WageIndicator.org

CHILE

Decent Work Check 2023

Iftikhar Ahmad

Lorena Ponce de Leon

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The authors

Lorena Ponce de Leon works with WageIndicator as Regional Manager Latin America.

Corresponding Author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Chile. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which works on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

Minimum Wage Database and Labour Law Database are maintained by the Centre for Labour Research, Pakistan, which works as WageIndicator Labour Law office. The team comprises Iftikhar Ahmad (team lead), Ayesha Kiran, Ayesha Mir, Seemab Haider Aziz, Sobia Ahmad, Shanza Sohail, and Tasmeena Tahir. Lorena Ponce de Leon, co-author, not only contributed to the English version but also translated the Decent Work Check to Spanish.

Bibliographical information

Ahmad I, Leon L P (2023) *Chile Decent Work Check 2023*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, June.

For an updated version in the national language, please refer to https://tusalario.org/chile

Copyright 2023 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2021

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org.

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN 1
Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo 1
01/13 Trabajo y Salario 2
02/13 Compensación 5
03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos 8
04/13 Seguridad laboral 11
05/13 Responsabilidades familiares 15
06/13 Maternidad y Trabajo 18
07/13 Salud y Seguridad en el Trabajo 22
08/13 Trabajo y Enfermedad 26
09/13 Seguridad Social 31
10/13 Trato Justo en el Trabajo 35
11/13 Menores en el Lugar de Trabajo 38
12/13 Trabajo Forzoso 41
13/13 Derechos Sindicales 43
DECENT WORK QUESTIONNAIRE 49

INTRODUCCIÓN

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practiced, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects, which are deemed important in attaining "decent work". The work makes the rather abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and gives a score to the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Workers can compare their own score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

Decent Work Check is useful both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also useful for researchers, labour rights organizations conducting surveys on the situation of rights at work and general public wanting to know more about the world of work. WageIndicator teams, around the world, have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed - being a workers, self-employed, employee, employer, policy maker, labour inspector - there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer) and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, rise of precarious employment and measuring the impact of regulatory regimes.

Legislación Importante Sobre Empleo y Trabajo

1. Código del Trabajo, 2002 (última modificación en el 2021)
2. Constitución de 1980 con enmiendas hasta 2014
3. Ley del Seguro Social Contra los Accidentes y Enfermedades Profesionales No. 16744, 1968
4. Decreto 594, 2000 sobre la Aprobación de las Condiciones Básicas de Salud y Ambiente en el Lugar de Trabajo
5. Ley del Seguro de Desempleo Nº 19.728

01/13 Trabajo y Salario

Convenios de la OIT

Salario mínimo: Convenio 131 (1970)
Pago regular y protección del salario: Convenios 95 (1949) y 117 (1962)

Chile sólo ha ratificado el Convenio 131.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

El salario mínimo debe cubrir los gastos de manutención del trabajador y su / sus familiares. Por otra parte, debe relacionarse razonablemente con el nivel general de los salarios devengados y el nivel de vida de otros grupos sociales.

Los salarios deben ser pagados con regularidad.

Regulaciones sobre trabajo y salarios:

- Código del Trabajo, 2002 (última modificación en el 2021)

Salario mínimo

La Constitución chilena permite al Presidente legislar sobre la determinación del salario mínimo y sus aumentos para los trabajadores del sector privado. De acuerdo con el Código del Trabajo, el Salario Mínimo es la cantidad mensual más baja que un trabajador puede recibir por su trabajo. Para los trabajadores a tiempo parcial, los salarios deben ser proporcionales al salario mínimo. Los salarios pueden ser determinados por unidad de tiempo (horas, días, semanas, quincenas o meses) o por pieza o trabajo. Los salarios pueden también ser determinados a través de convenios colectivos de trabajo, pero no pueden ser inferiores a la tasa nacional de salario mínimo. El salario mínimo es fijado por el gobierno de Chile a través de un decreto. Sin embargo, en la práctica, la decisión del gobierno se basa en las recomendaciones de un comité compuesto por representantes de los trabajadores, empleadores y gobierno. El salario mínimo en Chile difiere en función de edad y actividad remunerada o no remunerada, no existe un salario mínimo sectorial, ocupacional o regional. El Código del Trabajo o la Constitución no especifican los criterios que deben tenerse en cuenta para determinar las tasas de salario mínimo. La remuneración de los aprendices se organiza libremente por las partes y puede ser fijado como una cantidad en virtud de la tasa del salario mínimo.

El cumplimiento del salario mínimo, junto con otras disposiciones del Código del Trabajo, está garantizado por la Inspección del Trabajo, que es parte de Dirección de Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Un inspector del trabajo puede imponer multas por infracción de las disposiciones del Código del Trabajo, incluidos los salarios mínimos.

Fuente: Art. 65(4) de la Constitución de Chile con modificaciones hasta 2014; Art. 41-44 y 81 del Código del Trabajo 2002; Art. 1 de la Ley N º 20.689 sobre cómo restablecer el Salario Mínimo Mensual

Pago regular

Salario significa la contraprestación en efectivo y/o en especie a pagar al empleado por el empleador de acuerdo con el contrato de trabajo, excluyendo comida, viáticos, prestaciones familiares, etc., y puede estar constituido por lo siguiente:

a) Salario o sueldo base;
b) la prima, que consiste en la remuneración de las horas extraordinarias;
c) la comisión, que es el porcentaje del precio de venta o compra, o la cantidad de otras operaciones que el empleador realiza en colaboración con el trabajador;
d) la participación, que es la parte de los beneficios de una empresa en particular o de la empresa en general o sólo los de una o más secciones o sucursales de los mismos, y
e) la gratificación, pagada por el empleador al trabajador por un buen trabajo.

La remuneración puede ser fijada por unidad de tiempo, día, semana, quincena, mes o por pieza, medida o trabajo. En cualquier caso, la unidad de tiempo no podrá exceder de un mes (intervalo de pago). El importe mensual de la retribución no puede ser inferior a la tasa de salario mínimo que establece la ley. Para los trabajadores a tiempo parcial, el salario no debe ser menor que el mínimo cuando se calcula proporcionalmente.

Los salarios deben pagarse en moneda de curso legal, ya sea por cheque o depósito bancario. Sin embargo, a los empleados expatriados se les puede pagar en moneda extranjera. El empleador debe proporcionar un comprobante de pago al trabajador que establezca el monto pagado según lo determinado y con las deducciones efectuadas. La remuneración debe pagarse en un día laborable, de lunes a viernes, en el lugar donde el trabajador presta servicios y a más tardar una hora después de finalizar su trabajo. Las partes podrán acordar otros días u horarios de pago.

Se permiten pagos en especies, pero solo como un incremento de la remuneración en efectivo.

Fuente: Art. 41-45, 54-56 y 151 del Código del Trabajo 2002

02/13 Compensación

Convenios de la OIT

Horas extras: Convenio 01 (1919); Trabajo nocturno: Convenios 171 (1990)

Chile sólo ha ratificado el Convenio 01.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Las horas extras de trabajo se deben evitar. Cuando sea inevitable, la compensación adicional debe ser - como mínimo el salario básico por hora más todos los beneficios adicionales. De conformidad con el Convenio de la OIT 1, la tasa de pago de horas extras no debe ser inferior a una y un cuarto cuarto (125%) del salario normal.

El trabajo nocturno designa todo trabajo que se realice durante un período no inferior a siete (07) horas consecutivas incluyendo el intervalo desde la medianoche hasta las 5 de la mañana. Un trabajador nocturno es un trabajador cuyo trabajo requiere realización de un número importante de horas de trabajo nocturno que supera un límite determinado (por lo menos 3 horas). La Convención 171 requiere que los trabajadores nocturnos sean compensados con una reducción de la jornada laboral o una paga superior o beneficios similares. Disposiciones similares se encuentran en la Recomendación sobre el trabajo nocturno Nº 178 de 1990.

Si usted tiene que trabajar en un día festivo nacional / religioso o un día de descanso semanal, tendrá derecho a una compensación. No necesariamente en la misma semana, a condición de que el derecho a la compensación pagada no se pierde.

Si usted tiene que trabajar durante el fin de semana, tiene el derecho a un período de descanso de 24 horas ininterrumpidas como compensación. No necesariamente en el fin de semana, pero por lo menos en el curso de la semana siguiente. Del mismo modo, si usted tiene que trabajar en un día festivo, se le debe otorgar un día de fiesta compensatoria. Una paga más alta por trabajar en un día festivo o un día de descanso semanal no reemplaza su derecho al descanso en un día de festivo.

Regulaciones sobre compensación:

- Código del Trabajo, 2002 (última modificación en 2021)

Compensación por horas extras

Las horas de trabajo normales son 45 horas semanales (distribuidos en una semana de cinco o seis días). Las horas que superen este número se pagan como horas extraordinarias. Las horas extraordinarias son las que exceden los límites de las horas normales de trabajo, es decir, 45 horas; o cuando la obra exceda el tiempo acordado entre las partes. Las horas extraordinarias sólo podrán acordarse para satisfacer las necesidades o situaciones temporales de la empresa, incluyendo fuerza mayor, evitación de lesiones o accidentes, prevención y control de accidentes inminentes y reparación de maquinarias. Estos acuerdos se hacen por escrito, tienen una vigencia transitoria no superior a tres meses y pueden prorrogarse por acuerdo de las partes. Sin embargo, incluso en ausencia de dicho acuerdo, las horas trabajadas en exceso de las horas normales de trabajo se consideran horas extraordinarias. En las tareas que, por su naturaleza, no dañan la salud de los trabajadores, las horas extraordinarias pueden ser hasta 2 por día. La Ley no define límites semanales o trimestrales o anuales de las horas extraordinarias.

