

1. RELACIONES LABORALES

A. CONTRATO DE TRABAJO

i. ¿Cuál es el plazo de escrituración y firma del contrato de trabajo?

- ✓ De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9° del Código del Trabajo, el empleador dispone de un plazo de **15 días** corridos para escriturar el contrato de trabajo, contados desde la incorporación del trabajador, salvo que se trate de un contrato por obra, trabajo determinado o de duración inferior a 30 días, caso en el cual el plazo se reduce a **5 días**.

ii. ¿En qué circunstancias un contrato de plazo fijo se transforma en indefinido?

- ✓ De conformidad con lo previsto en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, el contrato de plazo fijo se transforma en indefinido cuando llegada la fecha fijada para su término, el trabajador continuara prestando servicios para el empleador con su conocimiento. También se transforma en indefinido, por el propio ministerio de la ley, cuando el contrato de plazo fijo se renueva por segunda vez, cualquiera sea el plazo fijado para su término, por cuanto la ley sólo permite renovar un contrato de plazo fijo una vez para que siga teniendo tal característica. Por último, el legislador también estableció en la señalada norma legal que se presumirá legalmente que un trabajador ha sido contratado por una duración indefinida cuando hubiera prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contrato a plazo, durante doce meses o más en un período de 15 meses.

iii. ¿Cuál es la duración máxima de un contrato a plazo fijo?

- ✓ La duración del contrato de plazo fijo no puede exceder de un año, pero tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado reconocida por éste, la duración del contrato no puede exceder de dos años.

iv. ¿Puede el empleador alterar unilateralmente las funciones convenidas o el lugar en que han de prestarse los servicios del trabajador?

- ✓ De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo, el empleador dispone de la facultad de alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

De esta manera, hacer uso de tal facultad es de aplicación unilateral del empleador imponiéndole la norma el cumplimiento de los requisitos antes mencionados. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha establecido en su jurisprudencia administrativa que labores similares son aquellas que requieren de idéntico esfuerzo intelectual o físico; que se realicen en condiciones higiénicas y ambientales parecidas a aquéllas en que se desempeñaba el trabajador, y que se efectúen en un nivel jerárquico semejante a aquél en que se prestaban los servicios convenidos primitivamente. Por su parte, definió que constituye menoscabo todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio-económico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución de ingreso, etc. Finalmente estableció que el nuevo sitio o recinto debe forzosamente quedar ubicado dentro de la ciudad donde primitivamente se prestaban los servicios o dentro del mismo predio, campamento o localidad, en caso de faenas que se desarrollan fuera del límite.

B. JORNADA DE TRABAJO

i. ¿Cuál es el descanso a que tiene derecho el trabajador después de terminada su jornada diaria de trabajo?

- ✓ Respecto del descanso a que tiene derecho un trabajador luego de terminada su jornada laboral, cabe señalar que la Dirección del Trabajo ha establecido mediante dictamen 946/046 de 10.02.94, que entre una jornada efectiva de trabajo y otra, debe existir un espacio de tiempo destinado al reposo, cuya duración debe ser equivalente, por lo menos, al período laborado.

ii. ¿Puede el empleador cambiar unilateralmente el horario de inicio de la jornada diaria?

- ✓ De conformidad con lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 12 del Código del Trabajo, el empleador dispone de la facultad de alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, siempre y cuando se den circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, y se dé el aviso correspondiente al trabajador con 30 días de anticipación a lo menos. De esta manera, para que el empleador pueda hacer uso unilateral de tal facultad deben concurrir dos requisitos copulativos; por una parte que existan circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa, o a algunas de sus unidades o conjuntos operativos y, por otra parte, que se dé el aviso con la anticipación mínima indicada. La referida facultad sólo autoriza para alterar la distribución de la jornada convenida y no su duración, y únicamente para adelantar o postergar la hora de ingreso hasta en 60 minutos.

iii. ¿Cuál es la jornada máxima legal semanal?

- ✓ 45 horas semanales, que se pueden distribuir en no menos de 5 días y como máximo 6 días, con una jornada diaria de 10 horas como máximo. Cabe señalar que existen jornadas excepcionales con 12 horas diarias. Estas jornadas (como el Cuarto Turno) son autorizadas expresamente por la Dirección del Trabajo.

iv. ¿Desde qué momento debe computarse el tiempo destinado a la colación?

