios pactados en el contrato? .....	120
¿Se debe reajustar el subsidio por encontrarse el trabajador con licencia médica cuando se produce un reajuste pactado en un contrato colectivo? .....	120
¿Cómo debe pagarse la remuneración? Actualizar .....	121
¿Se puede pactar que la remuneración sea pactada en UF? .....	121
¿Cuál es el período máximo de pago de las remuneraciones? .....	121
¿Pueden embargarse las remuneraciones de los trabajadores? .....	122
¿Cuáles son los casos de excepción a la inembargabilidad de las remuneraciones? .....	122
¿Existe un orden para hacer los descuentos ante una retención judicial? .....	122
¿Qué otras obligaciones tiene el empleador, además de descontar mensualmente la pensión de alimentos? .....	123
¿Qué sanción se le aplica al empleador cuando no efectúa las retenciones judiciales por pensión de alimentos? .....	123
¿En qué consiste el privilegio de las remuneraciones? .....	124
¿Existe algún orden dentro de los créditos de primera clase? .....	125
¿Qué límite da la ley para el pago de las indemnizaciones como créditos privilegiados? .....	125
¿Qué establece la ley respecto a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres? .....	125

	Página
¿Cuál es el procedimiento que debe hacer el trabajador o trabajadora que siente la desigualdad remuneracional? .....	126
¿Qué es el procedimiento de tutela de derechos fundamentales?.....	126
¿Qué días y a qué hora se deben cancelar las remuneraciones? .....	127
¿Qué se entiende por “liquidación” de remuneraciones? .....	127
¿Puede el empleador entregar al trabajador su comprobante de pago de remuneraciones por internet? Revisar actualizar.....	127
¿Es obligatorio exigir la firma del trabajador en la liquidación?.....	128
¿En qué consiste la liquidación anexa de remuneraciones variables? .....	128
¿Qué sucede cuando el empleador paga con retraso las remuneraciones? .....	129
¿Cómo se aplica el reajuste a las remuneraciones atrasadas?.....	129
¿Cómo se determinan los intereses que la ley obliga a aplicar a remuneraciones adeudadas? .....	130
Cuando muere un trabajador(a), ¿quién recibirá las remuneraciones adeudadas? .....	130
¿Qué documentación deben presentar la familia del trabajador fallecido para poder recibir el pago de las remuneraciones e indemnizaciones adeudadas? .....	131
¿Puede el trabajador disponer que una cantidad de sus remuneraciones se entregue a su familia?.....	131
¿Pueden realizarse descuentos más allá de los límites legales cuando las partes se encuentran de acuerdo?.....	132
¿El empleador puede descontar de la remuneración del trabajador –unilateralmente– alguna suma de la que resulte responsable por el manejo negligente de los útiles de trabajo?.....	132
¿Se puede convenir en el contrato una cláusula que faculte al empleador para descontar de las remuneraciones montos por pérdidas de inventario, herramientas o dinero a cargo del trabajador?.....	132
¿Los anticipos de remuneraciones tienen tope de 15%?.....	133

	Página
¿Las partes pueden convenir que sea de costo total para el empleador el pago de las cotizaciones previsionales? .....	133
¿Cuál es el efecto para el empleador que no realiza los descuentos previsionales? .....	134
¿Cuál es el plazo para enterar las cotizaciones previsionales? .....	134
¿Cuál es la obligación del empleador respecto de las cuotas sindicales? .....	134
¿Qué plazo tiene el empleador para enterar las cuotas sindicales? .....	135
¿El empleador puede cuestionar el descuento de una cuota extraordinaria que informe la organización sindical? .....	135
¿Qué sucede con los descuentos por pensión alimenticia que debe realizar el empleador a las remuneraciones del trabajador(a) cuando este(a) se encuentra con licencia médica? .....	136
¿Puede el empleador descontar pensiones acumuladas cuando el trabajador ha estado con licencia médica? .....	136
¿El empleador puede descontar la pensión de alimentos del feriado proporcional? .....	137
¿Es procedente que el empleador descuenta dividendos hipotecarios por solicitud de terceras personas? .....	137
¿Sobre qué base se calcula el límite del 15% para descuentos convencionales? .....	137
Los préstamos que realiza el empleador a sus trabajadores ¿qué tipo de descuento son? .....	138
¿Qué empresa debe llevar libro de remuneraciones? .....	138
¿Qué es el libro de remuneraciones electrónico? .....	138
¿Qué debe contener el libro de remuneraciones? .....	139
¿Cuál es el plazo máximo para enviar la información del LRE a la Dirección del Trabajo? .....	139
¿Qué modalidades existen para realizar la declaración del LRE? .....	140

CAPÍTULO V  
REGLAMENTO INTERNO

¿Qué empresas tienen obligación de confeccionar el reglamento interno? .....	141
¿El empleador puede obligar a sus trabajadores a controles de drogas y alcohol? .....	141
¿El empleador puede colocar cámaras de seguridad en los lugares de trabajo? .....	142
¿El empleador tiene obligación de entregar un ejemplar impreso del reglamento interno o puede hacerlo electrónicamente? .....	142
Las modificaciones o anexos al reglamento interno ¿deben entregarse a los trabajadores, sindicatos, Dirección del Trabajo y servicios de salud? .....	142
¿Qué tipo de sanciones se pueden incluir en el reglamento interno por infracciones a éste?.....	143
¿Pueden apelarse las sanciones establecidas en el reglamento interno? .....	143
Las sanciones pecuniarias por infracción al reglamento interno, ¿tienen un tope? .....	143
Las multas aplicadas por infracción al reglamento interno, ¿se las queda el empleador? .....	143
Si el empleador no confecciona el reglamento interno, ¿qué sanción se le aplica?.....	144
¿En el reglamento interno debe hacerse mención a los trabajadores discapacitados?.....	144
¿Cuál es la obligación de la empresa en relación con la inclusión laboral?.....	144
¿Qué formalidades debe cumplir la empresa al contratar a estas personas?.....	145
¿Qué institución califica y certifica la discapacidad?.....	145
¿Qué otra opción tiene la empresa para cumplir con la ley de inclusión? .....	145
¿Qué se entiende por razones fundadas? .....	146

	Página
¿Cómo se calcula el total de trabajadores de la empresa para efectos de determinar el 1% y cumplir con la ley de inclusión?.....	146
¿Qué formalidades deben cumplirse en el cumplimiento alternativo de la ley de inclusión?.....	147

## CAPÍTULO VI

### LA TERMINACIÓN DE CONTRATO

¿Qué hecho es el que pone término a la relación laboral?.....	149
¿Qué se entiende por despido?.....	149
¿Pueden las partes establecer causales de término de contrato distintas a las legales? .....	149
¿La jubilación de un trabajador es causal de término de contrato? .....	149
¿En qué consiste el llamado “perdón de la causal”?.....	150
¿Puede terminarse la relación laboral por mutuo acuerdo de las partes? .....	151
¿Cómo se pone término al contrato de un trabajador o trabajadora fallecido/a?.....	151
Cuando fallece un trabajador o trabajadora, el empleador ¿a quién o quiénes deberá cancelar lo que adeuda por remuneraciones o feriado pendientes? .....	151
¿El empleador puede exigir la posesión efectiva a los herederos para pagar los sumas pendientes adeudadas? .....	152
¿Qué remuneraciones podrían quedar pendientes en caso del trabajador fallecido?.....	152
¿Qué formalidades deben cumplirse en el caso de la renuncia del trabajador o trabajadora?.....	153
¿Qué ocurre si el trabajador/a renuncia intempestivamente? .....	153
¿El empleador debe avisar con alguna anticipación el término del plazo convenido?.....	153
¿El contrato de plazo fijo puede llevar una cláusula de renovación automática? .....	154

