

GLOBALG.A.P. Risk-Assessment on Social Practice (GRASP)

GRASP Módulo – Interpretación para Chile

GRASP Módulo versión 1.3-1-i de Junio 2020
Valido desde: 1 de febrero de 2021
Obligatorio desde: 1 de febrero de 2021

Versión en español

Desarrollado por NTWG Chile en enero de 2021



Punto de Control	Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Chile
REPRESENTANTE(S) DE LOS EMPLEADOS		
1	¿Hay al menos un empleado o un consejo de empleados que represente los intereses del personal ante la administración a través de reuniones periódicas donde se abordan los temas laborales?	<p>La documentación demuestra que uno o varios representantes de los empleados, o un consejo de empleados que representa los intereses del personal ante la administración, ha sido electo o, en casos excepcionales, nominado por todos los empleados y es reconocido por la administración. La elección o el nombramiento ha sido en el año en curso o en el período vegetativo y ha sido comunicado a todos los empleados. El o los representantes de los trabajadores deben tener conocimiento de su rol y sus derechos, y debe(n) poder conversar con la administración sobre reclamaciones y sugerencias. Las reuniones entre el representante(s) de los empleados y la administración se realizan con una frecuencia establecida. El dialogo durante las reuniones es debidamente documentado.</p> <p>Para el cumplimiento de GRASP, además de la ley local, la granja tendrá un representante o una forma de representación cuando la granja tenga más de 1 empleado (el concepto de empleado se define en la sección 9.2 de las Reglas Generales de GRASP). Cualquier productor con un mínimo de un (1) empleado deberá tener una forma de representación de los empleados que pueda aplicarse para cumplir con los requisitos de GRASP indicados en los diferentes puntos de control con respecto al representante de los empleados (ER). El resultado previsto o en escenarios alternativos, la persona (personas) responsable del sistema de representación estará presente durante la evaluación.</p> <p>Esta forma o representación podría tomar cualquier forma (podría ser una persona, grupo de personas, varias personas designadas temporalmente, etc.) siempre y cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es independiente de la gestión • Lo deciden los empleados • Se comunica a los empleados. Es reconocido por los empleados <p>En el caso que no exista un consejo de empleados podrá considerarse uno de los representantes del comité paritario, para representar los intereses de los trabajadores ante el empleador.</p> <p>Ver Anexo normativo.</p>
2	¿Se dispone en la explotación de un procedimiento de reclamaciones y sugerencias, que esté implementado, mediante el cual los empleados puedan realizar	<p>Existe en la explotación un procedimiento de reclamaciones y sugerencias que es apropiado para el tamaño de la empresa. Se informa regularmente a los empleados sobre la existencia de este procedimiento, y de que pueden realizar reclamaciones o sugerencias sin ser penalizados. Estos temas se conversan en reuniones realizadas entre el representante(s) de los empleados y la</p> <p>Para organizaciones que tienen reglamento interno los plazos de respuesta de reclamos se encuentran establecidos en el Artículo 154 del Código del Trabajo.</p> <p>Ver Anexo normativo.</p>

Punto de Control		Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Chile
	reclamaciones o sugerencias?	administración. El procedimiento define un plazo para responder a las reclamaciones y sugerencias y para tomar las acciones correctivas. Las reclamaciones, sugerencias y el seguimiento a las mismas de los últimos 24 meses están documentadas.	
AUTODECLARACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS SOCIALES			
3	La autodeclaración de buenas prácticas sociales en lo referente a derechos humanos, ¿ha sido comunicada a los empleados y firmada por la administración de la explotación y por el representante(s) de los empleados? ¿Han sido informados los empleados al respecto?	La administración y el representante(s) de los empleados han firmado, exhibido e implementado una autodeclaración que asegura las buenas prácticas sociales y los derechos humanos de todos los empleados. Esta declaración contiene un compromiso con los convenios laborales fundamentales de la OIT (Convenio 111 sobre discriminación, 138 y 182 sobre edad mínima y trabajo infantil, 29 y 105 sobre trabajo forzoso, 87 sobre libertad sindical, 98 sobre negociación colectiva, 100 sobre igualdad de remuneración y 99 sobre salarios mínimos) y procedimientos de contratación transparentes y no discriminatorios y el procedimiento de reclamaciones. La autodeclaración establece que el o los representantes de los empleados pueden presentar reclamaciones sin ser sujetos a sanciones personales. Los empleados han sido informados sobre la autodeclaración y ésta es revisada como mínimo cada 3 años o cuando sea necesario.	<p>La mano de obra subcontratada se incluirá en el ámbito de aplicación de GRASP y sus obligaciones.</p> <p>El código del trabajo considera las actividades subcontratadas en los artículos 92 Bis; 183 A a 183 E y 209.</p> <p>Para el caso de Chile, se considera lo dispuesto por las normas establecidas en el Código del Trabajo (en particular, el artículo 62, bis1), que se refiere al cumplimiento del principio de igualdad en las remuneraciones; los artículos 13 y siguientes, sobre edad mínima para contratar; los artículos 212 y siguientes, sobre organizaciones sindicales; el artículo 2, sobre no discriminación en materia laboral; y la ley respectiva que fija el monto del ingreso mínimo mensual, el empleador deberá en la auto-declaración contemplar todas aquellas materias a las que se refieren los Convenios fundamentales de la OIT.</p> <p>Convenio N° 99 de la OIT, referido a "Métodos para Fijación de Salarios Mínimos" (agricultura), del año 1951, el cual no ha sido promulgado ni ratificado en Chile. Ley 20609 Artículo 2: Definición de discriminación arbitraria.</p>