- ✓ La Dirección del Trabajo ha establecido en su jurisprudencia administrativa, en dictamen 5244/244 de 03.12.03, que el tiempo destinado a colación previsto en el artículo 34 del Código del Trabajo, debe computarse a partir del momento en que el dependiente abandona su puesto de trabajo con tal objeto.

v. ¿Cuánto es el tiempo destinado a colación?

- ✓ De acuerdo a lo previsto en el artículo 34 del Código del Trabajo, la jornada laboral (superior a 30 horas semanales) debe dividirse en dos partes, dejándose entre ellas un lapso de tiempo no inferior a media hora para la colación (en Mutua son 45 minutos), tiempo intermedio que se considera trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

C. PERMISOS ADMINISTRATIVOS

i. ¿Cuántos días de permiso administrativo tiene derecho un colaborador?

- ✓ La cantidad de días de permiso administrativo a los cuales tiene derecho un colaborador de MutuaL contratado de planta e indefinido, dependerá del contrato colectivo que le entrega este beneficio:
 - Colaboradores que reciben los beneficios del contrato colectivo con el Sindicato Nacional: Los Colaboradores con jornada diurna, tienen derecho por periodo (desde el 01 de Septiembre al 31 de Agosto de cada año) a 3 días, más el día de cumpleaños, en total disponen de 4 días por periodo. Los Colaboradores con jornada excepcional (cuartos turnos, 7x7, 4x4, etc.), tienen derecho a un día por cada semestre del periodo señalado anteriormente, más el día de cumpleaños, en total disponen de 3 días por periodo.
 - Colaboradores que reciben los beneficios del contrato colectivo con el Sindicato de Profesionales Médicos: Los Colaboradores tienen derecho por periodo (desde el 03 de Septiembre al 02 de Septiembre de cada año) a 3 días, más el día de cumpleaños, en total disponen de 4 días por periodo.

Los colaboradores que soliciten estos días de permiso deben hacerlo con la siguiente anterioridad: beneficiarios del contrato colectivo con el Sindicato Nacional, 4 días hábiles de anticipación; beneficiarios del contrato colectivo con el Sindicato de Profesionales Médicos, 3 días hábiles de anticipación. En ambos casos se deben solicitar mediante el Sistema de Permisos que se encuentra disponible en la intranet MutuaLNet (ruta; *Políticas, Manuales, Formularios y Solicitudes/Solicitud Permiso Administrativo*). Cabe señalar que el sistema permite obtener la solicitud por días ya pasados.

ii. ¿Cómo puedo saber el saldo de días administrativos?

- ✓ Debe hacerlo a través de MutuaLNet, ruta *Políticas, Manuales, Formularios y Solicitudes/Permiso Administrativo*. Luego debe abrir el archivo Excel, habilitar contenido, ingresar su rut sin dígito verificador e ingresar. Ya dentro del sistema, debe elegir la opción "Día Administrativo" y hacer un clic en "Saldo Días".

iii. ¿Se pueden perder los días administrativos?

- ✓ Se pierden en el caso que no se utilicen dentro del periodo pactado por contrato colectivo, es decir, si no los ocupa al 31 de agosto de cada año se perderán y a contar del 01 de septiembre de cada año se activará un nuevo periodo con la cantidad total de días a que tiene derecho.

iv. ¿Puede un colaborador pedir un día administrativo y al día siguiente un día de vacaciones?

- ✓ Si puede, pero se debe tener en consideración que no se puede adicionar al "feriado legal anual", entendiéndose por tal cuando el colaborador pide más de 10 días de vacaciones. Salvo para las personas que trabajan en jornadas excepcionales como 7x7, 4x4, etc. ellos pueden adicionarlos al feriado anual.

v. ¿Se pueden tomar 2 o 3 días administrativos seguidos?

- ✓ No se puede, salvo en las zonas extremas según se detalla en el contrato colectivo, cláusula 43.

vi. En un medio día administrativo, ¿Cuál es el horario de retiro?

- ✓ Cuando un colaborador hace uso de un medio día administrativo, este puede ser en la mañana o en la tarde y las horas que debe trabajar en ese día son la mitad de su jornada normal. Ejemplo, si un colaborador tiene horario de 08:30 a 17:50 horas y toma el medio día de permiso en la tarde, debe retirarse a las 13:10 horas, con derecho a colación posterior a ese horario.

vii. ¿Un colaborador con jornada cuarto turno puede tomarse un día administrativo en un día sábado, domingo o festivo?