	Página
¿El empleador puede aplicar otra causal de término de contrato para finalizar anticipadamente el contrato de plazo fijo? .....	154
¿Se puede terminar el contrato de plazo fijo si el trabajador se encuentra con licencia médica al momento del vencimiento?.....	155
¿En qué situaciones un contrato de plazo fijo puede transformarse en indefinido? .....	155
¿Qué formalidades debe cumplir el empleador para invocar la causal de conclusión de los servicios? .....	156
¿El empleador podrá finalizar un contrato de obra o faena por el concepto de avance de obra? .....	156
¿El empleador debe avisar con un tiempo de anticipación el término del contrato por obra o faena? .....	157
¿Qué debe entenderse por “obra” para efectos de invocar la terminación de contrato por conclusión de la obra o servicios prestados? .....	157
¿El contrato por obra o faena puede tener renovaciones? .....	157
¿Qué se entiende por caso fortuito o fuerza mayor?.....	158
¿Qué requisitos debe reunir un hecho para ser calificado como caso fortuito?.....	158
¿El empleador podrá despedir por las causales del artículo 160, si el trabajador involucrado se encuentra con licencia médica? .....	159
¿Qué se entiende por incumplimiento grave de las obligaciones?.....	159
¿Los atrasos reiterados se consideran incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato? .....	159
¿Qué es falta de probidad?.....	160
¿Debe existir una condena en materia penal para que exista la falta de probidad como causal de término de contrato?.....	161
Para que se entienda que existe falta de probidad ¿qué requisitos deben cumplirse? .....	161
¿Qué hechos configuran falta de probidad?.....	161
¿Qué se entiende por “vías de hechos”? .....	162
¿Las agresiones verbales constituyen vías de hecho?.....	163

	Página
¿Las vías de hechos deben necesariamente ocurrir dentro de la empresa y en horario de la jornada laboral? .....	164
¿Qué son las injurias? .....	164
¿Qué se entiende por conducta inmoral? .....	164
¿Qué hechos podían configurar la causal de conducta inmoral?.....	165
¿Qué se entiende por acoso laboral?.....	165
¿Qué obligación tiene el empleador respecto del acoso laboral?.....	166
¿Qué se entiende por negociaciones dentro del giro?.....	166
¿Puede establecerse en el contrato la prohibición de ejecutar negociaciones dentro del giro del negocio del empleador una vez terminado el contrato?.....	166
¿Qué límite tiene el empleador en relación con esta causal?.....	167
¿Qué situaciones configuran la causal de inasistencia injustificada? .....	167
Si un trabajador es detenido, ¿es causa suficiente para justificar la inasistencia? .....	168
¿Qué debemos entender por “2 días seguidos”? .....	168
¿Qué se entiende por mes para efectos de la causal de terminación por inasistencia injustificada? .....	169
En el caso de ausencia de un trabajador que tiene a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización significa una perturbación grave en la marcha de la obra, ¿cuáles son los supuestos que se toman en consideración?.....	169
¿El certificado médico es un documento válido para justificar las inasistencias al trabajo? .....	170
¿Qué se entiende por abandono del trabajo?.....	170
¿Qué debemos entender por acoso sexual? .....	171
¿En el reglamento interno deberá incluirse alguna norma sobre acoso sexual? .....	171
¿Cómo debe proceder el empleador cuando recibe una denuncia de acoso sexual?.....	172
¿A qué se refiere la causal de actos, omisiones o imprudencias temerarias? .....	172

	Página
¿Qué consecuencias trae para el empleador la aplicación de la causal del N° 5 del artículo 160, “sin motivo plausible”?.....	173
¿En qué situación el empleador puede utilizar la causal de “perjuicio material”?.....	173
¿En qué casos se puede aplicar la causal necesidades de la empresa? .....	174
La causal de desahucio ¿cuándo la puede aplicar el empleador y a quiénes? .....	174
¿Qué formalidades debe cumplir el empleador en cuanto al aviso de término del contrato de trabajo por aplicación del artículo 161?.....	175
¿Qué característica especial tiene el aviso previo? .....	175
¿Puede el empleador dejar sin efecto el aviso escrito de término de contrato si la causal invocada es necesidades de la empresa? .....	175
¿El empleador puede terminar los contratos de plazo fijo o de obra o faena por la causal necesidades de la empresa? .....	176
¿Se puede invocar la causal del artículo 161, necesidades de la empresa, o el desahucio, si el trabajador se encuentra con licencia médica?.....	177
¿Qué sucede si durante el periodo del aviso previo el trabajador o trabajadora presenta una licencia médica?.....	177
¿Cómo se contabiliza el plazo del aviso previo? .....	177
¿En qué situaciones el trabajador o trabajadora puede invocar el despido indirecto o autodespido?.....	178
¿Qué formalidades debe cumplir el trabajador que se autodespide? .....	178
¿Se puede demandar por despido indirecto al mismo tiempo que por nulidad de despido? .....	179
¿Qué efectos produce para el empleador en caso de perder el juicio de autodespido? .....	179
¿Cuál es la causal de insolvencia del empleador? .....	180
¿Cuál es el procedimiento para la aplicación de la causal de insolvencia del empleador?.....	180

	Página
¿Qué sucede con el fuero (sindical y maternal) en caso de terminar el contrato en virtud de la causal del art. 163 bis?.....	181
En el caso de aplicar la causal del artículo 163 bis, ¿las cotizaciones previsionales deben estar pagadas? .....	182
¿Qué formalidad exige la ley para dar por terminada la relación laboral?.....	182
¿Qué menciones debe contener la carta de aviso? .....	182
El trabajador que ha sido notificado de su despido ¿dispone de algún permiso para buscar trabajo dentro de su jornada laboral? .....	183
¿Qué plazo tiene el empleador para enviar las cartas de término de contrato?.....	183
¿Qué puede hacer el empleador si el trabajador se ha negado a recepcionar la notificación de término de contrato? .....	183
¿Qué puede hacer un trabajador si considera que su despido es injustificado, indebido o improcedente? .....	184
¿Qué plazo tiene el trabajador para reclamar del término del contrato ante los tribunales de justicia? .....	184
¿En qué casos se debe acreditar que las cotizaciones previsionales han sido pagadas? .....	185
Si el tribunal declara que el despido es injustificado, improcedente o indebido, ¿cuál es el recargo a aplicar sobre las indemnizaciones?.....	185
Si el despido es declarado improcedente, ¿el trabajador podrá solicitar que el empleador le devuelva el monto descontado por seguro de cesantía sobre las IAS? .....	186
¿Es válido el término de la relación laboral cuando las cotizaciones previsionales están declaradas pero no pagadas? .....	186
¿Las cotizaciones previsionales deben estar pagadas al momento del aviso previo o al término de la relación? .....	187
¿Qué plazo tienen las instituciones previsionales para entregar la certificación de pago de las cotizaciones al empleador?.....	187
¿Cuáles son las cotizaciones que se deben acreditar al momento del término de la relación laboral?.....	187

	Página
¿Cuál es el efecto de poner término al contrato sin tener las cotizaciones previsionales pagadas? .....	188
¿Qué es la convalidación del despido? .....	189
¿Qué entidad tiene la competencia para pronunciarse sobre la aplicación de las causales de término de contrato? .....	189