El tiempo extra se paga a la tasa de la prima del 150 % del salario convenido para la jornada ordinaria de trabajo y se liquidará y pagará conjuntamente con la remuneración ordinaria del período respectivo. Mediante un acuerdo entre las partes, los trabajadores pueden optar por tomarse una licencia compensatoria en lugar de recibir una remuneración adicional por horas extraordinarias.

Bajo la reforma del Código de Trabajo 2016-17, existe la posibilidad de un cambio de turno de trabajo de 4 × 3 (4 días de trabajo y 3 días de descanso) en aquellas empresas donde más del 30% de los trabajadores forman parte de un sindicato. El acuerdo es negociado por un sindicato para sus miembros y es aplicable a aquellos trabajadores que han participado en el acuerdo. Las 45 horas semanales ahora se dividen en menos días, es decir, 4 días.

De acuerdo con la Ley N° 21.165 (Establecer un medio tiempo alternativo para estudiantes que trabajan), los estudiantes que trabajan (18–24 años) que están en proceso de calificación en una institución universitaria, profesional o técnica de educación superior reconocida por el Estado, pueden decidir el trabajo a tiempo parcial alternativo y descansos, pero el consentimiento del empleador.

Fuente: §22, 29-32 y 40bis del Código del Trabajo 2002

Compensación por trabajo nocturno

El trabajo nocturno es el trabajo realizado entre las 22:00 horas y las 07:00 del día siguiente. No se identificó en la ley beneficios salariales para el trabajo nocturno, por lo que se pagará de manera normal.

Fuente: Art. 18 del Código del Trabajo 2002

Días de descanso compensatorios

En circunstancias extraordinarias, los trabajadores pueden realizar trabajo en feriados y días de descanso semanal. Las empresas deben compensar a los empleados que trabajan los domingos y feriados con otro día de descanso dentro de la semana siguiente. Sin embargo, el Código del Trabajo establece que al menos dos días de descanso al mes deberán disfrutarse el domingo. Los períodos de descanso podrán concederse a todo el personal o por turnos. También es relevante mencionar que el 1 de enero, 1 de mayo, 18 de septiembre y 19 y 25 de diciembre son feriados obligatorios y a ningún trabajador se le puede pedir que trabaje durante estos días. Sin embargo hay ciertas excepciones: empleados en clubes y restaurantes, establecimientos de entretenimiento tales como cines, espectáculos en vivo, discotecas, bares, cabarets, casinos y otros lugares de juego legalmente autorizados y venta de combustibles y farmacias de emergencia. Estos establecimientos deben cumplir con los turnos establecidos por la autoridad sanitaria.

Fuente: Art. 38 del Código del Trabajo 2002

Compensación por fines de semana / feriados

Anteriormente solía no haber ninguna compensación por trabajar en un día de descanso semanal. Sin embargo, con una modificación en el Código del Trabajo en 2015, la ley ahora establece una tasa especial del 130 % de la tasa normal por hora para horas trabajadas en un día de descanso semanal. No hay ninguna disposición de primas por trabajo en días feriados.

Fuente: Art. 38 del Código del Trabajo 2002

03/13 Vacaciones Anuales y Trabajo en Días Festivos

Convenios de la OIT

Convenio 132 (1970) sobre las vacaciones pagadas
Convenios 14 (1921), 47 (1935) y 106 (1957) para los días de descanso semanal. Además, para varias industrias, los Convenios se aplican diferentes.

Chile sólo ha ratificado el Convenio 14.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Un empleado tiene derecho a por lo menos 21 días consecutivos de vacaciones anuales retribuidas. Las fiestas nacionales y religiosas no están incluidas. Los convenios colectivos deben proporcionar por lo menos un día de permiso anual sobre la remuneración total por cada 17 días en los que el empleado trabajó o tenía derecho a la paga.

Usted debe tener derecho a un permiso retribuido durante los días festivos nacionales y reconocidos oficialmente.

Los trabajadores deberían disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas por cada período de 7 días (1 semana)

Regulaciones sobre vacaciones anuales y trabajo en feriados y días:

- Código del Trabajo, 2002 (modificado por última vez en 2021)

Vacaciones pagas / Vacaciones anuales

La Ley del Trabajo estipula la concesión de vacaciones anuales a todos los trabajadores al término de un año de servicio. Los trabajadores tienen derecho a vacaciones anuales de quince (15) días laborales. Los trabajadores que prestan servicios en la XII Región de Magallanes y Antártica Chile, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tienen derecho a vacaciones anuales de veinte días hábiles. Las vacaciones anuales se otorgarán preferentemente en primavera o verano, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo. La duración de una vacación anual aumenta en función de la antigüedad en el trabajo. Todo trabajador con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tiene derecho a un día adicional de vacaciones por cada tres años de servicio, y esta licencia extra se puede negociar de forma individual o por medio de la negociación colectiva. Para efectos de vacaciones anuales, el sábado es considerado parte de las vacaciones anuales. El descanso tiene que ser continuo, pero si excede los diez días hábiles se puede dividir por mutuo acuerdo. Las vacaciones anuales no pueden reemplazarse con una compensación. Si el contrato de trabajo expira antes de que un trabajador pueda adquirir el derecho a vacaciones anuales, la compensación por la licencia se hace en proporción a la cantidad de meses y el número de horas trabajadas en una semana. Las vacaciones anuales podrán ser acumuladas y pueden ser disfrutadas de forma continua hasta por dos períodos consecutivos. Si bien está permitido dividir las vacaciones anuales, al menos un período no deberá ser inferior a 10 días hábiles. Durante las vacaciones anuales, los trabajadores con remuneración fija recibirán su salario íntegro. Los trabajadores con remuneración variable reciben un promedio de las ganancias en los últimos tres meses trabajados. Si a los trabajadores se les paga con sueldo y estipendios variables, el beneficio de vacaciones anuales consiste en la suma de aquél y el promedio de las restantes.

Fuente: Art. 67-73 del Código del Trabajo 2002

Pago de días feriados

Los días feriados son días de descanso pagados, y en general se les aplican las mismas reglas que a los días de descanso semanal. Estos son tanto religiosos (de origen cristiano) como conmemorativos o relativos a la naturaleza. Los días feriados en Chile suelen ser 15 en número. Los Feriados Nacionales en Chile son 1 de enero (Año Nuevo), 22 y 23 de abril (Viernes Santo, Sábado Santo), 1 de mayo (Día del Trabajo), 21 de mayo (Día de la Marina), 29 de junio (San Pedro y San Pablo Día de fiesta), 16 de julio (Día de la Virgen de Carmen), 15 de agosto (Día de la Asunción), 18 de septiembre (Día de la Independencia), 19 de septiembre (Día del Ejército), 12 de octubre (Día del Descubrimiento de los Mundos), 31 de octubre (Día de la Reforma), 1 de noviembre . (Día de Todos los Santos), 8 de diciembre (Día de la Inmaculada Concepción), 25 de diciembre (Navidad) y el día de elaboración del censo oficial.

Fuente: Art. 35 del Código del Trabajo 2002, Ley n º 2977, Ley N º 3810, la Ley n º 18432, Ley N º 19790, Ley N º 19668, Ley N º 19973, Ley N º 20148, Ley N º 20299, Ley N º 20629

Día de descanso semanal

El domingo (un día) es considerado el día de descanso semanal, el cual comienza a las 21:00 del sábado y termina a las 6:00 del lunes. Los casos de fuerza mayor y los trabajadores empleados en las siguientes actividades no están cubiertos por las disposiciones relativas al descanso semanal: 1.Reparaciones de fuerza mayor siempre que la reparación no pueda posponerse; 2.Trabajo en explotaciones que, debido a la naturaleza de los procesos, las razones técnicas, o para evitar perjuicios contra el interés público o la industria , requieren continuidad; 3.Trabajo que, debido a su naturaleza, no se puede llevar a cabo salvo en esa temporada o durante períodos específicos; 4.Trabajos que no pueden ser pospuestos en el interés de la empresa; 5.En buques; 6.En trabajo portuario; 7.En tiendas y servicios que trabajan directamente con el público; 8. los atletas Profesionales.