- ✓ Sí puede. Para los colaboradores que trabajan en jornadas excepcionales como cuarto turno, todos los días son jornada ordinaria de trabajo.

viii. ¿El permiso por el día de "Cumpleaños", tiene fecha tope para tomárselo?

- ✓ No tiene, se transforma en un día administrativo con los requisitos y limitaciones propias de esta clase de permisos.

viii. ¿Se puede tomar un día administrativo al día siguiente de un día festivo?

- ✓ Si se puede. Lo que no se puede es tomarse el día completo previo al festivo (salvo situaciones muy justificadas y salvo los profesionales médicos que reciben los beneficios del contrato colectivo con el Sindicato de Médicos que no tienen esta restricción).

D. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

i. ¿Cuánto dura el fuero maternal?

- ✓ De conformidad con lo dispuesto en el artículo 201 del Código del Trabajo, el fuero maternal que goza una trabajadora embarazada se extiende desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis.

ii. ¿Cuál es el período de duración del fuero maternal de las trabajadoras con contrato de plazo fijo?

- ✓ De conformidad con lo dispuesto en el artículo 201 del Código del Trabajo, la trabajadora goza de fuero maternal desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de postnatal, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Durante dicho período la dependiente se encuentra sujeta a lo establecido en el artículo 174 del referido Código, norma que prescribe que el empleador no puede poner término a su contrato de trabajo sino con autorización previa del juez competente, quien la puede conceder si la causal invocada es el vencimiento del plazo convenido para la duración del contrato o la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato o alguna de las causales previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

De esta manera, estando acogida la trabajadora al fuero maternal, sólo es procedente que el empleador le pueda poner término al contrato si cuenta con autorización expresa del Juez del Trabajo, debiendo para ello iniciar un juicio de desafuero en los Tribunales de Justicia. Es del caso señalar que la circunstancia de que la dependiente esté sujeta a un contrato de plazo fijo en nada altera el derecho al fuero maternal, toda vez que el legislador ha señalado expresamente que el juez puede conceder el desafuero por la causal del artículo 159 N° 4 del Código Laboral, esto es, por vencimiento del plazo convenido.

iii. ¿En qué consiste el derecho a permiso postnatal parental?

- ✓ De acuerdo con lo establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 20.545, las trabajadoras tienen derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del periodo postnatal, durante el cual tienen derecho a percibir un subsidio, cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195. Sin embargo, la trabajadora puede optar por reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho. Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.

iv. ¿Qué debe hacer la trabajadora para hacer uso del permiso postnatal parental por media jornada?

- ✓ Para ejercer el permiso postnatal parental por media jornada, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo.

De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero del artículo 197 bis del Código del Trabajo, esto es, por doce semanas.

Si la trabajadora opta por el reintegro parcial a sus labores en la forma ya indicada el empleador está obligado a reincorporar a la trabajadora, salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal.

La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto. La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días

hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador. En caso que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores en forma parcial, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

v. ¿Pueden las partes convenir que el permiso para alimentar al hijo dure menos de una hora?

- ✓ De conformidad con lo establecido en el inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo, las trabajadoras tienen derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, derecho que puede ejercerse de algunas de las siguientes formas a acordar con el empleador: a) en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo, b) dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones, y c) postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo. Es del caso señalar que el legislador ha establecido expresamente en el inciso 4º del referido artículo 206 que el derecho a alimentar consagrado en la norma legal no puede ser renunciado en forma alguna y le resulta aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna. De esta forma, resulta improcedente que se pacte que el permiso para dar alimento a sus hijos dure, en su conjunto, menos de una hora al día, por cuanto, como ya se dijo, el derecho a usar de este tiempo con el objeto de alimentar al hijo, no puede ser renunciado en forma alguna. El tiempo destinado a alimentar al menor de edad debe quedar pactado por escrito en un acuerdo entre el empleador y la trabajadora.

vi. ¿Debe el empleador mantener las remuneraciones de la trabajadora si se le debe cambiar de funciones por estar embarazada?