Punto de Control		Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Chile																											
			<p>Fundamental</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Convention</th> <th>Date</th> <th>Status</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)</td> <td>31 May 1933</td> <td>In Force</td> </tr> <tr> <td>C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)</td> <td>01 Feb 1999</td> <td>In Force</td> </tr> <tr> <td>C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)</td> <td>01 Feb 1999</td> <td>In Force</td> </tr> <tr> <td>C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)</td> <td>20 Sep 1971</td> <td>In Force</td> </tr> <tr> <td>C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)</td> <td>01 Feb 1999</td> <td>In Force</td> </tr> <tr> <td>C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)</td> <td>20 Sep 1971</td> <td>In Force</td> </tr> <tr> <td>C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) <i>Minimum age specified: 15 years</i></td> <td>01 Feb 1999</td> <td>In Force</td> </tr> <tr> <td>C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)</td> <td>17 Jul 2000</td> <td>In Force</td> </tr> </tbody> </table>	Convention	Date	Status	C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)	31 May 1933	In Force	C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)	01 Feb 1999	In Force	C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)	01 Feb 1999	In Force	C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)	20 Sep 1971	In Force	C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)	01 Feb 1999	In Force	C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)	20 Sep 1971	In Force	C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) <i>Minimum age specified: 15 years</i>	01 Feb 1999	In Force	C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)	17 Jul 2000	In Force
Convention	Date	Status																												
C029 - Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)	31 May 1933	In Force																												
C087 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)	01 Feb 1999	In Force																												
C098 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)	01 Feb 1999	In Force																												
C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)	20 Sep 1971	In Force																												
C105 - Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)	01 Feb 1999	In Force																												
C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)	20 Sep 1971	In Force																												
C138 - Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) <i>Minimum age specified: 15 years</i>	01 Feb 1999	In Force																												
C182 - Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)	17 Jul 2000	In Force																												
ACCESO A LAS NORMAS LABORALES DEL PAÍS																														
4	La persona responsable por la implementación de GRASP (RIG) y el representante(s) de los empleados, ¿tienen conocimiento sobre las normas laborales recientes del país y/o acceso a ellas?	La persona responsable por la implementación de GRASP (RIG) y el o los representante de los empelados tienen conocimiento y/o acceso a las normas del país sobre: salarios nominales y mínimos, horarios de trabajo, afiliación a sindicatos, antidiscriminación, trabajo infantil, contratos laborales, feriados y licencia maternal, cuidado médico y pensión/gratificación. Tanto el RIG como el representante(s) de los empleados conocen los aspectos fundamentales de las condiciones laborales en el sector agrícola, de acuerdo a lo formulado en las Guías de Interpretación Nacionales GRASP aplicables.	<p>En caso de que los trabajadores no elijan a un representante de los empleados, se establecerá un sistema alternativo para prever el papel del representante de los empleados en este Punto de Control.</p> <p>El empleador se asegura que el representante de los trabajadores o consejo de trabajadores, según el caso, tienen conocimiento respecto de la legislación laboral vigente, y en especial:</p> <p>a) Código del Trabajo (remuneraciones, contrato de trabajo, sindicalización, derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, trabajo de menores de edad, feriados);</p> <p>b) Ley N° 20189, respecto al Trabajo de Menores</p> <p>c) Ley N° 16.744 (Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales).</p> <p>d) Ley N° 20.607, que sanciona el acoso laboral.</p> <p>e) Ley N° 20.545, de protección a la maternidad.</p>																											