Fuente: Art. 35-38 del Código del Trabajo 2002

04/13 Seguridad laboral

Convenios de la OIT

Convenio 158 (1982) sobre la finalización del empleo

El Convenio 158 no fue ratificado por Chile.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Las preguntas de esta sección miden conceptos como seguridad, flexibilidad o la precariedad de la relación laboral. Aunque no se menciona claramente en una sola convención (indemnización por despido y el requisito de notificación se proporcionan en la finalización de la relación Convenio Nº 158). Sin embargo, las mejores prácticas en el campo requieren que los empleados estén provistos de un contrato de trabajo escrito, los trabajadores con contratos de duración determinada no podrá ser contratado para labores de naturaleza permanente, un período de prueba razonable (lo ideal es inferior o igual a 6 meses) puede seguir para evaluar la idoneidad de un empleado, un plazo de preaviso deberá ser especificado en el contrato de trabajo antes de la ruptura de la relación de trabajo, y a los trabajadores se les pagará la indemnización por cese de la relación laboral.

Un contrato de trabajo puede ser oral o escrito, sin embargo los trabajadores deben contar con las condiciones laborales escritas en el comienzo de su empleo.

Los trabajadores contratados a plazo fijo no deben ser contratados para tareas permanentes ya que conduce a la precariedad laboral.

Un período de prueba razonable debe ser proporcionado a un trabajador para aprender nuevas habilidades. Un nuevo empleado puede ser despedido durante el período de prueba sin ningún tipo de consecuencias negativas.

El plazo de preaviso razonable, en función de la antigüedad del empleado, puede ser necesario antes de que un empleador pueda terminar la relación laboral.

Los empleadores pueden ser obligados a pagar una indemnización por cese de empleo (debido a la redundancia o cualquier otra razón, excepto por falta de capacidad o mala conducta)

Regulaciones sobre seguridad laboral:

- Código del Trabajo, 2002 (modificado por última vez en 2021)

Contrato escrito

El contrato de trabajo individual es un acuerdo en el que el empleador y el empleado están obligados mutuamente: el empleado a prestar servicios personales como un dependiente y subordinado, y el empleador a pagar un salario por tales servicios. Cualquier servicio que se presta en estas circunstancias hace presumible la existencia de un contrato de trabajo. El contrato de trabajo puede ser individual (entre un empleador y un trabajador) o colectivo (entre uno o más empleadores con uno o varios sindicatos o trabajadores). Se puede concertar verbalmente o por escrito, pero un contrato escrito siempre debe ser firmado dentro de los 15 días siguientes al comienzo del trabajo o dentro de un plazo de cinco días si el empleado fue contratado para una tarea, empleo o trabajo específico que dura menos de 30 días. En caso de ausencia de un contrato escrito, las condiciones serán determinadas por la declaración del empleado y se puede aplicar una multa al empleador. El contrato debe ser puesto por escrito, como prueba, en un plazo determinado, que será firmado por ambas partes y se extiende en dos ejemplares, cada uno en poder de una de las partes. La violación de estas normas se castiga con una multa. El contrato de trabajo debe contener la siguiente información: lugar y la fecha de su celebración, la identificación de las partes, su nacionalidad, fecha de nacimiento y de la admisión de los trabajadores, se proporcionará la naturaleza y el lugar o la ciudad de los servicios, además de la cantidad, la forma y el momento del pago de la remuneración acordada, la duración y distribución de las horas de trabajo, duración del contrato y el resto de los acuerdos. Cualquier modificación del contrato de trabajo se hará por escrito y deberá estar firmado por ambas partes en el reverso de las copias del mismo documento o adjunto.

Fuente: Art. 6-11 del Código del Trabajo 2002

Contratos de duración determinada

El contrato de trabajo podrá celebrarse por tiempo indefinido, por tiempo determinado y por proyecto determinado. La duración del contrato de trabajo depende de la duración del proyecto para los trabajadores contratados para un proyecto específico. Los contratos a plazo fijo no están prohibidos para tareas de carácter permanente. Los contratos a plazo fijo podrán celebrarse por un período máximo de un año. Una renovación es posible, siempre que la duración máxima acumulada no exceda 1 año. Para el gerente o individuos con grado profesional o técnico, la duración máxima del contrato a plazo fijo es de dos años. Si un trabajador es empleado intermitentemente por 12 meses o más bajo 2 o más contratos de plazo fijo dentro de un período de 15 meses, habrá una presunción legal de un contrato abierto, a partir de la primera cita del trabajador. Una segunda renovación de contratos a plazo fijo también convierte un contrato a plazo fijo en un contrato a plazo indefinido.

Un empleador que contrata a más de 25 trabajadores debe contratar al 85% de su fuerza laboral que sea de nacionalidad chilena.

De acuerdo con una enmienda de 2018 en el Código del Trabajo, las partes pueden celebrar un contrato para un trabajo o tarea específica. La duración del trabajo se limita a la finalización del trabajo o tarea. Sin embargo, dichos contratos se consideran contratos de duración indefinida si se renuevan sucesivamente. Algunos contratos a plazo fijo pueden no rescindirse debido a la naturaleza permanente de la actividad que no estaría regulada por la disposición anterior. Más bien, estos son determinados por la Inspección de Trabajo caso por caso.

Fuente: §10bis, 19 & 159 del Código del Trabajo 2002

Período de prueba

No existe ninguna disposición para el período de prueba en el Código del Trabajo. Sin embargo, para los trabajadores domésticos, las dos primeras semanas de trabajo se estiman como período de prueba y durante ese período, el contrato podrá ser resuelto a voluntad de cualquiera de las partes, siempre y cuando den un aviso por lo menos con tres días de antelación, y paguen por el tiempo servido.

Fuente: Art. 147 del Código del Trabajo 2002

Preaviso

El empleo de un trabajador puede rescindirse por mutuo acuerdo, por renuncia o fallecimiento del trabajador, por vencimiento del plazo acordado en el contrato, por la conclusión de la tarea o trabajo para el que fue contratado y por casos de fuerza mayor. El empleador puede rescindir unilateralmente los contratos de ejecutivos y altos directivos. También puede rescindir el contrato de otros empleados con una causa justificada que contemple el código del trabajo. Esta causa puede estar relacionada con la conducta del trabajador (participación en actividades inmorales en el lugar de trabajo, acoso sexual e intimidación) o basarse en las necesidades de la tarea.

En conformidad con el Código del Trabajo, el empleador puede despedir sin causa (desahucio) al personal doméstico, personas que ocupen cargos de confianza y representantes del empleador tales como gerentes, subgerentes, agentes, etc., siempre que tenga competencia administrativa general. El despido sin causa debe realizarse por escrito, con 30 días de antelación, excepto si el empleador paga al trabajador una indemnización en efectivo equivalente a la última remuneración mensual recibida. Se enviará una copia de la notificación a la Inspección de Trabajo. En caso de despido basado en las necesidades de la tarea, el trabajador debe ser notificado, con copia a la Inspección correspondiente, por lo menos con 30 días de antelación. El período de tiempo debe ser respetado aún si el empleado se desestimó por razones de conducta.

Si un empleado considera que el despido es injustificado, existen dos procedimientos de reclamación que puede utilizar: uno es el administrativo, el cual se lleva a cabo antes de la autoridad laboral y cuyo objetivo es garantizar el pago de prestaciones en efectivo que el trabajador debería haber recibido al ser despedido; el otro es el procedimiento

judicial, mediante el cual el empleado pone en duda la legalidad de los motivos para el despido y reclama el pago de las prestaciones y subsidios que correspondan.

Los trabajadores que son miembros de sindicatos, los que participan en negociaciones colectivas, las mujeres embarazadas y las que han dado a luz en los últimos 12 meses no pueden ser despedidos durante el período de inmunidad. El despido de un trabajador que padezca cáncer también está prohibido y se consideraría un despido discriminatorio. No se proporcionan estipulaciones específicas en relación con cesantías o despidos masivos.

Fuente: Art. 160-162 & 489 del Código del Trabajo 2002

Compensación por despido

De acuerdo con el Código del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a una indemnización por despido (a menos que exista un acuerdo individual o colectivo con condiciones más favorables) en caso de despido sin causa (por vía de desahucio), equivalente a 30 días, según la última remuneración mensual devengada, por cada año de servicio trabajado y fracción superior a seis meses. El límite superior es de 330 días (11 meses de salario) para los trabajadores con un contrato en vigor de hasta un año o más. Esto se aplica a las personas que ocupan puestos de confianza y de las personas que representan al empleador que tiene competencia administrativa general. Sin embargo los trabajadores domésticos tienen derecho a una indemnización diferente. La misma cantidad se paga a un trabajador cuyo contrato sea rescindido en función de las necesidades de la empresa, es decir, despidos colectivos / despidos económicos. A la terminación del empleo, independientemente de la razón de la terminación, los trabajadores domésticos tienen derecho a una indemnización que será financiada por las contribuciones del empleador a un fondo de previsión. Los despidos basados en la conducta del trabajador no dan derecho a indemnización por despido. Del mismo modo, la indemnización no se paga en caso de resolución al expirar el plazo acordado del contrato o la terminación del servicio para el que se haya celebrado el contrato, la terminación por causas de fuerza mayor o caso imprevisto, de mutuo acuerdo, renuncia o muerte del trabajador.

Fuente: Art. 160 y 163 del Código del Trabajo 2002

05/13 Responsabilidades familiares

Convenios de la OIT

Convenio 156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981).
Recomendación 165: Trabajadores con responsabilidades familiares (1981)

El Convenio 156 fue ratificado por Chile.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Esto es para los nuevos padres en la época de parto y suele ser de corta duración.