## CAPÍTULO VII

### LAS INDEMNIZACIONES POR TÉRMINO DE CONTRATO

¿Qué son las indemnizaciones? .....	191
¿Cuántos tipos de indemnizaciones hay en materia laboral?.....	191
¿Qué indemnizaciones legales se deben pagar por término de contrato?.....	192
¿Qué ocurre con las indemnizaciones si el tribunal determina que el término de contrato fue injustificado, improcedente o indebido?.....	192
¿A qué indemnizaciones tienen derecho las trabajadoras de casa particular al finalizar la relación laboral? .....	193
¿Cómo se descompone el aporte del 4,11%?.....	193
¿Dónde se cobra la indemnización a todo evento que corresponde a los trabajadores y trabajadoras de casa particular? .....	193
¿Cómo cobra el seguro de cesantía el trabajador/a de casa particular? .....	194
¿Constituye remuneración lo que se pague por sobre los topes legales de las indemnizaciones?.....	194
¿A la indemnización sustitutiva del aviso previo se le aplica el tope de 90 UF? .....	195
¿Se puede proporcionar el monto de la indemnización de aviso previo?.....	195
¿El empleador puede dar aviso previo cuando el trabajador se encuentra haciendo uso de su feriado anual?.....	195
¿Es posible pagar en cuotas las indemnizaciones legales? .....	196
¿Cuándo procede el pago por indemnización por años de servicio? .....	196

	Página
¿Cuál es la base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo? .....	197
¿Qué conceptos se restan para efectos de la base de cálculo de las indemnizaciones sustitutivas y la de años de servicios? .....	198
La indemnización por años de servicio pactada en un contrato colectivo, ¿queda sujeta al límite de las 5 UTA en caso de fallecimiento del trabajador?.....	198
¿Corresponde que la indemnización por años de servicio, pactada en un instrumento colectivo, se incorpore al contrato individual al extinguirse el primero? .....	198
¿Un trabajador pensionado mantiene el derecho a la indemnización por años de servicio cuando es desvinculado por su empleador?.....	199
Un trabajador/a con más de seis meses de trabajo, pero con menos de un año ¿tiene derecho a la indemnización por años de servicios en caso de ser despedido por el artículo 161?.....	200
¿Se pueden pagar anticipos de indemnizaciones legales? .....	200
¿Puede convenirse el pago de anticipos de la indemnización convencional por años de servicio pactado en el contrato individual o colectivo? .....	200
¿Deben incorporarse los bonos trimestrales en la base de cálculo de indemnizaciones por término de contrato? .....	201
¿Se puede descontar un crédito social otorgado por una CCAF de las indemnizaciones legales?.....	201
¿Las asignaciones de colación y/o movilización ¿se incorporan en la base de cálculo de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y de años de servicios? .....	201
¿Qué indemnizaciones son compatibles entre sí? .....	202
¿Qué indemnizaciones son incompatibles entre sí?.....	202
El tope de 11 años para efectos de IAS, ¿desde cuándo rige? .....	203
¿Se debe considerar los meses con licencia médica para el cálculo de las indemnizaciones? .....	203

	Página
¿Qué sucede si no hay tres meses completos para efecto de la base de cálculo de las indemnizaciones? .....	204
¿Qué conceptos no se deben considerar para la base de cálculo de las indemnizaciones? .....	204
¿Qué indemnizaciones no pagan impuestos? .....	204
¿Qué obligación tiene el empleador respecto de la pensión de alimentos y las indemnizaciones? .....	204
¿Es posible descontar una pensión alimenticia de una indemnización voluntaria? .....	205
¿Cuál es la base de cálculo de la indemnización por feriado? .....	206
En la base de cálculo de la indemnización de feriado, ¿se incorporan las asignaciones de colación y movilización? .....	206
La gratificación mensual, ¿se incorpora en la base de cálculo del feriado proporcional? .....	207
Los seguros de salud que toma el empleador a favor de los trabajadores/as, ¿se incluyen en la base de cálculo de la indemnización de feriado? .....	207
¿Cómo se realiza el cálculo del feriado proporcional cuando el trabajador/a ha tenido meses con licencia médica? .....	207
¿Cómo se calcula el feriado proporcional para un trabajador con jornada parcial? .....	208
¿El feriado proporcional corresponde en contratos de hasta 30 días? .....	209
¿Al feriado proporcional se aplica el tope de las 90 UF? .....	210
¿Cuál es el procedimiento a seguir para convenir la indemnización a todo evento establecida en el artículo 164? .....	210
¿Qué período comprende la indemnización a todo evento? .....	210
¿Cómo se financia la indemnización a todo evento? .....	211
¿Puede convenirse el pago de anticipos de la indemnización convencional por años de servicio cuando el beneficio ha sido pactado en el contrato individual o colectivo? .....	211
¿Qué es una indemnización convencional pactada en contrato colectivo? .....	212

	Página
¿El empleador debe pagar indemnizaciones hasta el término del contrato original si termina anticipadamente un contrato de plazo fijo o por obra o faena? .....	212
¿La indemnización voluntaria constituye remuneración?.....	213
Las indemnizaciones voluntarias ¿tienen algún tope en su base de cálculo? .....	213
¿Qué causales permiten pagar indemnizaciones voluntarias? .....	213
¿Qué normativa tributaria se aplica a las indemnizaciones? .....	213
¿Qué indemnizaciones no están afectas a impuestos? .....	214
Las indemnizaciones voluntarias pagadas por el empleador, ¿son un gasto aceptado?.....	214
¿El empleador está obligado a pagar indemnizaciones por años de servicio a los deudos de un trabajador fallecido?.....	215
¿Cuál es el tope tributable aplicable a las indemnizaciones? .....	215
¿Cuáles son los efectos tributarios de una indemnización por años de servicio mayor que la legal? .....	216
¿A qué indemnización tendría derecho un trabajador que obtiene sentencia favorable en un juicio por despido indirecto?.....	216
¿En qué consiste la indemnización especial que debe pagar el empleador al momento de terminar la relación de un contrato por obra o faena?.....	216
Ejemplo de indemnización especial 2,5 días por cada mes y fracción superior a 15 días. ....	217
¿El empleador puede descontar de las indemnizaciones el aporte que ha realizado a la cuenta del seguro de cesantía? .....	218
¿El extrabajador puede solicitar la devolución del descuento del seguro de cesantía en caso de demandar de despido improcedente (art. 161)?.....	218
¿Qué es la garantía de indemnidad?.....	218
¿Cómo hacer valer la garantía de indemnidad? .....	219
¿Plazo para interponer la denuncia judicial? .....	219
¿Qué puede resolver el tribunal?.....	219

## CAPÍTULO VIII

## FINIQUITO

¿Qué es un finiquito? .....	221
¿Qué formalidades deben cumplirse respecto del finiquito? .....	221
¿Quiénes pueden actuar como ministros de fe para ratificar un finiquito? .....	222
¿Qué efectos produce un finiquito ratificado ante ministro de fe? .....	222
¿Qué sucede si el finiquito no se ajusta a las formalidades establecidas para validarlo? .....	223
¿Existe un plazo legal para pagar el finiquito? .....	224
¿Se puede pagar el finiquito en cuotas? .....	224
¿Es necesario hacer un finiquito cuando el trabajador fallece? .....	225
¿Qué sucede con las retenciones judiciales y el finiquito? .....	226
¿Dónde se puede reclamar un derecho reservado en un finiquito? .....	226
¿Qué es el finiquito electrónico? .....	227
¿Qué plazo debe cumplirse en la aceptación o rechazo del finiquito electrónico por parte del extrabajador/a? .....	228
¿Qué plazo tiene el empleador para realizar el pago del finiquito laboral electrónico? .....	228
¿Es posible suscribir el finiquito de forma electrónica en caso de que exista una orden judicial de retención por pensión alimenticia? .....	228
¿Cuáles son los pasos para el trámite ratificación de finiquito electrónico? .....	229
¿Qué documentos se necesitan para hacer el trámite de finiquito electrónico? .....	230
¿Qué es una reserva de derechos? .....	230
¿Qué debe contener la cláusula de reserva de derechos? .....	231