Punto de Control		Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Chile
			<p>F) Ley 19.069: Establece normas sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva G) Ley N°20.609: Establece medidas contra la discriminación H) Ley N° 21.247: Establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños, niñas en las condiciones que indica. I) Ley N° 2000: Regula el peso máxima de carga humana</p> <p>Ver Anexo normativo.</p>
CONTRATOS LABORALES			
5	<p>¿Se pueden mostrar copias válidas de los contratos laborales de los empleados? ¿Estos contratos laborales cumplen con la legislación aplicable y/o los acuerdos de negociación colectiva? ¿Incluyen como mínimo el nombre completo, la nacionalidad, la descripción de trabajo, la fecha de nacimiento, las horas normales de trabajo, la fecha de ingreso, el salario y el período de empleo? ¿Han sido firmados tanto por el empleado como por el empleador?</p>	<p>A pedido del evaluador (como muestra), se pueden mostrar copias de los contratos por cada empleado. Los contratos cumplen con la legislación aplicable y/o los acuerdos de negociación colectiva. Estos contratos están firmados por el empleado y el empleador. Los registros contienen como mínimo los nombres completos, las nacionalidades, las descripciones de trabajo, las fechas de nacimiento, las horas normales de trabajo, la fecha de ingreso, los salarios y los períodos de empleo (por ejemplo, permanente, jornaleros, etc.). y en el caso de los empleados extranjeros, la situación legal y los permisos de trabajo. Los contratos no contradicen la autodeclaración sobre las buenas prácticas sociales. Se debe poder acceder a los registros de los empleados como mínimo por 24 meses.</p>	<p>Todos los empleados serán informados por escrito y con datos comprensibles sobre sus condiciones de empleo y el cumplimiento de los requisitos legales nacionales.</p> <p>El empleador debe asegurarse de hacer constar por escrito el contrato de trabajo, el cual debe contener, a lo menos las siguientes estipulaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lugar y fecha del contrato, 2. individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento e ingreso del trabajador, 3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse, 4. el monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada, 5. Duración y distribución de la jornada de trabajo, 6. plazo del contrato, 7. demás pactos que acordaren las partes, 8. los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa, habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios. <p>El plazo para hacer constar el contrato por escrito es de 15 días de incorporado el trabajador (regla general), o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días.</p>

Punto de Control		Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Chile
			El contrato de los trabajadores agrícolas de temporada deberá escriturarse en cuatro ejemplares, dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Ver Anexo normativo.
RECIBOS DE PAGO			
6	¿Existe evidencia documentada que demuestre el pago regular de salarios en conformidad con la cláusula correspondiente del contrato?	El empleador muestra adecuada documentación del pago normal del salario (por ejemplo, la firma del trabajador en el recibo de pago, la transferencia bancaria). Todos los empleados firman o reciben copias de los recibos de pago/lista de pago, para que el pago del sueldo sea transparente y comprensible para ellos. Se encuentran documentados los pagos regulares de sueldos de todos los empleados de los últimos 24 meses.	El empleador debe pagar la remuneración al trabajador, a petición de éste, mediante cheque, efectivo, transferencia bancaria, cuenta vista o vale vista bancario (Artículo 54 inciso 2, Código del Trabajo), y junto al pago, el empleador debe entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas, lo cual se denomina liquidación de sueldo y que puede estar firmada por el trabajador (Artículo 54 inciso 3, Código del Trabajo). La firma no corresponde a un requisito legal Ver Anexo normativo.
SALARIOS			
7	¿Se encuentra el contenido de los recibos de pago/listas de pago en conformidad con las normas legales y/o los acuerdos de negociación colectiva?	Los sueldos y las horas extras documentados en los recibos de pago/listas de pago están conformes con las normas legales (salario mínimo) y/o acuerdos de negociación colectiva (si corresponde). Si la remuneración se calcula por unidad, los trabajadores podrán generar como mínimo el salario mínimo legal (en promedio) en las horas normales de trabajo.	El empleador podrá acordar una remuneración por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra. En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes. El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo. (Artículo 44, Código del Trabajo). El artículo 42, a) dispone que el sueldo no puede ser inferior al salario mínimo. Para tener acceso al monto del ingreso mínimo, dicha información puede verse en el sitio web http://www.dt.gob.cl . Ver Anexo normativo.
NO EMPLEO DE MENORES			
8	¿Indican los registros que no se emplean a	Los registros indican que se cumple la legislación del país acerca de la edad mínima	Los niños o los trabajadores jóvenes de la dirección de la empresa se incluirán en la evaluación GRASP.