La recomendación (núm. 165) que acompaña el Convenio de la OIT sobre responsabilidades familiares prevé el permiso parental como una opción a disposición de cualquiera de los padres a disfrutar de un permiso de larga ausencia (remunerado o no) sin renunciar al trabajo. El permiso parental se toma generalmente una vez que la maternidad y la licencia por paternidad se han agotado. Para los padres que trabajan, las leyes pueden definir la parte del permiso parental que tiene que ser obligatoriamente asumido por los padres o madres.

La Recomendación 165 pide estudiar medidas para mejorar las condiciones generales de trabajo a través de las modalidades de trabajo flexible.

Regulaciones sobre las condiciones de empleo:

- Código del Trabajo, 2002 (modificado por última vez en 2021)

Licencia por paternidad

El Código del Trabajo proporciona cinco días de vacaciones pagadas al padre después del nacimiento del niño. La licencia por paternidad es pagada por el empleador y debe ser utilizada dentro del mes siguiente al nacimiento.

El Código del Trabajo también proporciona un permiso especial de 7 días consecutivos de vacaciones pagadas en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo independientemente del tiempo de servicio y 3 días consecutivos de vacaciones pagadas en caso de fallecimiento de madre o padre, o en caso de que un hijo nazca muerto. Estos días son adicionales a las vacaciones anuales y pueden utilizarse como licencia por paternidad. En el caso de matrimonio, todo trabajador tiene derecho a cinco días hábiles consecutivos de vacaciones pagadas independientemente del tiempo de servicio.

Fuente: Art. 66, 195 y 207 del Código del Trabajo 2002

Permiso parental

De acuerdo con el Código del Trabajo, las empleadas tienen derecho a 12 semanas de permiso parental completamente pagado después de que ha terminado el período postnatal regular (12 semanas), con un límite máximo de subvención de 66 UF. Las trabajadoras pueden tomar el permiso parental a tiempo parcial de paternidad durante un máximo de 18 semanas, en este caso van a recibir el 50% de las prestaciones por maternidad y el 50% de su salario. A fin de obtener un permiso parental a tiempo parcial, el trabajador debe notificar al empleador y al inspector laboral por escrito a través de correo certificado al menos 30 días (10 días en caso de que el padre esté haciendo uso del permiso parental con el consentimiento de la madre) antes de la expiración del permiso parental postnatal. De lo contrario, se concede un permiso parental a tiempo completo. Las trabajadoras desempleadas podrán disfrutar de los beneficios económicos relacionados con el permiso parental postnatal por hasta 36 semanas, si:

i. están desempleados en la sexta semana antes del parto;
ii. han estado afiliadas a la Seguridad Social durante al menos 12 meses o más antes del inicio del embarazo;
iii. Han pagado ocho o más cotizaciones mensuales continuas o discontinuas como trabajador dependiente dentro de los veinticuatro meses inmediatamente antes del comienzo del embarazo.

En caso de adopción también se proporciona un permiso parental de 12 semanas.

Fuente: Art. 197bis del Código del Trabajo 2002; Ley N.º 20.545 de 2011

Opción de trabajo flexible para los trabajadores con hijos / Equilibrio entre la vida y el trabajo

El Código del Trabajo permite que una madre que trabaja deje su trabajo una cantidad de horas equivalente a 10 días hábiles ordinarios por año cuando la salud de un hijo (menor de 18 años de edad) requiere atención personal de sus padres a causa de un accidente o una enfermedad grave o terminal en su fase final, o riesgo probable de muerte. La licencia se distribuye a su elección en un trabajo a tiempo completo o parcial, o una combinación de ambos, todo lo cual se computa como trabajo efectivo. Si ambos padres trabajan, uno de ellos, con el consentimiento de la madre, puede disfrutar de este permiso.

En virtud de una reforma del Código del Trabajo del año 2016, los sindicatos pueden celebrar acuerdos con el empleador para ofrecer opciones de horario flexible a los trabajadores con responsabilidades familiares. Los empleadores pueden celebrar tales acuerdos de horario flexible con trabajadores jóvenes que estudian, mujeres, personas con discapacidades u otras categorías de trabajadores definidas por el acuerdo entre el empleador y el sindicato.

Fuente: Art. 199bis and 376 del Código del Trabajo 2002

06/13 Maternidad y Trabajo

Convenios de la OIT

Un convenio anterior (103 de 1952) prescribe al menos 12 semanas la licencia por maternidad, 6 semanas antes y 6 semanas después. Sin embargo, una convención posterior (N º 183 del año 2000) exige que la licencia de maternidad sea de por lo menos 14 semanas y que expire el plazo de seis semanas de licencia obligatoria después del parto.

Chile ratificó el Convenio 103.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, la trabajadora debe tener derecho a la atención médica y a la partera sin ningún coste.

Durante el embarazo y la lactancia usted debe estar excenta de cualquier trabajo que pueda hacerle daño a usted o a su bebé.

Su licencia de maternidad debe durar por lo menos 14 semanas.

Durante la licencia de maternidad, su ingreso debe ser de al menos dos tercios de su salario anterior

Durante el embarazo y la licencia de maternidad, debe ser protegida contra el despido o cualquier otro trato discriminatorio.

Las trabajadoras tienen el derecho a regresar al mismo puesto o a uno equivalente después de hacer uso de la licencia por maternidad.

Después del nacimiento de su hijo y luego del volver al trabajo, debe permitirse interrupciones pagas para amamantar a su hijo.

Regulaciones sobre maternidad y trabajo:

- Código del Trabajo, 2002 (modificado por última vez en 2021)

Servicio médico gratuito

De acuerdo con la legislación vigente, toda mujer que trabaja tiene derecho a atención médica durante el embarazo y durante los seis meses siguientes al nacimiento del niño. Del mismo modo, el niño tiene derecho a la protección del Estado y de los exámenes de salud hasta la edad de seis años. La atención médica incluye la atención médica curativa, exámenes y procedimientos diagnósticos y quirúrgicos, hospitalización, atención obstétrica, tratamiento, incluidos los medicamentos y otros cuidados que sean necesarios en confinamiento. Los beneficiarios podrán elegir libremente a su profesional de la salud o el establecimiento sanitario donde se prestan estos servicios.

Fuente: Art. 8-9 de la Ley N º 18.469 de 1985

Trabajo peligroso

Durante el período de embarazo, la trabajadora que está empleada en condiciones laborales nocivas y que generalmente realiza algún trabajo arduo, debe ser trasladada, sin reducción de sus ingresos, a un trabajo que no sea perjudicial para su embarazo. De acuerdo con el código del trabajo, está prohibido que las empleadas embarazadas realicen las siguientes tareas:

a) fuerza para levantar, arrastrar o empujar grandes pesos y operaciones de carga / descarga de forma manual;
b) esfuerzo físico, incluyendo prolongado tiempo de pie;
c) trabajo nocturno;
d) horas extraordinarias;
e) carga y descarga de poca importancia;
f) cualquier otra tarea declarada inconveniente en el estado de embarazo por las autoridades competentes.

La Ley 21260 habilita el trabajo a distancia o teletrabajo para las trabajadoras embarazadas, en caso de estado constitucional de emergencia de catástrofe, por calamidad pública, con motivo de epidemia o pandemia provocada por una enfermedad contagiosa.

Fuente: Art. 202 y 211-I del Código del Trabajo 2002

Licencia por maternidad

Las empleadas tienen derecho a una licencia de maternidad pagada de dieciocho (18) semanas de duración conformada por seis semanas antes del parto y doce semanas después del parto. El padre tiene derecho a una licencia pagada por cinco días en caso de nacimiento de un hijo, que puede ser utilizada por elección desde el momento del parto. En caso de nacimientos múltiples, el período de descanso postnatal se incrementará en siete días consecutivos por cada hijo nacido a partir del segundo. El permiso de maternidad posnatal podrá prolongarse hasta la recuperación en caso de enfermedad o complicación que se produzca como resultado del parto y que impida el

regreso al trabajo durante un período superior a la licencia posparto. En tal caso, la organización es responsable de la atención médica preventiva o curativa. Para hacer uso de la licencia por maternidad, la trabajadora deberá presentar un certificado médico al jefe del establecimiento, empresa o empleador que certifique que el embarazo ha alcanzado el plazo fijado para ello.

En caso de muerte perinatal (muerte fetal) o muerte durante el embarazo, los trabajadores tienen derecho a 7 (siete) días hábiles de licencia paga, contados a partir del día del respectivo fallecimiento.

Fuente: Art. 66, 195-197 del Código del Trabajo 2002

Salario

La licencia de maternidad de 18 semanas es una licencia completamente pagada. Las prestaciones de maternidad se pagan a todas las mujeres en los sectores público y privado y a las trabajadoras por cuenta propia. En caso de parto múltiple, el permiso retribuido se extiende por 7 días más por cada hijo después del segundo. Si la madre muere durante el parto o durante el período de licencia postnatal, el padre tiene derecho a los beneficios y a la licencia en las mismas condiciones que se establecieron para la madre. Los beneficios se pagan a través del fondo único de prestaciones familiares, prestaciones por desempleo, subsidios de financiamiento y licencia de la madre, y se financian a través de un impuesto indicado en el presupuesto.