CAPÍTULO IX  
CAPACITACIÓN OCUPACIONAL

¿El empleador puede obligar a los trabajadores a participar en cursos de capacitación? .....	233
¿El tiempo destinado a capacitación se considera tiempo extraordinario? .....	233
En el evento de que un trabajador sufra un accidente en las actividades de capacitación, ¿será considerado un accidente del trabajo o enfermedad profesional? .....	234
Si un trabajador deja de pertenecer a la empresa durante las actividades de capacitación, ¿qué sucede?.....	234
Si la relación laboral termina y el trabajador se encuentra en un curso de capacitación, ¿el empleador puede exigir la devolución total o parcial del gasto de capacitación? .....	234
¿Qué es capacitación precontrato?.....	235
¿Quiénes pueden acceder a la franquicia tributaria por capacitación? .....	236
¿Cuál es el tope para utilizar la franquicia tributaria? .....	236

CAPÍTULO X  
SUBCONTRATACIÓN Y SUMINISTRO

¿Qué es la subcontratación?.....	237
¿Por cuánto tiempo pueden prestarse servicios bajo el régimen de subcontratación?.....	237
¿A qué se refiere la ley cuando habla de responsabilidad solidaria?.....	237
¿Qué es la responsabilidad subsidiaria?.....	238
¿En quién recae la responsabilidad cuando se produce un accidente del trabajo? .....	238
¿Cómo se puede obtener el certificado que acredite el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales?.....	238

	Página
¿Cuáles son las menciones que debe contener la solicitud del certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales?.....	239
¿Qué documentos se deben adjuntar para solicitar el certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales? .....	239
¿Qué puede hacer la empresa principal si el contratista o subcontratista no le hace entrega del certificado? .....	240
¿Qué obligaciones tiene la empresa principal con los trabajadores del contratista o subcontratista que no cumplió con las responsabilidades de seguridad e higiene? .....	240
¿Qué es el derecho de información a que tiene acceso la empresa principal?.....	241
¿Puede existir algún vínculo entre la empresa usuaria y una EST? .....	241
¿Cuál es la sanción por infringir las normas sobre vínculo entre la empresa usuaria y la EST? .....	241
¿Cuál es el procedimiento para inscribirse en el registro de empresas de servicios transitorios (EST)? .....	242
¿La empresa usuaria y la EST tienen obligaciones en materia de capacitación del trabajador de servicios transitorios?.....	243
¿Qué es un contrato de puesta a disposición?.....	243
¿Qué debe contener el contrato de puesta a disposición? .....	243
¿En qué situaciones no es posible recurrir a la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios?.....	244
¿Cuáles son los plazos en la duración de contratos de puesta a disposición?.....	244
¿Cuál es la consecuencia de no escriturar el contrato de puesta a disposición?.....	245
¿Qué es el contrato de trabajo de servicios transitorios? .....	245
¿Cuál es el plazo que tiene el empleador para escriturar contrato de servicios transitorios?.....	245
La no escrituración del contrato de servicios transitorios ¿trae consigo una sanción para la EST? .....	246

	Página
¿Se aplica la normativa de protección a la maternidad a las trabajadoras con contrato de servicios transitorios? .....	246
¿Los trabajadores de servicios transitorios tienen derecho a feriado proporcional? .....	246
¿La EST tiene alguna obligación en relación con la ley de inclusión? .....	247

## CAPÍTULO XI PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES

¿Qué normas regulan la protección a la maternidad? .....	249
¿Qué sanción se aplica por la infracción del empleador a las normas sobre protección a la maternidad, paternidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral? .....	249
¿Qué derechos laborales tienen las madres trabajadoras? .....	250
¿Cuánto tiempo dura el descanso prenatal? .....	250
¿De qué trata el prenatal extendido? .....	250
¿Qué es el descanso posnatal y cuánto dura? .....	251
¿Cómo se realiza el cálculo para el subsidio por maternidad? .....	251
¿En qué consiste el beneficio para las madres trabajadoras de hijos prematuros o partos múltiples? .....	252
¿Qué es el permiso posnatal parental? .....	252
¿El permiso posnatal parental puede traspasarse al padre del hijo(a)? .....	252
¿Existe alguna multa especial para el empleador que incurre en infracción al permiso posnatal parental? .....	253
¿El padre trabajador tiene algún permiso por enfermedad de su hijo menor de un año cuando ha fallecido la madre? .....	253
¿Existe otro tipo de subsidio o licencia médica para los padres o madres trabajadores por enfermedades de los hijos? .....	253
¿Quiénes son beneficiarios de la Ley SANNA? .....	254
¿Cuáles son las contingencias que generan derecho a esta licencia médica por Ley SANNA? .....	254

	Página
Los causantes del seguro ¿se diferencian por edad y contingencia protegida? .....	254
¿Se puede traspasar el permiso de la Ley SANNA entre los padres? .....	255
¿Qué formalidades se deben cumplir para ceder el permiso Ley SANNA? .....	255
¿Cómo se financia el fondo de la Ley SANNA? .....	256
¿Cuál es la base de cálculo para la cotización cuando el trabajador se encuentra haciendo uso del seguro? .....	256
¿En qué consiste el permiso por enfermedad de hijo menor de un año? .....	256
¿Qué subsidio tiene derecho a percibir la trabajadora o trabajador que hace uso del permiso por enfermedad de hijo menor de un año? .....	257
¿Qué sanción se aplica al trabajador o trabajadora que haya utilizado este permiso en forma fraudulenta o dolosa? .....	257
¿Es compatible el permiso parental con la licencia por enfermedad de hijo menor de un año? .....	257
¿Se tiene permiso para cuidar al cónyuge o conviviente civil o padres cuando estos se encuentran graves? .....	258
¿Existe algún permiso para el trabajador o trabajadora padres de un menor con discapacidad? .....	258
¿Existe algún permiso especial para padres trabajadores por hijos mayores de 18 años? .....	258
Los trabajadores(as) que adoptan hijos u obtienen el cuidado personal de un menor, ¿tienen algún permiso o beneficio? .....	258
¿En qué consiste el fuero maternal? .....	259
¿Qué es el desafuero? .....	259
Trabajadora con fuero maternal, ¿puede renunciar a su trabajo? .....	260
La trabajadora despedida, ¿debe restituir al empleador las indemnizaciones percibidas cuando es reincorporada a sus funciones por gozar de fuero maternal? .....	260

	Página
¿Qué ocurre con el subsidio maternal si el juez otorga el desafuero? .....	260
¿El nuevo empleador de una mujer aforada puede despedirla? .....	261
¿Qué efecto produce despedir a una trabajadora con fuero maternal? .....	261
¿Es posible renunciar al trabajo y no al fuero? .....	261
¿En qué situaciones el empleador se encuentra obligado a proporcionar el beneficio de la sala cuna? .....	262
¿Qué opciones tiene el empleador para cumplir la obligación de sala cuna? .....	262
¿Qué gastos debe asumir el empleador para cumplir su obligación de proveer sala cuna? .....	262
En caso de que la trabajadora se encuentre con licencia médica, ¿el empleador deberá proporcionar igualmente el beneficio de sala cuna? .....	263
¿Es posible que el empleador compense en dinero la obligación de proporcionar la sala cuna? .....	263
¿A cuánto debe ascender el monto del bono compensatorio de sala cuna? .....	264
¿El bono compensatorio de sala cuna constituye remuneración? .....	264
¿En qué consiste el permiso de alimentación para las madres trabajadoras? .....	264
Para ejercer el derecho de alimentación, ¿es requisito esencial que el menor se encuentre en sala cuna? .....	264
¿Cómo opera la hora para alimentar cuando la trabajadora tiene más de un hijo? .....	265
¿Cómo se calcula el valor de la hora para alimentar cuando la trabajadora recibe remuneración variable? .....	265
¿El trabajador tiene derecho al permiso de alimentación? .....	265
¿Existe alguna labor prohibida para las trabajadoras embarazadas? .	266
¿Qué sanción se aplica al empleador que no modifica las funciones de la trabajadora embarazada? .....	266