Punto de Control		Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Chile
	menores de edad en la empresa?	de empleo. Si la legislación del país no cubre este aspecto, los niños menores a 15 años no son empleados. Si hay niños trabajando en la empresa – en calidad de miembros de la familia - , ellos no realizan trabajos que representen un riesgo para su salud y seguridad, que afecten su desarrollo o que impidan que concluyan la educación escolar obligatoria.	<p>Para el cumplimiento de GRASP, ningún trabajador joven (entre 15 y 18 años) trabajará en ninguna actividad que sea peligrosa para su salud y seguridad, ponga en peligro su desarrollo o les impida terminar su educación escolar obligatoria.</p> <p>El empleador deberá dar cumplimiento cabal a las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo (Artículos 13 y siguientes), las cuales, en suma, admiten el trabajo de las personas entre los 15 y 18 años de edad, con determinados requisitos y ciertos impedimentos asociados a la naturaleza de la labor encomendada. No se contratarán bajo ninguna condición menores de 15 años para labores agrícolas. Ver Anexo normativo.</p>
ACCESO A LA EDUCACIÓN ESCOLAR OBLIGATORIA			
9	¿Acceden todos los niños de los empleados que viven en la explotación/ centros de manipulación, a educación escolar obligatoria?	Hay evidencia documentada de que todos los niños de los empleados en edad escolar obligatoria (según la legislación del país) viviendo en la explotación/ centros de manipulación, tienen acceso a educación escolar obligatoria; mediante transporte a una escuela pública o educación en el lugar.	<p>De acuerdo con el artículo 19 N° 10 de la Constitución Política, la educación básica y la educación media, son obligatorias, debiendo el Estado financiar un sistema gratuito con tal objeto.</p> <p>La administración velará porque los menores viviendo en la explotación reciban la educación básica y educación media.</p> <p>Ley 20710: Reforma constitucional que establece la obligatoriedad del segundo nivel de transición y crea un sistema de financiamiento gratuito desde el nivel medio menor</p> <p>Ver Anexo normativo.</p>
SISTEMA DE CONTROL DE HORAS			
10	¿Existe un sistema de control de horas que muestre las horas de trabajo y las horas extras por jornada para los empleados?	Existe un sistema de control de horas que es apropiado para el tamaño de la empresa y que deja en claro, en un régimen diario, tanto para los empleados como para el empleador, las horas de trabajo normales y extras. Las horas de trabajo de los empleados de los últimos 24 meses están documentadas. Los empleados regularmente aprueban los registros de	<p>Los registros son revisados regularmente por los empleados y accesibles para los representantes de los empleados.</p> <p>La dirección de las explotaciones agrícolas buscará un medio alternativo de representación de los empleados para evitar el incumplimiento en esos puntos de control. Los medios alternativos mantendrán la objetividad, serán designados, nombrados o elegidos por los trabajadores y mantendrán la separación de la dirección. Si no se implementa un sistema de registro de tiempo</p>

Punto de Control		Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Chile
		trabajo y éstos están accesibles para el representante(s) de los empleados.	<p>diario (por ejemplo, contratos fijos, horas de trabajo fijas, salario mensual fijo), se dispondrá de formas alternativas de registrar las horas de trabajo. Deberán proporcionarse pruebas y explicaciones.</p> <p>Para efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o un reloj control con tarjetas de registro (Artículo 33, Código del Trabajo). Los descansos se podrán demostrar a partir de estos registros.</p> <p>Ver Anexo normativo.</p>
HORAS DE TRABAJO Y DESCANSOS			
11	¿Las horas de trabajo y los descansos documentados en los controles de horas, se encuentran en cumplimiento con la legislación correspondiente y/o los acuerdos de negociación colectiva?	Las horas de trabajo, los descansos y los feriados documentados cumplen con la legislación correspondiente y/o los acuerdos de negociación colectiva. En el caso de que no haya legislación más estricta, los registros indican que las horas de trabajo normales no exceden un máximo de 48 horas semanales. Durante la temporada pico (cosecha), las horas de trabajo semanales no exceden las 60 horas. Los descansos/días libres también están garantizados durante la temporada pico.	<p>Para el cumplimiento de GRASP, incluso cuando lo permita la ley, el número total de horas, incluidas las horas extraordinarias y ordinarias, NO excederá de 60 horas por semana en ninguna semana del año. Esto será comprobado por el auditor.</p> <p>Para efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o un reloj control con tarjetas de registro (Artículo 33, Código del Trabajo). Los descansos se podrán demostrar a partir de estos registros.</p> <p>Ver Anexo normativo.</p>
SÓLO SE APLICA A LOS GRUPOS DE PRODUCTORES INTEGRACIÓN EN EL SGC			
SGC	¿La evaluación del Sistema de Gestión de Calidad del grupo de productores demuestra la correcta implementación de	La evaluación del Sistema de Gestión de Calidad del grupo de productores demuestra que GRASP ha sido correctamente implementada y evaluada internamente. Se identifican los incumplimientos y se toman acciones correctivas para permitir el	