- ✓ De conformidad con lo dispuesto en el artículo 202 del Código del Trabajo, durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, debe ser trasladada por el empleador, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Para estos efectos la norma legal establece, especialmente, como perjudiciales para la salud todo trabajo que obligue

a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos; los que exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo; los que se ejecuten en horario nocturno; los que se realicen en horas extraordinarias, y los que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez. De esta forma la ley impone una doble obligación al empleador cuando tiene una trabajadora embarazada cuyo trabajo es perjudicial para su salud, cual es, por una parte, cambiarla de trabajo, y, por otra, no reducir sus remuneraciones producto del cambio. De esta manera, el empleador debe seguir pagando a la dependiente las remuneraciones de que gozaba antes de que se produjera el referido cambio, incluyendo los pagos que se devengan cuando se cumplen ciertos requisitos (por ejemplo, bono nocturno cuando el turno se efectúa de noche), que la dependiente no puede cumplir derivado del cambio de funciones que el empleador aplicó en cumplimiento del citado precepto legal.

E. FERIADO LEGAL Y PROGRESIVO

i. ¿Cómo deben contabilizarse los días hábiles de feriado?

- ✓ De conformidad con lo dispuesto en el artículo 67 del Código del Trabajo, los colaboradores con más de un año de servicio tienen derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra. Por su parte, el artículo 69 del referido Código establece que para los efectos del feriado, el día sábado se considera siempre inhábil. De esta forma, cualquiera sea la jornada de trabajo ordinaria que tenga convenida el trabajador, esto es, labore o no los días sábados, para determinar los 15 días hábiles de su feriado anual sólo deben contabilizarse los días que corren de lunes a viernes.

Una vez terminado el feriado el trabajador debe reincorporarse a sus labores habituales al día siguiente si éste corresponde a un día en que debe prestar servicios conforme a la jornada pactada en el contrato.

ii. ¿Un colaborador con menos de un año puede tomar vacaciones?

- ✓ No es una obligación legal otorgar el feriado a colaboradores con menos de un año, sin embargo, puede convenirse con la jefatura otorgar los días proporcionales suscribiendo al efecto, el respectivo comprobante de feriado.

iii. ¿Puede el empleador disponer el fraccionamiento del feriado anual?

- ✓ De conformidad con lo establecido en el artículo 67 del Código del Trabajo, los colaboradores con más de un año de servicio tienen derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con remuneración íntegra. La misma norma legal señala que el feriado debe concederse de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. Por su parte, el artículo 70 del mismo cuerpo legal establece que el feriado debe ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles (debe tomarse como mínimo 10 días hábiles) puede fraccionarse de común acuerdo. De esta forma, siendo el descanso anual continuo por disposición del legislador, no podría el empleador fraccionarlo unilateralmente, de manera que para que sea procedente un descanso por feriado inferior a 15 días hábiles, el trabajador debe darse consentimiento.

iv. Cuando se está gozando de feriado anual y sobreviene una licencia médica ¿se suspende el feriado?

- ✓ De conformidad con lo dispuesto en el artículo 67 del Código del Trabajo, los colaboradores con más de un año de servicio tienen derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a remuneración íntegra. Ahora bien, en el evento de que a un trabajador que se encuentra gozando del beneficio de feriado le sobrevenga una enfermedad que le confiera derecho a licencia médica, la Dirección del Trabajo ha establecido en dictamen 6256/279 de 09.10.95, que resulta procedente la suspensión del feriado legal, sustentando su doctrina en que los fines del feriado son distintos a los de la licencia médica. En efecto, los objetivos del feriado son permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por el período laborado, además de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva, en cambio la licencia médica cumple un objetivo distinto, toda vez que supone la existencia de una enfermedad y permite al trabajador alejarse de sus funciones para restablecer su salud con reposo y tratamiento médico. Así las cosas, el beneficio de feriado legal se suspende mientras el dependiente hace uso de licencia médica, debiendo reanudarse una vez que se encuentre recuperado o en la oportunidad que convengan las partes.

v. ¿En qué consiste el derecho al feriado progresivo?

- ✓ De conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 del Código del Trabajo, el trabajador con 10 años de trabajo para uno o más empleadores, continuos o no, tiene derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados para su actual empleador. Para estos efectos el dependiente puede hacer valer hasta 10 años de trabajo prestados a empleadores anteriores. Así las cosas, para tener derecho a un día de feriado progresivo el trabajador debe, en primer lugar, formar una base de 10 años que la puede constituir con años laborados para su actual empleador o para otros anteriores, y, en segundo lugar, haber trabajado para su actual empleador tres nuevos años. Para tener un segundo día de feriado progresivo debe prestar servicios a su actual empleador tres nuevos años y así sucesivamente.