	Página
¿Qué se entiende por horario nocturno para efectos de la prohibición de las trabajadoras embarazadas de laborar en dicho horario? .....	266
¿Qué se entiende por protección a los trabajadores? .....	267
¿Qué obligaciones tiene el empleador respecto de los elementos de seguridad para con los trabajadores? .....	267
¿Los costos de los EPP son de cargo del empleador? .....	267
¿Los trabajadores o trabajadoras están obligados a utilizar los EPP que el empleador les proporciona? .....	268
¿Qué son los elementos de protección personal? .....	268
Al término de una relación laboral, ¿el trabajador debe devolver los EPP? .....	269
¿El empleador puede descontar la reposición o reparación de los EPP? .....	269
¿Qué es el derecho a saber? .....	270
¿Cuál es la cantidad mínima de excusados y lavatorios que debe existir en una empresa? .....	270
¿Cuándo se vuelve obligatorio para la empresa crear un departamento de prevención de riesgos? .....	271
¿Qué es la “Ley del Saco”? .....	271
¿La jornada de trabajo de un digitador se rige por la normativa general? .....	272
¿Existe normativa especial para trabajadores que laboran expuestos a radiación ultravioleta? .....	272
¿Qué elementos de protección se deben entregar a los trabajadores expuestos a los rayos ultravioleta? .....	273
¿El empleador puede sancionar a los trabajadores que no hacen uso de los EPP que se entregan para protección de rayos UV? .....	273
¿Cuál es la multa a aplicar al empleador que infringe las normas sobre protección? .....	274
¿Qué se entiende por discriminación? .....	274
¿Qué situaciones no se consideran discriminación? .....	275

	Página
¿Qué sanciones se aplican al empleador que comete discriminación laboral? .....	275
¿Qué obligación tiene el empleador para prevenir las conductas de acoso? .....	275
¿En qué situaciones es la inspección del trabajo la responsable de la investigación de acoso? .....	276
Si el acosador es el empleador, ¿cuál es la instancia que tiene el trabajador o trabajadora de reclamo? .....	276
¿Cuánto tiempo dura el fuero laboral sindical? .....	276
¿Ante qué organismo se debe solicitar el desafuero laboral? .....	277
¿Por qué causales de terminación de contrato puede solicitarse el desafuero? .....	277
¿Cuál es el efecto que se produce cuando se pierde el desafuero? .....	278
¿Qué se entiende por separación provisional en un proceso de desafuero? .....	278

## CAPÍTULO XII

### ORGANIZACIONES SINDICALES

¿Es obligatorio para un trabajador afiliarse a un sindicato? .....	279
¿Un trabajador puede pertenecer a más de un sindicato dentro de la misma empresa? .....	279
¿Existe alguna restricción para la afiliación a un sindicato? .....	279
¿Cuántos tipos de sindicatos podemos encontrar en el Código del Trabajo? .....	280
¿Qué es un sindicato de empresa? .....	280
¿Qué es un sindicato interempresa? .....	280
¿A quiénes agrupa el sindicato de trabajadores independientes? .....	280
¿Los trabajadores eventuales o transitorios pueden constituir sindicatos? .....	280
¿Un trabajador(a) puede afiliarse a dos sindicatos en empresas diferentes? .....	280

	Página
¿Cuál es el quórum mínimo de trabajadores para constituir un sindicato? .....	281
¿Los dirigentes sindicales pueden representar a uno de sus afiliados ante una denuncia de acoso laboral o sexual? .....	281
Un departamento de bienestar, ¿puede ser creado por el sindicato de la empresa? .....	282
Cuando ocurre un accidente del trabajo, ¿el sindicato tiene alguna facultad respecto de este? .....	282
¿Qué sucede con el sindicato y empresas consideradas como un solo empleador ( <i>holding</i> )? .....	282
¿Un socio del sindicato interempresa puede postularse como candidato al directorio si al momento de la elección no tiene empleador? .....	283
En la constitución de un sindicato, ¿los participantes deben tener contrato indefinido? .....	283
Los trabajadores menores de edad, ¿pueden participar en la constitución de un sindicato? .....	284
¿Cuál es la formalidad para desafiliarse de un sindicato? .....	284
¿Existe un plazo para entregar la renuncia a un sindicato? .....	284
¿La expulsión de un socio debe tomarse en asamblea? .....	284
¿Qué sucede cuando un socio renuncia al sindicato y esta no es recepcionada por el o los dirigentes? .....	285
¿Es obligatorio contar con ministro de fe en la constitución de un sindicato? .....	285
¿En qué plazo se debe comunicar al empleador la constitución de un sindicato? .....	286
En la constitución de un sindicato, ¿quiénes tienen fuero? .....	286
¿Qué sucede con los trabajadores a plazo fijo que participan en una asamblea de constitución? .....	286
¿Qué cláusulas debe contener el estatuto de un sindicato? .....	286
¿Los estatutos del sindicato son de conocimiento público? .....	287
¿Pueden modificarse los estatutos del sindicato? .....	288

	Página
¿Qué facultades tiene la inspección del trabajo respecto de los estatutos de una organización sindical? .....	288
¿Pueden los estatutos del sindicato establecer sanciones para los socios? .....	288
¿La asamblea sindical debe hacerse en horario laboral? .....	289
¿Qué temas se tratan en las asambleas extraordinarias? .....	289
¿Puede un socio del sindicato ser expulsado de la organización por la asamblea? .....	289
¿La asamblea puede censurar a la directiva sindical?.....	290
¿Cuáles son las facultades del directorio sindical? .....	290
¿Cuáles son los requisitos para postular a la dirigencia sindical? .....	290
¿Cuánto dura el mandato de los dirigentes sindicales?.....	291
¿Qué sucede cuando disminuye la cantidad de dirigentes sindicales por alguna causa?.....	291
¿Cuántos dirigentes sindicales tienen fuero? .....	291
¿Qué sucede cuando hay empate en las elecciones sindicales? .....	292
¿La fecha de la elección de dirigentes sindicales debe ser comunicada al empleador? .....	292
¿Qué efectos provoca la falta de formalidades en la elección de la directiva sindical?.....	292
Cuando la empresa tiene sucursales o establecimientos, ¿cómo debe realizarse la elección de directiva sindical? .....	293
¿Qué efectos tiene la censura en los dirigentes sindicales? .....	293
¿La censura puede ser parcial o afectar a toda la directiva? .....	293
¿A cuántas horas de permiso sindical tiene un dirigente?.....	294
¿Quién tiene que pagar las horas de trabajo sindical de un dirigente sindical? .....	294
¿Los dirigentes sindicales pueden traspasarse las horas de trabajo sindical? .....	294
¿Pueden acumularse las horas de trabajo sindical?.....	295
¿Los dirigentes sindicales pueden ceder sus horas de trabajo sindical cuando están de vacaciones o licencia?.....	295