Punto de Control		Criterio de Cumplimiento	Interpretación para Chile
	GRASP por todos los miembros participantes del grupo de productores?	cumplimiento de todos los miembros participantes del grupo de productores.	
BENEFICIOS SOCIALES ADICIONALES			
R 1	<p>¿Qué otros tipos de beneficios sociales ofrece la empresa a los trabajadores, a las familias y/o a la comunidad?</p> <p>Por favor especifique (Incentivos para un desempeño laboral bueno y seguro, pago de bonificación, apoyo al desarrollo profesional, beneficios sociales, cuidado infantil, mejoramiento del ambiente social, etc.).</p>		

Anexo para la Interpretación de GRASP para Chile

Punto de control 1:

CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 235. Los sindicatos de empresa que afilien a menos de veinticinco trabajadores, serán dirigidos por un Director, el que actuará en calidad de Presidente y gozará de fuero laboral.

En los demás casos, el directorio estará compuesto por el número de directores que el estatuto establezca.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior, sólo gozarán del fuero consagrado en el artículo 243 y de los permisos y licencias establecidos en los artículos 249, 250 y 251, las más altas mayorías relativas que se establecen a continuación, quienes elegirán entre ellos al Presidente, al Secretario y al Tesorero:...

Art. 236. Para ser elegido o desempeñarse como director sindical o delegado sindical de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 229, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos.

Art. 237. Para la primera elección de directorio, serán candidatos todos los trabajadores que concurran a la asamblea constitutiva y que reúnan los requisitos para ser director sindical.

En las siguientes elecciones de directorio sindical, deberán presentarse candidaturas en la forma, oportunidad y con la publicidad que señalen los estatutos. Si éstos nada dijeren, las candidaturas deberán presentarse por escrito ante el secretario del directorio no antes de quince días ni después de dos días anteriores a la fecha de la elección. En este caso, el secretario deberá comunicar por escrito o mediante carta certificada la circunstancia de haberse presentado una candidatura a la Inspección del Trabajo respectiva, dentro de los dos días hábiles siguientes a su formalización.

Resultarán elegidos quienes obtengan las más altas mayorías relativas. En los casos en que se produjere igualdad de votos, se estará a lo que disponga el estatuto y si nada dijere, se procederá sólo respecto de quienes estuvieren en tal situación, a una nueva elección.

Art. 239. Las votaciones que deban realizarse para elegir o a que dé lugar la censura del directorio, serán secretas y deberán practicarse en presencia de un ministro de fe. El día de la votación no podrá llevarse a efecto asamblea alguna del sindicato respectivo, salvo lo dispuesto en el artículo 221.

El estatuto establecerá los requisitos de antigüedad para la votación de elección y censura del directorio sindical.

Art. 302. Derogado

DECRETO SUPREMO N° 54, DE 1969, APRUEBA REGLAMENTO PARA LA CONSTITUCIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Art. 1. En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la ley 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

Si la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Art. 3. Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad estarán compuestos por tres representantes patronales y tres representantes de los trabajadores.

Por cada miembro titular se designará, además, otro en carácter de suplente.

Art. 4. La designación de los representantes patronales deberá realizarse con 15 días de anticipación a la fecha en que cese en sus funciones el Comité Paritario de Higiene y Seguridad que deba renovarse y los nombramientos se comunicarán a la respectiva Inspección del Trabajo por carta certificada, y a los trabajadores de la empresa o faena, sucursal o agencia por avisos colocados en el lugar de trabajo.

En el caso de que los delegados patronales no sean designados en la oportunidad prevista, continuarán en funciones los delegados que se desempeñaban como tales en el Comité cuyo período termina.

Art. 5. La elección de los representantes de los trabajadores se efectuará mediante votación secreta y directa convocada y presidida por el presidente del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que termina su período, con no menos de 15 días de anticipación a la fecha en que deba celebrarse, por medio de avisos colocados en lugares visibles de la respectiva industria o faena.

En esta elección podrán tomar parte todos los trabajadores de la respectiva empresa, faena, sucursal o agencia; y si alguno desempeñara parte de su jornada en una faena y parte en otra, podrá participar en las elecciones que se efectúen en cada una de ellas.