Fuente: Art. 195 y 198 del Código del Trabajo 2002; el Decreto Ley N º 44 y el DFL N ° 150, 1981

Protección contra despidos

De acuerdo con el Código del Trabajo, las mujeres embarazadas cuentan con protección especial contra el despido hasta un año después del final del permiso de maternidad. Durante este período, una mujer no puede ser despedida sin la previa autorización del tribunal competente. El Código del Trabajo también proporciona protección contra el despido a los padres que utilizan la licencia por maternidad de madres fallecidas durante el parto.

En caso de despido con desconocimiento del embarazo de una empleada, la empleada tiene derecho a volver a su puesto mediante la presentación de un certificado apropiado por parte del médico o la partera, sin perjuicio de su derecho a una remuneración por el período durante el cual permaneció injustamente desempleada, si durante este tiempo no tuvo derecho a beneficios. La empleada en cuestión deberá ser reincorporada dentro de un plazo de 60 días hábiles a partir de la fecha de su despido. Estas disposiciones no son aplicables a empleadas domésticas.

Fuente: Art. 201 y 174 del Código del Trabajo 2002

Derecho a regresar a la misma posición

No hay ninguna disposición específica en la legislación laboral relacionada con el derecho de una empleada a regresar a la misma posición después de haber utilizado su

licencia por maternidad. Sin embargo, se menciona que una empleada no puede ser despedida durante la vigencia de su licencia por maternidad, lo cual significa que el derecho a volver al trabajo está garantizado implícitamente por la ley.

Fuente: Art. 201 del Código del Trabajo 2002

Lactancia

Las trabajadoras tienen derecho a pausas para lactancia pagadas de una (1) hora de duración para amamantar a sus hijos hasta que el niño tenga veinticuatro (24) meses. Las pausas para lactancia son aparte de los descansos normales que recibe un empleado durante la jornada de trabajo. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como tiempo de permanencia en el trabajo. El horario exacto para estas pausas se acuerda entre la madre y el empleador. Este derecho puede ser ejercido por cualquiera de los siguientes métodos a llegar a un acuerdo con el empleador:

a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo;
b) Dividir a petición suya en dos partes;
c) Aplazar la hora de entrada o anticipar la de salida en media hora, o una hora, al principio o al final de la jornada de trabajo.

El Código del Trabajo exige además que las empresas que empleen a 20 o más trabajadores proporcionen guarderías o servicios de guardería a las madres con hijos menores de dos años. Las madres tienen derecho a recibir un pago para cubrir el costo de transportar a sus hijos de o a la guardería.

De conformidad con la Ley de protección de la lactancia materna, toda madre tiene derecho a amamantar a sus hijos libremente en todo tipo de lugares y recintos, con el apoyo y la colaboración del padre siempre que sea posible. Los recintos o el empleador no pueden imponer controles a las mujeres que desean ejercer libremente el derecho de amamantar. El uso de salas especiales de lactancia materna existentes dentro de un recinto siempre será voluntario para las madres. Estas habitaciones deben presentar condiciones adecuadas de higiene, confort y seguridad. El derecho a amamantar públicamente también se extiende a la extracción de leche materna que no sea la lactancia materna directa. El empleador debe otorgar las facilidades a la madre para extraer y almacenar su leche. El empleador que priva arbitrariamente a una madre del ejercicio del derecho a la lactancia materna será sancionado con una multa de una a cuatro unidades impositivas mensuales.

Fuente: §203 & 206 del Código del Trabajo 2002; §2 y 3 de la Ley de protección de la lactancia materna (No. 21155)

07/13 Salud y Seguridad en el Trabajo

Convenios de la OIT

La mayoría de los convenios de la OIT en materia de SST hacen referencia a los riesgos de seguridad muy específicas, como el amianto y los productos químicos. El Convenio 155 (1981) es la convención general pertinente aquí.
Convenio sobre la inspección del trabajo: 81 (1947)

Chile sólo ha ratificado el Convenio 155.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Su empleador debe asegurarse de que el proceso de trabajo sea seguro.

Usted y sus colegas deberían recibir capacitación sobre todos los aspectos relacionados con el trabajo, la seguridad y la salud. Debe saber dónde están las salidas de emergencia.

Con el fin de garantizar la seguridad y la salud, un sistema de inspección de trabajo independiente y eficaz debe estar presente

Regulaciones sobre salud y trabajo:

- Código del Trabajo, 2002 (modificado por última vez en 2021)
- Ley del Seguro Social Contra los Accidentes y Enfermedades Profesionales No. 16744, 1968
- Decreto 594, 2000 sobre la Aprobación de las Condiciones Básicas de Salud y Ambiente en el Lugar de Trabajo

Obligaciones del empleador

Los empleadores están obligados a adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de todos sus trabajadores a través del mantenimiento de condiciones adecuadas de higiene y seguridad en el lugar de trabajo. Instituciones encargadas de la gestión y vigilancia de riesgos profesionales notifican a los empleadores acerca de sus riesgos. El empleador debe tomar las medidas necesarias para prevenir los accidentes y las enfermedades profesionales, así como proporcionar los elementos necesarios a los trabajadores en caso de accidente o de emergencia para el acceso oportuno a la atención adecuada, asistencia médica, hospitalaria y farmacéutica.

Los empleadores deben garantizar la creación de comités conjuntos de seguridad y salud ocupacional en lugares de trabajo con más de 25 empleados, el establecimiento de un Departamento de Prevención de Riesgos Laborales en lugares de trabajo con más de 100 empleados y la provisión de un reglamento interno de seguridad y salud ocupacional en el lugar de trabajo.

También es obligatorio que el empleador proporcione primeros auxilios básicos, equipos sanitarios adecuados y agua potable apta para el consumo humano. Además, el comedor de los empleados debe estar aislado del resto de los lugares de trabajo. Los empleadores deben adoptar las medidas necesarias para garantizar las condiciones de higiene. Dependiendo del tamaño del lugar de trabajo y el alcance de los riesgos, el empleador debe contratar a un técnico o un oficial profesional de seguridad y salud ocupacional.

Los empleadores deben cumplir con las medidas de seguridad y salud proporcionadas por el Servicio Nacional de Salud, el cual puede imponer sanciones sobre el incumplimiento.

Fuente: Art. 153-157 y 184 del Código del Trabajo 2002; Art. 8 y 14-20 del Decreto núm. 40 por el cual se aprueba el reglamento sobre prevención de riesgos profesionales; Art. 66-68 de la Ley Nº 16.744

Equipamiento gratuito

El empleador debe proveer a los trabajadores equipos de seguridad y poner en práctica la protección necesaria de acuerdo a las condiciones de trabajo, sin la cobrar por ello a sus trabajadores. También es obligatorio que el empleador mantenga en buen estado los equipos de protección personal y capacite a los trabajadores en su uso. Los empleadores que no cumplen con esta obligación son sancionados. El Servicio Nacional de Salud está

autorizado a cerrar las fábricas, talleres, minas o cualquier lugar de trabajo que implique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad.

Fuente: Art. 67-68 del Seguro Social Contra Accidentes y Enfermedades Profesionales; Art. 53-54 del Decreto Nº 594

Capacitación

Los empleadores están obligados a garantizar que los trabajadores cuenten oportunamente con información, instrucciones y capacitación sobre los riesgos y los peligros a que están expuestos en el ejercicio de sus funciones y las correspondientes medidas preventivas. Los empleadores también tienen el deber de asesorar e instruir a los trabajadores con respecto a los elementos, sustancias y productos utilizados en el trabajo, su identificación y límites de exposición, riesgos de salud, control y medidas preventivas necesarias. La Ley también requiere que los trabajadores estén informados acerca de los diversos reglamentos y normas sobre salud y seguridad y su aplicabilidad a los diferentes riesgos laborales. Los empleadores que infrinjan estas obligaciones serán sancionados.

Fuente: Art. 184 del Código del Trabajo; Art. 66-68 del Seguro Social Contra Accidentes y Enfermedades Profesionales; Art. 48 y 110 del Decreto Nº 594

Sistema de inspección de trabajo

La Dirección del Trabajo es responsable del cumplimiento de las normas de seguridad y salud. El departamento de inspección bajo la Dirección del Trabajo contiene la Unidad SST para cumplir con este propósito.

Los inspectores tienen la facultad de entrar en el lugar de trabajo durante el día o la noche; pueden acceder a todas las instalaciones necesarias para garantizar una inspección; pueden acceder a todas las unidades o centros de trabajo; entrevistan en privado a los trabajadores; tratan con el empleador para resolver problemas y piden ayuda a la policía si es necesario.

Los inspectores están facultados para ordenar al empleador de una microempresa (de 9 a 10 empleados) o pequeña empresa (de 10 a 49 empleados) que tome medidas a fin de cumplir con las obligaciones legales en materia de SST en un plazo máximo de 5 días hábiles, cuando no existe un riesgo inminente para los trabajadores.