	Página
¿Cuál es la finalidad de las horas de trabajo sindical especiales? .....	295
¿Cuánto tiempo puede durar el permiso de horas de trabajo sindical especial? .....	295
¿Quién es el responsable de pagar el tiempo de las horas de trabajo sindical especiales? .....	296
¿Cuál es la formalidad para comunicarle al empleador el uso de permisos sindicales especiales?.....	296
¿El empleador puede despedir a un dirigente sindical? .....	296
¿Hay alguna forma que se termine el fuero sindical? .....	296
¿De qué se compone el patrimonio sindical?.....	297
¿Cómo se efectúa el descuento de la cuota sindical si el trabajador ha estado todo el mes con licencia médica? .....	298
Si hay disolución de un sindicato, ¿qué sucede con su patrimonio?.....	298
¿A quién corresponde la administración del patrimonio sindical?.....	298
¿Cuáles son las causas por las que puede disolverse un sindicato? .....	299
¿Qué sucede con los beneficios, obligaciones y derechos adquiridos en un contrato colectivo cuando hay disolución de la organización sindical?.....	300
¿Cuál es el quórum requerido para formar federaciones o confederaciones?.....	300
¿Cuáles son las finalidades de las federaciones y/o confederaciones?.....	300
¿Cómo se financian las federaciones o confederaciones? .....	301
¿Qué plazo tiene el directorio de una federación o confederación, desde que se constituye, para informarle a la inspección del trabajo?.....	301
Para participar en la constitución de una federación o confederación, ¿el sindicato debe acordarlo en asamblea general?.....	301
En la asamblea de constitución de una federación o confederación, ¿se elige inmediatamente a los dirigentes? .....	301
El fuero de los directores de una federación o confederación, ¿por cuánto tiempo los ampara? .....	301

	Página
¿Cuántas horas de permiso sindical tiene el dirigente de una federación o confederación? .....	302
¿El director de una federación o confederación puede excusarse de prestar servicios al empleador? .....	302
¿Qué requisitos se deben cumplir para postular a la dirigencia de una federación o confederación?.....	302
¿De quién es la responsabilidad de pagar las remuneraciones y las obligaciones previsionales de los dirigentes de federaciones y confederaciones durante los permisos sindicales? .....	302
¿Qué es una central sindical? .....	303
¿Quiénes pueden afiliarse a una central sindical?.....	303
¿Cuál es el quórum para constituir una central sindical?.....	303
¿Cuáles son las finalidades de una central sindical?.....	304
¿En qué plazo deben hacer llegar a la Dirección del Trabajo el acta de constitución de una central sindical? .....	304
¿Cuál es el procedimiento para solicitar la disolución de una central sindical? .....	304
¿Cómo se financian las centrales sindicales?.....	305
¿Cuántas horas destinadas a trabajo sindical tiene el dirigente de una central sindical? .....	305
¿Cuántas centrales sindicales existen en Chile? .....	305
¿Puede elegirse un delegado del personal? .....	306
El delegado sindical ¿quiénes lo eligen? .....	306
¿Qué son las prácticas antisindicales efectuadas por el empleador?.....	306
¿Cuáles son las prácticas antisindicales efectuadas por los trabajadores? .....	307
¿Qué sanciones se aplicarán por infracciones correspondientes a prácticas antisindicales? .....	308
¿Qué registro debe llevar la Dirección del Trabajo respecto de empresas infractoras?.....	308
¿Qué se entiende por prácticas desleales? .....	309
¿Qué multas pueden cursarse por prácticas desleales? .....	310

CAPÍTULO XIII  
NEGOCIACIÓN COLECTIVA

¿Qué es la negociación colectiva? .....	311
¿Qué empresas no pueden negociar colectivamente? .....	311
¿Qué trabajadores no pueden negociar colectivamente? .....	311
¿Qué tipo de negociaciones colectivas se encuentran en el Código del Trabajo? .....	312
Para negociar colectivamente, ¿la empresa debe tener una antigüedad mínima? .....	313
Para efectos de negociación colectiva, ¿quienes son ministros de fe válidos? .....	313
Los trabajadores contratados bajo régimen de subcontratación, ¿pueden negociar colectivamente? .....	313
¿Se puede participar en dos negociaciones colectivas paralelas?.....	314
¿Qué materias pueden ser negociadas colectivamente? .....	314
¿Qué materias no pueden negociarse colectivamente? .....	315
¿En qué consiste el llamado “derecho a la información”?.....	315
¿Cómo se clasifica el derecho a la información? .....	315
¿Qué información debe entregar la empresa al sindicato?.....	316
¿En qué consiste el derecho a información por cargo para las grandes empresas? .....	317
¿Cuáles son las sanciones aplicables a las empresas que no cumplen –o no entregan– con la obligación de información?.....	318
¿Qué es un instrumento colectivo? .....	318
¿Cuál es el contenido mínimo de un instrumento colectivo? .....	319
¿Cuál es la duración máxima de un instrumento colectivo?.....	319
¿Puede el empleador extender unilateralmente las estipulaciones de un instrumento colectivo a los trabajadores no afiliados al sindicato? .....	320
¿Corresponde cotizar el 75% del valor de la cuota sindical si la extensión de beneficios no significa para el trabajador un incremento real y efectivo de sus remuneraciones?.....	320

	Página
¿Cuáles son los requisitos para que proceda la extensión de beneficios? .....	322
¿Un trabajador puede desafiliarse del sindicato estando vigente el contrato colectivo? .....	322
¿Qué obligaciones mantiene el trabajador que se desafilie del sindicato, estando vigente aún el contrato colectivo? .....	322
¿A qué se le llama ultraactividad del contrato colectivo? .....	323
¿Cómo se inicia la negociación colectiva reglada? .....	323
¿Cómo pueden negociar los sindicatos interempresa? .....	323
¿El empleador está obligado a negociar colectivamente con un sindicato interempresa? .....	324
¿En qué oportunidad puede presentarse el proyecto de contrato colectivo cuando no hay uno vigente? .....	325
¿Cuándo se debe presentar el proyecto de contrato colectivo si en la empresa existe un contrato colectivo vigente? .....	326
¿Qué debe contener un proyecto de contrato colectivo? .....	326
¿El sindicato deberá informar a la Inspección del Trabajo sobre la presentación de un proyecto de contrato colectivo? .....	326
¿Qué sucede si el empleador se niega a recibir el proyecto de contrato colectivo? .....	327
Los trabajadores no afiliados al sindicato ¿pueden participar en una negociación colectiva? .....	327
¿Quiénes integran la comisión negociadora sindical? .....	327
¿En qué plazo debe responder el empleador el proyecto colectivo presentado? .....	328
¿Qué debe contener la respuesta del empleador? .....	329
¿Qué consecuencia tiene para el empleador el dar respuesta fuera del plazo legal? .....	330
¿A qué se refiere el tema de impugnaciones y reclamaciones en el proceso de negociación colectiva? .....	330
¿Cuál es el procedimiento establecido para efectuar las impugnaciones y/o reclamaciones? .....	331