Art. 9. Los representantes patronales deberán ser preferentemente personas vinculadas a las actividades técnicas que se desarrollen en la industria o faena donde se haya constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Art. 10. Para ser elegido miembro representante de los trabajadores se requiere:

a) Tener más de 18 años de edad;

b) Saber leer y escribir;

c) Encontrarse actualmente trabajando en la respectiva entidad empleadora, empresa, faena, sucursal o agencia y haber pertenecido a la entidad empleadora un año como mínimo;

d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio Nacional de Salud u otros organismo administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales: o prestar o haber prestado servicios en el Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de la empresa, en tareas relacionadas con la prevención de riesgos profesionales por lo menos durante un año;

e) Tratándose de los trabajadores a que se refiere el artículo 1° de la ley N° 19.345, ser funcionario de planta o a contrata, o regidos por el Código del Trabajo.

El requisito exigido por la letra c) no se aplicará en aquellas empresas, faenas, sucursales o agencias en las cuales más de un 50% de los trabajadores tengan menos de un año de antigüedad.

Punto de control 2:

CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 154. El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

...

6.- la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales;...

13.- El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador.

Punto de control 3:

CÓDIGO DEL TRABAJO

Art.2. Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni

exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de un trabajador o trabajadora, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno.

Lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.

Art. 13. Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.

Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media.

El inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores, pondrá los antecedentes en conocimiento del Tribunal de Familia que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si lo estimare inconveniente para el trabajador.

Otorgada la autorización, se aplicarán al menor las normas del artículo 246 del Código Civil y será considerado plenamente capaz para ejercitar las acciones correspondientes.

La autorización exigida en el inciso segundo no se aplicará a la mujer casada, quien se regirá al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil.

Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de dieciocho años que impidan, en consecuencia, celebrar contratos de trabajo en conformidad a los incisos anteriores, debiendo actualizarse dicho listado cada dos años.

Las empresas que contraten los servicios de menores de dieciocho años, deberán registrar dichos contratos en la respectiva Inspección Comunal del Trabajo.

Art. 14. Los menores de dieciocho años de edad no serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad. Los menores de veintiún años no podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud.

El empleador que contratare a un menor de veintiún años sin haber cumplido el requisito establecido en el inciso precedente incurrirá en una multa de tres a ocho unidades tributarias mensuales, la que se duplicará en caso de reincidencia.

Art. 17. Si se contratare a un menor sin sujeción a lo dispuesto en los artículos precedentes, el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare; pero el inspector del trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la relación y aplicar al empleador las sanciones que correspondan.

Cualquier persona podrá denunciar ante los organismos competentes las infracciones relativas al trabajo infantil de que tuviere conocimiento.

Art. 18. Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual el menor de 18 años no puede trabajar de noche será de once horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre los veintidós y las siete horas.

Art. 62 bis.- El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa.

Art. 212. Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

Art. 92 bis. Las personas que se desempeñen como intermediarias de trabajadores agrícolas y de aquéllos que presten servicios en empresas comerciales o agroindustriales derivadas de la agricultura, de la explotación de madera u otras afines, deberán inscribirse en un Registro especial que para esos efectos llevará la Inspección del Trabajo respectiva.

Las empresas que utilicen servicios de intermediarios agrícolas o de empresas contratistas no inscritas en la forma que señala el inciso precedente, serán sancionadas con multa a beneficio fiscal de conformidad a lo dispuesto en el artículo 477.

Cuando los servicios prestados se limiten sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se aplicará lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 183-A, debiendo entenderse que dichos trabajadores son dependientes del dueño de la obra, empresa o faena.

Art. 183-A.- Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena,

denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478.

Art. 183-B.- La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiese hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Art. 183-C.- La empresa principal, cuando así lo solicite, tendrá derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores. El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso anterior, deberá ser acreditado mediante certificados emitidos por la respectiva Inspección del Trabajo, o bien por medios idóneos que garanticen la veracidad de dicho monto y estado de cumplimiento. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social deberá dictar, dentro de un plazo de 90 días, un reglamento que fije el procedimiento, plazo y efectos con que la Inspección del Trabajo respectiva emitirá dichos certificados. Asimismo, el reglamento definirá la forma o mecanismos a través de los cuales las entidades o instituciones competentes podrán certificar debidamente, por medios idóneos, el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de los contratistas respecto de sus trabajadores.

En el caso que el contratista o subcontratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, la empresa principal podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél o aquéllos, el monto de que es responsable en conformidad a este Párrafo. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas. Si se efectuara dicha retención, quien la haga estará obligado a pagar con ella al trabajador o institución previsional acreedora.