La inspección tiene el poder de imponer sanciones financieras y de ordenar el cese inmediato de trabajos peligrosos que presenten un peligro inminente o grave para la vida o la salud de los trabajadores, o si existe alguna actividad que viola las disposiciones de la legislación laboral. Los trabajadores deben recibir su salario durante el cierre del centro de trabajo. En caso de reincidencia, los inspectores tienen la facultad de cerrar el lugar de trabajo durante un máximo de 10 días.

Si actuando dentro del ámbito de sus facultades, los inspectores notan la violación de derechos fundamentales, deben denunciar los hechos ante el tribunal correspondiente y acompañar la denuncia con un informe de auditoría.

La Dirección General de Trabajo debe informar al respectivo Gerente de la Agencia acerca de todas las violaciones o deficiencias en materia de salud y seguridad que sean detectadas en las auditorías practicadas a las empresas. Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Superintendencia de Seguridad Social. Los Servicios de Salud fijan en cada caso las reformas o medidas mínimas de higiene y seguridad aconsejables para la salud de los trabajadores. Para este propósito, pueden organizar visitas de funcionarios a los establecimientos respectivos en las horas de su propia elección, y especificar el plazo en que estas reformas deben realizarse. Esta visita puede estar motivada por una denuncia presentada por cualquier persona que informe la existencia de un hecho o circunstancia que pone en grave riesgo la salud de los trabajadores. Faltas graves pueden conducir a la eliminación de la empresa desde el Registro Mercantil.

Fuente: Art. 183 -184 y 190-191 del Código del Trabajo 2002

08/13 Trabajo y Enfermedad

Convenios de la OIT

Convenio 102 (1952). Convenios 121 (1964) y 130 (1969) sobre la seguridad social, trabajo y enfermedades profesionales y la asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad.

Chile sólo ha ratificado el Convenio 121.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Sus derechos de trabajo y los ingresos deben ser protegidos cuando usted enferma. La legislación laboral nacional podrá establecer que la prestación por enfermedad no puede ser pagada durante los 3 primeros días de su ausencia.

Como mínimo debe tener derecho a un ingreso durante los primeros 6 meses de enfermedad. Este ingreso debe ser por lo menos el 45 por ciento del salario mínimo. (Los países son libres de optar por un sistema que garantiza el 60 por ciento de los últimos salarios durante los primeros 6 meses de enfermedad o incluso durante el primer año). Usted debe tener derecho a la licencia por enfermedad pagada.

Durante los primeros 6 meses de su enfermedad, no debería ser despedido.

Cada vez que usted está incapacitado debido a una enfermedad profesional o un accidente, usted debe recibir la prestación correspondiente. En el caso de incapacidad temporal o total / discapacidad, un trabajador puede al menos obtener el 50% de su salario promedio, mientras que en el caso de muerte, los sobrevivientes pueden obtener un 40% del salario medio del trabajador fallecido.

Regulaciones sobre trabajo y enfermedad:

- Código del Trabajo, 2002 (modificado por última vez en 2021)
- Ley del Seguro Social Contra los Accidentes y Enfermedades Profesionales No. 16744, 1968

Licencia por enfermedad

En caso de enfermedad o accidente, el trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido durante el período indicado en el certificado médico correspondiente. La ley no define el período de licencia por enfermedad ni limita el número de días de enfermedad que un empleado puede tomar. Las prestaciones por enfermedad se pagan con carácter retroactivo desde el primer día si el período de baja por enfermedad es mayor a 10 días, a partir del cuarto día si el período de baja por enfermedad es menor a 10 días. El empleador no está obligado a pagar los beneficios durante los primeros tres días, salvo que se establezca en virtud de un convenio colectivo. Las prestaciones por enfermedad se pagan durante todo el período de licencia por enfermedad.

La Ley proporciona prestaciones por enfermedad a los empleados con al menos seis meses de contribuciones, incluyendo por lo menos tres meses de contribuciones en los últimos seis meses. En el caso de trabajadores contratados, la contribución debe ser de al menos seis meses, incluyendo al menos 30 días de contribuciones en los últimos seis meses y para los trabajadores autónomos la contribución debe ser de al menos 12 meses con al menos seis meses de contribuciones pagadas en los últimos 12 meses. Si se produce una incapacidad por un accidente, no se aplican condiciones de calificación.

Un decreto supremo de 1984 (núm. 3) reconoce el derecho del trabajador a una licencia por enfermedad basada en la orden del médico. Durante esa ausencia, el trabajador recibe su salario diario del proveedor de seguro de salud.

Fuente: Código del Trabajo 2002

Atención médica

La legislación proporciona prestaciones médicas a los trabajadores asegurados. Para las prestaciones de salud, los empleados pueden elegir entre un sistema público de salud, financiado por una contribución de 7 % del salario del empleado, o un sistema privado bajo el cual los empleados se afilian a una compañía privada. La contribución mínima es similar a la del sistema de salud pública. En el sistema público, las instituciones y profesionales de la salud pública o privada registrados con el Fondo Nacional de Salud proporcionan beneficios que incluyen atención general y especializada, exámenes médicos periódicos, hospitalización, medicamentos, atención odontológica y cuidados maternales. No hay copagos para la atención general ni para personas de bajos ingresos, beneficiarios de pensiones de asistencia social o subsidios familiares, o personas mayores de 60 años. En el sistema privado, la persona asegurada firma un contrato de al menos 12 meses con un instituto médico privado y puede escoger entre planes médicos abiertos, cerrados o preferidos. Los beneficios, así como los copagos, varían según el contrato, pero deben ser por lo menos iguales a los proporcionados por el sistema

público. Las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedad profesional se financian a los empleadores a través de una contribución básica equivalente al 0,95 % de los salarios mensuales. La asignación de asistencia médica se paga por la duración del tratamiento, desde el día del accidente o enfermedad, hasta que se recupere el afiliado o se declare invalidez. La duración máxima del apoyo es de 52 días, prorrogables a 52 semanas más cuando sea necesario para un mejor tratamiento de la víctima o para cumplir con su rehabilitación. Si la víctima no puede curarse o rehabilitarse después de 52 semanas o 104, se supone que tiene una condición de discapacidad.

De conformidad con la Ley no. 21142, del 20 de febrero de 2019, los empleados de contacto o centro de atención telefónica que han estado prestando servicios al empleador durante seis meses de forma continua deben someterse a exámenes médicos preventivos regulares para identificar enfermedades ocupacionales tempranas asociadas con la operación en la que se encuentran. trabajando. El empleador tiene que pagar todos los costos relacionados con el examen médico.

De conformidad con la ley n. 21122, toda persona que trabaje con un contrato a plazo fijo que haya realizado contribuciones de salud al Fondo Nacional de Salud durante al menos 4 meses en los últimos 12 meses del año tiene derecho a un seguro de salud por el período de 12 meses.

Fuente: §181 y 209-211 del Código del Trabajo 2002; §31 del Seguro Social Contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; Perfil nacional de la ISSA; §152(c)(f) de la Ley no. 21142 del 20 de febrero de 2019; §2 de la ley no 21122 del 21 de noviembre de 2018

Seguridad de empleo durante enfermedad

El empleo de un trabajador está asegurado durante el período de licencia por enfermedad. El contrato de trabajo se suspende por ausencia debido a enfermedad constatada por un certificado médico. El contrato de trabajo sigue vigente, pero el empleador suspende el pago del salario y el empleado recibe una indemnización de la compañía de seguros médicos.

Un contrato de trabajo puede rescindirse durante el período de licencia por enfermedad únicamente por asuntos relacionados con la conducta del trabajador establecidos en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Fuente: Art. 161 del Código del Trabajo 2002

Discapacidad / Prestación por lesiones

Las lesiones de trabajo se dividen en cuatro categorías: (i) la incapacidad permanente total (ii) la incapacidad parcial permanente (iii) por incapacidad temporal y (iv) lesiones fatales que conducen a la muerte de un trabajador.

No hay período mínimo de calificación para el acceso a las prestaciones por accidentes de trabajo. Los accidentes que ocurren in itinere o en el transcurso del lugar de trabajo al domicilio de los empleados están cubiertos.

En el caso de incapacidad total / incapacidad permanente, es decir, con al menos un 70 % de la invalidez evaluada, la pensión mensual es del 70 % del salario base. El sueldo base es igual a los ingresos mensuales promedio en los últimos seis meses anteriores al inicio de la incapacidad. Si el trabajador lesionado necesita asistencia constante para realizar las funciones de la vida diaria, la pensión de invalidez se incrementa en un 30 % del salario base, es decir, se paga el 100 % de la pensión.

En el caso de incapacidad permanente parcial, para un grado de invalidez del 40 a 69 %, la pensión mensual es del 35 % del salario base. Si el grado de incapacidad es de 15-39 %, se paga una cantidad de hasta 15 meses de salario.