	Página
¿Cuántas veces se pueden reunir las comisiones negociadores en el proceso de negociación colectiva? .....	332
¿Cuál es el plazo máximo de duración de la negociación colectiva? .....	332
¿Se puede prorrogar la fecha de la votación de la huelga? .....	333
¿De qué se trata la asistencia técnica en la negociación? .....	333
¿Qué es mediación laboral? .....	334
¿Cuántas mediaciones existen en el proceso de negociación colectiva? .....	334
¿Cuándo hablamos de mediación voluntaria? .....	334
¿Cuánto dura la mediación voluntaria y qué facultades tendrá el mediador? .....	334
¿Qué es la mediación obligatoria? .....	335
¿Cuáles son las ventajas de la mediación? .....	335
¿Cuáles son los requisitos para solicitar mediación obligatoria? .....	336
¿Qué es el arbitraje? .....	336
¿Qué tipos de arbitraje laboral existen? .....	337
¿Cuándo tiene lugar el arbitraje voluntario? .....	337
¿Cuándo puede solicitarse el arbitraje obligatorio? .....	337
¿Como se solicita el arbitraje voluntario? .....	337
¿Cómo se designa el tribunal arbitral? .....	337
¿Cuál es el plazo que tiene el tribunal arbitral para fallar? .....	338
¿Se puede apelar un fallo dictado por el tribunal arbitral? .....	338
La Ley N° 20.940, D.O. 8.09.2016. Que moderniza el sistema de relaciones laborales, eliminó la figura de buenos oficios. ....	339
Resumen de una negociación colectiva .....	339
¿Qué es la huelga? .....	340
¿Qué trabajadores no pueden irse a huelga? .....	340
¿Cuáles son las formalidades para votar la huelga? .....	341
¿Cuál es el plazo legal para votar la huelga? .....	341
¿Qué porcentaje se requiere para dar por aprobada la huelga? .....	341

	Página
¿Cuál es la consecuencia de no lograr el quórum legal? .....	342
¿Puede prorrogarse la fecha de votación de la última oferta del empleador?.....	342
¿Qué se entiende por última oferta? .....	342
¿Qué se entiende por contrato colectivo forzado? .....	342
¿Cuándo debe hacerse efectiva la huelga?.....	343
¿Cuál es el tiempo máximo que puede durar una huelga? .....	343
¿Las partes pueden acordar suspender la huelga?.....	343
Los trabajadores afectos a la huelga, ¿pueden reincorporarse individualmente? Art. 357.....	343
¿El empleador puede remplazar trabajadores durante la huelga? .....	344
¿Qué sucede si el empleador igualmente reemplaza a trabajadores en huelga?.....	344
¿Debe tramitarse la licencia médica del trabajador que está en huelga? .....	345
¿Qué sucede con los trabajadores que no están en proceso de negociación colectiva o huelga? .....	345
¿Qué facultades tiene el empleador respecto de los trabajadores que no participan de la huelga?.....	345
¿Cuáles son los principales efectos de una huelga?.....	346
En materia de negociación colectiva, ¿qué son los “servicios mínimos”? .....	346
¿Qué tipos de servicios mínimos existen? .....	346
¿Quién realiza la calificación para la existencia de servicios mínimos?.....	347
¿Qué son los equipos de emergencia?.....	348
¿Qué es la solicitud de pronunciamiento sobre la conformación de un equipo de emergencia? .....	348
¿Cuándo se deben calificar los servicios mínimos y los equipos de emergencia?.....	348
¿Cuál es el procedimiento para la calificación de los servicios mínimos y los equipos de emergencia?.....	349

	Página
¿El sindicato puede oponerse a la designación del equipo de emergencia? .....	349
¿Qué sucede si el sindicato no provee el equipo de emergencia? .....	350
¿Qué es el <i>lock-out</i> ? .....	350
¿En que situación una empresa puede declarar el <i>lock-out</i> ? .....	350
¿Qué tipos de <i>lock-out</i> existen? .....	350
¿Qué efectos tiene el <i>lock-out</i> en la relación laboral?.....	351
¿Cuál es la forma de negociar colectivamente para los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria?.....	351
¿Cuáles son las menciones mínimas que debe contener el proyecto de convenio colectivo? .....	351
¿Qué plazo tiene el empleador para contestar a la petición de convenio colectivo de una negociación con los trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria? .....	352
¿Cómo se concluye la negociación con trabajadores eventuales y/o transitorios?.....	353
¿Qué son los convenios de provisión de puestos de trabajo? .....	353
¿Cuál es el contenido mínimo de los convenios de provisión de puestos de trabajo? .....	353
¿En qué consisten los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares? .....	354
¿Cuáles son las formalidades que se deben cumplir para optar al pacto de trabajadores con responsabilidades familiares?.....	355
¿Existe alguna situación especial respecto de hijos menores de 18 años? .....	355
¿Se pueden aplicar los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares cuando no existe sindicato en la empresa? .....	356
¿Qué obligación tiene el empleador respecto de los pactos?.....	356
¿Es obligatoria la negociación colectiva entre una federación o confederación y los empleadores o asociaciones gremiales de empleadores?.....	357
¿Sobre qué materias podrá negociarse con una federación o confederación? .....	357

¿Cuál es el plazo máximo que podrá durar un convenio colectivo o un pacto sobre condiciones especiales de trabajo acordados con una federación o confederación?..... 358

¿Esta negociación tiene las mismas características y derechos que la negociación reglada? ..... 358

CAPÍTULO XIV  
FISCALIZACIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL  
Y PREVISIONAL

¿Cuál es la jurisdicción territorial de las inspecciones del trabajo? ..... 359

¿Cuáles son las modalidades de fiscalización que podrán realizar los inspectores del trabajo? ..... 359

¿Qué plazo tiene un trabajador para reclamar ante la inspección del trabajo sobre el término de su contrato? ..... 360

¿Qué debe hacer el trabajador que no llega a acuerdo en el comparendo ante la inspección del trabajo? ..... 360

¿Qué plazo tiene un trabajador para reclamar en los tribunales de justicia un despido que estima indebido, improcedente o injustificado?..... 360

¿Quién tiene competencia para calificar las acciones que derivan en una causal de término de contrato? ..... 361

¿Qué plazo tiene el empleador para contestar una demanda?..... 361

¿Qué facultades tienen los inspectores del trabajo en una visita fiscalizadora? ..... 361

¿Qué documentación pueden requerir los inspectores en una fiscalización?..... 362

Durante las fiscalizaciones, ¿se puede entrevistar a los trabajadores? ..... 362

¿Qué sanciones puede aplicar la inspección del trabajo al empleador que no entrega la documentación requerida o dificulta la fiscalización?..... 362

¿Qué otra sanción puede aplicar la inspección del trabajo aparte de las multas?..... 363

	Página
¿Qué sanción se aplica a un empleador que no se presenta a una citación? .....	363
¿Cuál es el rango de multas a que puede estar afecto un empleador infractor? .....	364
¿En dónde se pagan las multas cursadas por la Dirección del Trabajo? .....	364
¿Qué opciones tiene el empleador que fue multado? .....	364
Si el empleador corrige la infracción dentro del plazo de quince días, ¿a qué rebaja puede optar? .....	365
¿Se pueden sustituir las multas por capacitación? .....	365
¿Qué requisitos se deben cumplir para la solicitud de sustitución de multa por capacitación? .....	366
¿Qué documentos se requieren para la sustitución de multa por capacitación? .....	366
La respuesta de la Dirección del Trabajo sobre la sustitución, ¿cómo se notifica a la empresa? .....	367
¿Qué es la prescripción? .....	367
¿Cuál es el plazo para que opere la prescripción en materia laboral? .....	367
En materia laboral, ¿cuántos procedimientos judiciales existen? .....	368
¿Qué temas pueden tratarse utilizando el procedimiento de aplicación general? .....	368
¿Cuándo se aplica el procedimiento de tutela? .....	368
El procedimiento monitorio, ¿en qué situación se aplica? .....	369
¿Qué características tienen los procedimientos laborales? .....	369
En los juicios laborales, ¿el trabajador debe ser representado por un abogado? .....	369
¿Qué materias resuelven los tribunales laborales? .....	370
¿Cuál es la competencia de los juzgados de cobranza laboral y previsional? .....	370
¿Qué es un defensor laboral? .....	371