En todo caso, la empresa principal o el contratista, en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora. La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento de la empresa principal, las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas.

Art. 183-D.- Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término

de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

Se aplicará también, lo dispuesto en el inciso precedente, en el caso que, habiendo sido notificada por la Dirección del Trabajo de las infracciones a la legislación laboral y previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas, la empresa principal o contratista, según corresponda, hiciere efectivo el derecho de retención a que se refiere el inciso tercero del artículo precedente.

Art. 183-E.- Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán las obligaciones y responsabilidades señaladas en el inciso precedente, cuando quien encargue la obra sea una persona natural.

Sin perjuicio de los derechos que se reconocen en este Párrafo 1° al trabajador en régimen de subcontratación, respecto del dueño de la obra, empresa o faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador.

Art. 209. El empleador es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la ley N° 16.744.

En los mismos términos, el dueño de la obra, empresa o faena es subsidiariamente responsable de las obligaciones que en materia de afiliación y cotización, afecten a los contratistas en relación con las obligaciones de sus subcontratistas.

AR ESTABLECE MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Art. 1°.- Propósito de la ley. Esta ley tiene por objetivo fundamental instaurar un mecanismo judicial que permita restablecer eficazmente el imperio del derecho toda vez que se cometa un acto de discriminación arbitraria.

Corresponderá a cada uno de los órganos de la Administración del Estado, dentro del ámbito de su competencia, elaborar e implementar las políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades reconocidos por la Constitución Política de la República, las leyes y los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

Art. 2°.- Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.

Las categorías a que se refiere el inciso anterior no podrán invocarse, en ningún caso, para justificar, validar o exculpar situaciones o conductas contrarias a las leyes o al orden público.

Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6°, 11°, 12°, 15°, 16° y 21° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima.

Punto de control 4:

LEY N° 16.744, SOBRE SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Link: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650>

LEY N° 19.069, SOBRE ORGANIZACIONES SINDICALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Link: http://www.paritarios.cl/leyes/leg_ley_19.069.htm

CÓDIGO DEL TRABAJO: Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

LEY DE NO DISCRIMINACIÓN: Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1042092>

LEY POSNATAL DE EMERGENCIA: Link: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1147763>

LEY N° 20001. REGULA EL PESO MÁXIMA DE CARGA HUMANA: Link: <http://bcn.cl/2gtgj>

Punto de control 5:

CODIGO DEL TRABAJO

Art. 9. El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales. (...)

Art. 10. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- 1.- lugar y fecha del contrato;
- 2.- individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- 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, y
- 7.- demás pactos que acordaren las partes.

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes.

Art. 33. Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro. (...)

Art. 94. El contrato de los trabajadores agrícolas de temporada deberá escriturarse en cuatro ejemplares, dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador.

Punto de Control 6:

CODIGO DEL TRABAJO

Art 54 bis, Código del trabajo: Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 y de lo preceptuado para los trabajadores agrícolas. A solicitud del trabajador, podrá pagarse con cheque o vale vista bancario a su nombre. Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.

Inciso 3° del artículo 54 del Código del Trabajo: Junto con el pago de las remuneraciones, el empleador debe entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.

Dictamen ORD. N°4794/325: La firma del trabajador en señal de aceptación en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones, no es una exigencia legal sino que constituye un hecho por vía de prueba del pago de la remuneración, su monto y deducciones para el evento de existir discrepancias sobre su efectividad.

Punto de Control 7:

CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 42. Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuare descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador.

Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no

existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.

b) sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;

c) comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;

d) participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y

e) gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

Art. 44. La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en la letra a) del artículo 42.

En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido.

Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días.

Art. 45. El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.

No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo, incluirá lo pagado por este título en los días domingo y festivos comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinarias, cuya base de cálculo en ningún caso podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Toda estipulación en contrario se tendrá por no escrita.

Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 35.

Art. 53. El empleador estará obligado a pagar al trabajador los gastos razonables de ida y vuelta si para prestar servicios lo hizo cambiar de residencia, lo que no constituirá remuneración. Se comprende en los gastos de traslado del trabajador, los de su familia que viva con él. No existirá la obligación del presente artículo cuando la terminación del contrato se produjere por culpa o por la sola voluntad del trabajador.

Art. 32. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

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

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

Art. 35. Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

Se declara Día Nacional del Trabajo el 1º de mayo de cada año. Este día será feriado.

Art. 35 bis.- Las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación del descanso pactado.

Dicho pacto deberá constar por escrito. Tratándose de empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical, en ningún caso podrá acordarse que la compensación se realice en día domingo.