En el caso de incapacidad temporal, los trabajadores reciben los ingresos mensuales promedio en los tres meses anteriores al inicio de la incapacidad. La prestación de incapacidad temporal se paga durante 12 meses (se puede extender hasta por 24 meses)

En el caso de muerte, las prestaciones de supervivencia se pagan a los dependientes (cónyuge, hijos menores de 18 años/24 años para los estudiantes, sin límite de edad para los niños con discapacidad). El 50% de la pensión de incapacidad permanente que el fallecido recibía o tenía derecho a recibir se paga a la viuda mayor de 44 años (no existe límite de edad si es discapacitada o tiene a su cargo el cuidado de un niño) o de un viudo (con discapacidad). El monto de beneficio conyugal se eleva al 60% si no hay niños elegibles. Este beneficio cesa en caso de volver a casarse y se paga una suma global de dos años de beneficio.

La pensión de orfandad es el 20% de la pensión de incapacidad permanente que la persona fallecida recibía o tenía derecho a recibir. La prestación se paga a los niños menores de 18 años (la edad límite es de 24 años para los estudiantes y sin límite de edad para los niños con discapacidad). Los beneficios combinados de supervivencia '(cónyuges y huérfanos) no deben superar el 100% de la pensión de invalidez que el fallecido recibía o tenía derecho a recibir.

También existe una previsión para los gastos funerarios que es hasta tres veces el salario mínimo mensual, según lo determinado por la ley.

La Ley de Seguridad Social (N° 16744), que establece normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ha sido modificada por la Ley N° 21054 en 2017 para eliminar la distinción entre empleados y trabajadores independientes. La ley modificada encomienda al Instituto de Seguridad Laboral la administración de seguros, incluida la realización de actividades para prevenir el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para todas las empresas afiliadas a ella y presentar los acuerdos de atención celebrados por el Instituto de Seguridad Laboral y cuerpos privados. La ley enmendada impone al Instituto de Seguridad Laboral la obligación de contribuir al Ministerio de Salud un porcentaje de sus ingresos para financiar el desarrollo de la inspección y prevención de riesgos laborales, así como para el

funcionamiento de la Comisión de Quejas Médicas. Además, la ley modificada incluye trabajadores independientes en su alcance.

Fuente: Art. 34-41 del Seguro Social Contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; Perfil nacional de la ISSA

09/13 Seguridad Social

Convenios de la OIT

Seguridad Social (estándares mínimos): Convenio 102 (1952). Para obtener varios beneficios con estándares más altos se han establecido los convenios posteriores.
Trabajo y enfermedades profesionales: Convenios 121 (1964),
Invalidez, Vejez y sobrevivientes: Convenio 128 (1967). Asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad: Convenio 130(1969). Beneficios de desempleo: Convenio 168 (1988).

Chile sólo ha ratificado el Convenio 121.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

En circunstancias normales, la edad de jubilación no debe ser mayor de 65 años de edad. Si la edad de jubilación se fija en más de 65 años, se debe dar "la debida atención a la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada" y "criterios demográficos, económicos y sociales, que se demostrará estadísticamente". La pensión se puede establecer como un porcentaje del salario mínimo o un porcentaje del salario ganado.

Cuando el jefe de familia ha fallecido, el cónyuge y los hijos tienen derecho a una prestación, expresado como un porcentaje del salario mínimo, o un porcentaje del salario ganado. Esto debe ser por lo menos el 40% del salario de referencia.

Por un período limitado de tiempo, los desempleados tienen derecho a la prestación por desempleo establecido como un porcentaje del salario mínimo o un porcentaje del salario ganado.

Los empleados y sus familiares deben tener acceso a la atención médica mínima necesaria a un costo asequible.

Las prestaciones por invalidez se proporciona cuando una persona no puede participar en una actividad lucrativa, antes de la edad normal de jubilación, debido a una enfermedad crónica no laboral que se traduce en enfermedades, lesiones o discapacidades. La prestación de invalidez debe ser al menos el 40% del salario de referencia.

Regulaciones sobre seguridad social:

- Código del Trabajo, 2002 (modificado por última vez en 2021)
- Ley del Seguro de Desempleo Nº 19.728
- Ley del Seguro Social Contra los Accidentes y Enfermedades Profesionales

Pensiones

La legislación contempla tanto la pensión completa como la anticipada. La pensión completa se otorga a los trabajadores de 65 años (para los hombres) y de 60 años (para las mujeres). La edad normal de jubilación de los asegurados con al menos 20 años de cotización se reduce en uno o dos años por cada 5 años de trabajo en condiciones de trabajo difíciles, dependiendo de la ocupación, de hasta 10 años.

La jubilación anticipada es posible si el saldo de la cuenta individual es suficiente para proporcionar una pensión de al menos el 70% del salario promedio del asegurado en los últimos 10 años o el 80% del PMAS (pensión Máxima con Aportes Solidarios). El PMAS es el valor más bajo de la pensión de vejez antes de calificar para la seguridad social, prestación complementaria de vejez. El PMAS partir de julio de 2017 es 309,231 pesos al mes.

Los empleados deben financiar su pensión de jubilación a través de la contribución del 10 % de su salario mensual, que será retenida por el empleador. Las contribuciones se hacen a los fondos de pensiones gestionados por entidades privadas (AFP), sujeto al control de la superintendencia del gobierno. Todos los beneficios de la seguridad social están retenidos por los empleadores del sueldo de los empleados y pagados a las entidades correspondientes. Esas contribuciones son una deducción de impuestos para los empleados y se calculan sobre un salario que se limita a 66 UF (Unidades de Fomento). Sin embargo, el empleado puede estar de acuerdo en depositar una cantidad por encima del límite legal.

El valor de la pensión depende de los aportes del trabajador asegurado más los intereses devengados. Bajo el Seguro Social, el trabajador debe tener 65 años o más con al menos 1.020 semanas de cotización (60 años con al menos 520 semanas de trabajo para las mujeres). En el marco del sistema de seguridad social, los trabajadores reciben una pensión mensual del 50 % del salario base más el 1 % de los salarios por cada 50 semanas de cotización que superen las 500 semanas. La pensión mínima es garantizada por el gobierno en el marco del programa de asistencia social. En el marco del Programa de Asistencia Social, la Pensión Básica Solidaria de Vejez es de 104.646 pesos por mes a partir de julio de 2017.

Fuente: Perfil nacional de la ISSA

Prestaciones para los dependientes / sobrevivientes

La ley del Seguro Social establece una prestación para sobrevivientes a los dependientes incluyendo viuda/viudo (casados con persona asegurada por al menos seis meses o por al menos tres años si la persona asegurada era pensionada), la madre de hijos extramatrimoniales del fallecido, hijos menores de 18 años / 24 años si son estudiantes (sin límite de edad si son discapacitados) y padres (si no hay otros sobrevivientes elegibles). La pensión de supervivencia se paga siempre que el trabajador fallecido haya sido pensionista o haya clasificado para una pensión de invalidez o de vejez.

El beneficio mensual de supervivencia es del 50% de la pensión por vejez o invalidez del trabajador fallecido y se paga a la viuda mayor de 55 años o al viudo con una discapacidad. Si no hay niños elegibles, la pensión aumenta hasta el 60% de la pensión del trabajador fallecido. El viudo puede obtener la pensión sólo si está discapacitado y su pensión es del 60% de la pensión de minusválidos. La prestación de sobrevivientes de la viuda cesa en caso de volver a casarse. Una viuda menor de 55 años recibe una suma global de dos años de pensión. 20 % de la pensión del trabajador fallecido se paga a cada huérfano hasta la edad de 18 años (24 años para estudiantes y sin límite de edad para discapacitados). Este porcentaje se eleva al 50 % en el caso de los huérfanos de padre. También hay una disposición de la concesión funeraria de hasta tres veces el mínimo salario no remunerativo mensual que se paga al pariente encargado de organizar el funeral del trabajador fallecido.

Fuente: Art. 43-49 de la Ley de Seguro Social Contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; Perfil nacional de la ISSA

Seguro de desempleo

Existen dos sistemas de prestaciones de desempleo en Chile. Sistema de desempleo financiado por el Gobierno a través de las Asignaciones Familiares Unificadas y Fondo de Cesantía y el sistema de cuentas individuales obligatorio, que se inició en 2002, con aportes del trabajador (0,6 % de los ingresos mensuales) y el empleador (2,4 % de la masa salarial de los cuales 1,6 % se destina a la cuenta individual del trabajador asegurado y el 0,8 % al Fondo de Cesantía Solidario).

En términos generales, en el caso de los contratos de trabajo indefinidos, la cotización del seguro es compartida por el empleado y el empleador. Para los contratos en que se acuerde un periodo fijo, la contribución debe ser asumida por el empleador solamente. Este seguro es aplicable a los trabajadores empleados en virtud de contrato de trabajo y estar sujeto al Código del Trabajo. El seguro no se aplica a los funcionarios que trabajan en una residencia privada, los empleados contratados en virtud de un contrato de aprendizaje, los empleados menores de 18 años de edad, los trabajadores independientes y jubilados o que reciben una pensión por incapacidad total o pensión de vejez.