	Página
¿Cuándo debe presentarse la prueba documental?.....	371
¿Qué requisitos debe reunir la demanda laboral en el procedimiento ordinario? .....	371
¿Qué es la caducidad de la acción y cuándo opera? .....	372
¿En qué consiste la audiencia preparatoria? .....	372
¿Cuándo procede la acumulación de causas? .....	373
¿Qué es la audiencia de juicio? .....	373
¿Qué es una sentencia definitiva? .....	373
¿Cuándo se entienden vulnerados los derechos fundamentales? .....	374
¿La Inspección del Trabajo participa en el procedimiento de tutela? .....	374
¿En qué consiste la indemnización adicional establecida en el procedimiento de tutela? .....	375
¿En qué caso se puede solicitar la reincorporación de un trabajador que ha sido despedido? .....	375
¿Qué es la garantía de indemnidad?.....	376
¿Cómo se puede hacer valer la garantía de indemnidad? .....	376
¿Dentro de qué plazo se puede interponer la denuncia judicial? .....	377
¿Qué puede resolver el tribunal respecto de la garantía de indemnidad? .....	377
¿Qué normas se aplican para el cumplimiento de las sentencias laborales? .....	378
¿Cuándo procede iniciar la ejecución de la sentencia? .....	378
En materia laboral, ¿cuáles son los títulos ejecutivos que se pueden invocar? .....	378
¿En qué consisten los juicios de cobranza judicial? .....	379
¿Qué normas se aplican a los recursos laborales? .....	379
¿Puede aplicarse el recurso de reposición en materia laboral? .....	379
¿Qué resoluciones son susceptibles de apelación en materia laboral?.....	380
¿Qué es un recurso de unificación de jurisprudencia?.....	380

	Página
¿Qué formalidades y dentro de qué plazo debe interponerse el recurso de unificación de jurisprudencia?.....	380
CÓMO ACCEDER A ESTE LIBRO DIGITAL A TRAVÉS DE THOMSON REUTERS PROVIEW .....	383

## **CAPÍTULO I**

### **EL CONTRATO INDIVIDUAL DEL CONTRATO**

#### **¿QUÉ ES UN CONTRATO DE TRABAJO?**

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 7° del Código del Trabajo, un contrato de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

#### **¿QUÉ SE ENTIENDE POR TRABAJADOR(A)?**

El Trabajador o Trabajadora es toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo. (Art. 3° Código del Trabajo)

#### **¿QUIÉN ES EL EMPLEADOR?**

El Empleador es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo. (Art. 3° Código del Trabajo)

#### **¿QUÉ ES UNA EMPRESA?**

Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro

de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. (Art. 3º Código del Trabajo)

### **¿CUÁL ES EL PLAZO QUE TIENE EL EMPLEADOR PARA ESCRITURAR UN CONTRATO DE TRABAJO?**

Los plazos que el empleador tiene para escriturar los contratos depende de la duración de aquellos. Así tenemos:

– Quince (15) días corridos para contratos indefinidos o de plazo fijo cuya duración sea superior a 30 días,

– Cinco (5) días corridos para contratos de plazo fijo de duración inferior a 30 días, y para contratos por obra o faena,

(Artículo 9º Código del Trabajo)

### **¿SI EL TRABAJADOR SE NIEGA A FIRMAR EL CONTRATO QUÉ ES LO DEBE HACER LA EMPRESA?**

En la eventualidad de que el trabajador(a) no quiera o se niegue a firmar el contrato de trabajo, el empleador deberá enviarlo a la Inspección del Trabajo respectiva, para que dicha entidad solicite la firma al dependiente. Si éste insiste en su actitud, podrá ser desvinculado sin pago de indemnizaciones, salvo que demuestre que las condiciones contractuales no son las ofrecidas inicialmente.

En caso de que el empleador no haga uso de este derecho, dentro de los plazos legales, se entiende que las estipulaciones declaradas por el trabajador son las que primarán en el contrato de trabajo.

(Artículo 9º Código del Trabajo)

### **¿ES OBLIGATORIO ACTUALIZAR LOS CONTRATOS DE TRABAJO?**

El artículo 11 del Código del Trabajo dispone que el empleador está obligado a actualizar el contrato sólo en la eventualidad de que ocurra algún cambio pactado por las partes. Sin embargo, a lo menos una vez al año deberá aparecer actualizada la remuneración, si ocurre algún reajuste legal o convencional. (Art. 11 Código del Trabajo)

**¿EL CONTRATO DE TRABAJO PUEDE SER ESCRITURADO EN OTRO IDIOMA?**

De acuerdo a lo señalado en el Dictamen N° 1124/29, de 27.03.2003 - Dirección del Trabajo. La obligación de escriturar el contrato de trabajo, dentro de los plazos legales que establece el artículo 9° del Código del Trabajo, supone necesariamente la obligación de extender un ejemplar en idioma español, o acompañar la respectiva traducción aceptada por las partes o aquella realizada por perito designado para tal efecto.

**¿QUÉ CLÁUSULAS SON OBLIGATORIAS EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO?**

Todo contrato de trabajo debe contar con las menciones mínimas señaladas en el artículo 10 del Código del Trabajo, a saber:

1. Lugar y fecha del contrato;
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, domicilio y **dirección de correo electrónico de ambas partes**, si la tuvieren y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador; (**Vigencia: 1.10.2021**)
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;
4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
6. Plazo del contrato;
7. Demás pactos que acordaren las partes, y
8. Beneficios adicionales, tales como colación, movilización, agua, y cualquier otra prestación en especies.

**¿EN CUÁNTAS COPIAS DEBE ESCRITURARSE UN CONTRATO DE TRABAJO?**

Los contratos de trabajo deberán escriturarse en dos copias, quedando una en poder de cada contratante. (Art. 9° Código del Trabajo)

### **¿EL EMPLEADOR DEBE ENVIAR UNA COPIA DEL CONTRATO A LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO?**

El artículo 9º bis del Código del Trabajo, indica que el empleador debe registrar el contrato de trabajo en el sitio electrónico de dicha entidad, dentro del plazo de 15 días siguientes a su celebración.

La Dirección del Trabajo ha creado un Registro Electrónico Laboral (REL), que permite a los empleadores y empleadoras cumplir con la obligación de registrar en el sitio web de la Dirección del Trabajo un contrato de trabajo suscrito con un trabajador o trabajadora.

### **¿EL EMPLEADOR PUEDE SER UNA ENTIDAD EXTRANJERA QUE NO TIENE DOMICILIO EN EL PAÍS?**

Esta interrogante ha sido dilucidada por la Dirección del Trabajo, mediante Dictamen N° 4182/203, de 12.11.2001, en donde se indica que no existiría impedimento jurídico para que un empleador con domicilio y residencia en el extranjero celebre contrato de trabajo con un chileno a ejecutarse en Chile, de acuerdo a la legislación laboral nacional, sin perjuicio que deba constituir mandatario para los efectos que se indican en este dictamen.

Las disposiciones del Código del Trabajo sólo aplican en nuestro país, y los organismos que deben fiscalizar que sean cumplidas las normas laborales y/o previsionales sólo tienen jurisdicción dentro del territorio nacional. En consecuencia, el empleador deberá domiciliarse en Chile o dar mandato o representación en el país a aquel que se desempeñe como tal para efectos de responder por las obligaciones laborales, previsionales, de seguridad social y/o tributarias.

(Dictamen N° 3426/205, de 5.07.1999 - Dirección del Trabajo)

### **¿LOS CÓNYUGES PUEDEN TENER UNA RELACIÓN LABORAL?**

En este tema, hay que hacer una distinción respecto del régimen matrimonial:

<b>Régimen matrimonial</b>	<b>Relación laboral</b>
Sociedad Conyugal	No existe posibilidad de relación laboral
Separación de Bienes	Sí existe posibilidad de relación laboral
Participación Gananciales	Sí existe posibilidad de relación laboral