Punto de Control 8:

[CODIGO DEL TRABAJO](#)

Art. 13. Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.

Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los

menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media.

El inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores, pondrá los antecedentes en conocimiento del Tribunal de Familia que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si lo estimare inconveniente para el trabajador.

Otorgada la autorización, se aplicarán al menor las normas del artículo 246 del Código Civil y será considerado plenamente capaz para ejercitar las acciones correspondientes. 119

La autorización exigida en el inciso segundo no se aplicará a la mujer casada, quien se regirá al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil. 120

Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de dieciocho años que impidan, en consecuencia, celebrar contratos de trabajo en conformidad a los incisos anteriores, debiendo actualizarse dicho listado cada dos años.

Las empresas que contraten los servicios de menores de dieciocho años, deberán registrar dichos contratos en la respectiva Inspección Comunal del Trabajo. 121 122

Art. 14. Los menores de dieciocho años de edad no serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

Los menores de veintiún años no podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud.

El empleador que contratare a un menor de veintiún años sin haber cumplido el requisito establecido en el inciso precedente incurrirá en una multa de tres a ocho unidades tributarias mensuales, la que se duplicará en caso de reincidencia.

Art. 17. Si se contratare a un menor sin sujeción a lo dispuesto en los artículos precedentes, el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare; pero el inspector del trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la relación y aplicar al empleador las sanciones que correspondan.

Cualquier persona podrá denunciar ante los organismos competentes las infracciones relativas al trabajo infantil de que tuviere conocimiento. 129

Art. 18. Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual el menor de 18 años no puede trabajar de noche será de once horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre los (sic) veintidós y las siete horas. 130 131

Punto de Control 9:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE CHILE

Artículo 19

10°.- El derecho a la educación.

La educación tiene por objeto el pleno desarrollo de la persona en las distintas etapas de su vida.

Los padres tienen el derecho preferente y el deber de educar a sus hijos. Corresponderá al Estado otorgar especial protección al ejercicio de este derecho.

Para el Estado es obligatorio promover la educación parvularia y garantizar el acceso gratuito y el financiamiento fiscal al segundo nivel de transición, sin que éste constituya requisito para el ingreso a la educación básica.

La educación básica y la educación media son obligatorias, debiendo el Estado financiar un sistema gratuito con tal objeto, destinado a asegurar el acceso a ellas de toda la población. En el caso de la educación media este sistema, en conformidad a la ley, se extenderá hasta cumplir los 21 años de edad.

Punto de Control 10:

CODIGO DEL TRABAJO

Art. 33. Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad.

Punto de Control 11:

CÓDIGO DEL TRABAJO

Art. 10. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

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;

Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales. (...)

Art. 28. El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días. En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38.

Art. 31. En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente. (...)

Art. 32. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador. (...)

Art. 34. La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior los trabajos de proceso continuo. En caso de duda de si una determinada labor está o no sujeta a esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo en los términos previstos en el artículo 31.

Art. 35. Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días. Se declara Día Nacional del Trabajo el 1º de mayo de cada año. Este día será feriado.

Art. 35 bis.- Las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación del descanso pactado. Dicho pacto deberá constar por escrito. Tratándose de empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical, en ningún caso podrá acordarse que la compensación se realice en día domingo.

Art. 106. La jornada semanal de la gente de mar será de cincuenta y seis horas distribuidas en ocho horas diarias. Las partes podrán pactar horas extraordinarias sin sujeción al máximo establecido en el Art. 31. Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero y sólo para los efectos del cálculo y pago de las remuneraciones, el exceso de cuarenta y cinco horas semanales se pagará siempre con el recargo establecido en el inciso tercero del artículo 32.

Art. 93. Para los efectos de este párrafo, se entiende por trabajadores agrícolas de temporada, todos aquellos que desempeñen faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de madera y otras afines.

Art. 94. El contrato de los trabajadores agrícolas de temporada deberá escriturarse en cuatro ejemplares, dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Cuando la duración de las faenas para las que se contrata sea superior a veintiocho días, los empleadores deberán remitir una copia del contrato a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su escrituración. En el caso de existir saldos de remuneración que no hayan sido pagados al trabajador, los empleadores deberán depositarlos, dentro del plazo de 60 días, contado desde la fecha de término de la relación laboral, en la cuenta individual del seguro de desempleo creado por la ley N° 19.728, salvo que el trabajador disponga por escrito de otra forma. Los dineros depositados conforme a este inciso serán siempre de libre disposición para el trabajador. Los mandantes responderán de estos pagos de conformidad a lo establecido en los artículos 64 y 64 bis.