El empleador debe comunicar el inicio o la terminación de los servicios del empleado al Gerente de la Corporación del Seguro de Desempleo dentro de los 15 días siguientes a la ocurrencia. Para las prestaciones relacionadas con empleos indeterminados, el trabajador debe estar desempleado involuntariamente y contar con al menos 12 meses

de cotizaciones en los últimos dos años. Para el sistema de cuentas individuales, el trabajador debe estar desempleado involuntariamente con al menos 12 meses de cotización (6 meses para los trabajadores contratados a plazo fijo). La prestación por desempleo bajo el sistema de contratación se paga por periodo de un año. Su monto es de 17.338 pesos por mes (para los primeros 90 días), 11.560 pesos por mes (desde el día 91 hasta el 180) y 8.669 pesos por mes (desde el día 181 hasta el 360). Los beneficiarios siguen recibiendo subsidios familiares, beneficios por maternidad y prestaciones médicas durante el período de desempleo. En el marco del sistema de cuentas individuales de cesantía, la prestación por desempleo se paga durante los primeros cinco meses de desempleo. La pensión mensual calculada se paga al 100 % durante el primer mes y se reduce a un 90 %, 80% y 70 % en los siguientes 3 meses. En el quinto mes, se paga el saldo restante de la cuenta individual del trabajador.

Fuente: Art. 94 y 177 del Código del Trabajo 2002; Perfil nacional de la ISSA

Prestaciones de invalidez

La pensión por invalidez se paga por incapacidad permanente total (pérdida de al menos el 66 % de la capacidad normal de ingresos) si la incapacidad es causada por una enfermedad / accidente no laboral. Por incapacidad parcial, el trabajador debe ser evaluado con una pérdida de entre 50-65 % de la capacidad de ingresos. La cobertura se extiende hasta por 12 meses después de la finalización del empleo si el asegurado tiene seis meses de cotización en el último año de empleo. La pensión de invalidez es igual al 70 % de la renta media en los últimos 10 años para la contribución de los empleados. El ingreso parcial de discapacidad es del 50 % del ingreso promedio en los últimos 10 años para la contribución de los empleados.

En el marco del Sistema de Seguro Social, el trabajador debe ser evaluado con Discapacidad Total (pérdida de la capacidad de ingresos de por lo menos el 70 %), discapacidad parcial (pérdida de la capacidad de ganancia 30 a 69 %). El trabajador también debe tener 50 semanas de cotización para aprovechar los beneficios bajo este sistema. Por invalidez total, el trabajador recibe una pensión mensual de 50 % del salario base más el 1 % de los salarios para cada período de 50 semanas de cotización que superen las 500 semanas. Para una incapacidad parcial, se abonará el 50 % de la pensión de invalidez total.

La pensión básica solidaria de invalidez, 104.646 pesos al mes, se paga también bajo el sistema de asistencia social para los residentes chilenos de 18 a 64 años que no son elegibles para la pensión.

Fuente: Perfil nacional de la ISSA

10/13 Trato Justo en el Trabajo

Convenios de la OIT

Convenio 111 (1958) enumera los motivos de discriminación que están prohibidos.
Convenio 100 (1952) trata de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Chile ratificó ambos Convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

En los lugares de trabajo igual salario para hombres y mujeres por el mismo trabajo es una necesidad, independientemente de su estado civil. Pagar de forma diferenciada por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, extracción nacional / lugar de nacimiento u origen social está prohibido. Un sistema de remuneración transparente y claro, con la adecuación de la remuneración a la posición, debe existir también para ayudar a prevenir la discriminación salarial.

No se dispone claramente en los convenios de la OIT. Sin embargo, la intimidación sexual / acoso es discriminación de género.

Su empleador no puede discriminar en contra suya en cualquier aspecto del empleo (nombramiento, promoción, formación y transferencia), sobre la base de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, la presentación de una queja contra un empleador, raza, color, sexo, estado civil, estado, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, la opinión política, origen nacional o social, la extracción, la ausencia temporal por enfermedad, edad, afiliación sindical, discapacidad / VIH-SIDA, o la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad. (Convenios 111, 156, 158, 159 y 183)

Las personas tienen el derecho a trabajar y no puede haber segregación ocupacional en función del género.

Regulaciones sobre trato justo:

- Código del Trabajo, 2002 (última modificación en 2021)

Igualdad de salarios

La Constitución apoya el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo para todos los trabajadores, sin ninguna discriminación por motivos de género. De acuerdo con el Código del Trabajo, el empleador debe cumplir con el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo. La excepción puede existir proporcionado diferencia en sus habilidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

Fuente: Art. 19(16) de la Constitución de 1980 con enmiendas hasta 2014; Art. 62 bis del Código del Trabajo 2002

Acoso Sexual

Las relaciones laborales deben basarse siempre en un tratamiento coherente con la dignidad de la persona. El acoso sexual es un comportamiento indecente de carácter sexual sin el consentimiento del destinatario o que amenace o ponga en peligro su situación laboral o sus oportunidades de empleo. El acoso laboral o mobbing también se define como cualquier conducta que constituya acoso o agresión repetida ejercida por el empleador o por uno o varios trabajadores, en contra de uno o más empleados, por cualquier medio, y que tenga como resultado para las personas afectadas su deterioro, abuso o humillación, o que amenacen o perjudiquen su situación laboral o las oportunidades de empleo.

Si el empleador incurre en conductas de acoso psicológico, otorga el derecho al empleado a demandar su despido indirecto ante los Tribunales de Justicia. En caso de acoso sexual, la persona afectada tiene que formular su reclamación por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo. Después de recibir la queja, el empresario debe tomar las medidas de salvaguardia necesarias con respecto a los que participan , tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución de actividades, teniendo en cuenta la gravedad de los cargos y las oportunidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Si un trabajador es obligado a dar por terminado el contrato de trabajo por el abuso de poder (despido) como siempre en virtud del art. 171 del Código del Trabajo, el empleado puede presentar el asunto ante los tribunales del trabajo para recibir la indemnización por despido del empleador por un monto mayor (150 % de la tarifa normal) junto con la indemnización por daño moral y lucro cesante. El agresor que comete el acoso sexual puede ser despedido sin derecho a ninguna indemnización por despido.

Fuente: Art. 02, 160, 171 y 211 (A-E) del Código del Trabajo 2002

No a la discriminación

El Código del Trabajo prohíbe estrictamente los actos de discriminación, incluidas las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en la raza o etnia, la nacionalidad, el estatus socioeconómico, el idioma, la ideología o la opinión política, la religión o las creencias, la sindicalización o la participación en organizaciones sindicales, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, afiliación, apariencia personal y enfermedad o discapacidad, que tienen por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Sin embargo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no se consideran actos de discriminación. E artículo 194 del Código del Trabajo prohíbe la discriminación por motivo de embarazo. Otra ley prohíbe la discriminación por VIH-SIDA.

La Constitución también prohíbe cualquier forma de discriminación y establece que todas las personas son iguales ante la ley.

Por otra parte, la ley sobre la inclusión de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo exige que las instituciones públicas y privadas que empleen a 100 o más trabajadores deben dedicar el 1% de su fuerza de trabajo a las personas con discapacidad.

La Ley de Protección de la Lactancia Materna (No. 21155) modifica el Código del Trabajo e incluye la maternidad, la lactancia materna, así como el acto de extraer la leche materna (amamantamiento) como uno de los motivos prohibidos de discriminación laboral.

Fuente: Art. 19 de la Constitución de 1980 con enmiendas hasta 2014; Art. 02 y 194 del Código del Trabajo 2002; Law No.20.422; Law No. 21015 (Ley Núm. 21.054); §2 del Código del Trabajo, modificado por la Ley de Protección de la Lactancia (No. 21155)

Igualdad de trato de las mujeres en el trabajo

Las mujeres pueden trabajar en las mismas industrias que los hombres, no hay disposiciones restrictivas establecidas en las leyes. Pero debe tenerse especial cuidado en la manipulación de cargas. Las mujeres menores de 18 años no pueden llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente peso superior a 20 kg sin ayuda mecánica.

Fuente: Art. 211(J) del Código del Trabajo 2002

11/13 Menores en el Lugar de Trabajo

Convenios de la OIT

Edad mínima: Convenio 138 (1973)
Las peores formas de trabajo infantil: Convenio 182 (1999)

Chile ratificó ambos convenios.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

En los lugares de trabajo, los niños no puede ser obligado a realizar un trabajo que podría perjudicar su salud y obstaculiza su desarrollo físico y mental. Todos los niños deben ser capaces de asistir a la escuela. Una vez que esto está garantizado, no hay ninguna objeción en contra de los niños que realizan trabajos ligeros entre las edades de 12 y 14. La edad mínima es de 15 años, sin embargo los países en desarrollo pueden establecer este a los 14 años. La edad mínima para el trabajo que pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, es de 18 años. También se puede establecer en un nivel inferior de 16 años bajo ciertas circunstancias.

Los niños no deben ser empleados en un trabajo que es probable que dañe su salud, seguridad o moralidad. Es considerada una de las peores formas de trabajo infantil. La edad mínima para realizar trabajos peligrosos, es de 18 años.

Regulaciones sobre menores y jóvenes:

- Código del trabajo, 2002 (última modificación en 2021)

Edad mínima para el empleo

La edad mínima para trabajar es de 15 años. Los menores de 18 años y mayores de 15 años podrán celebrar contratos de trabajo sólo para trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que tengan el permiso expreso de sus padres o tutores. Deberán haber completado su educación obligatoria o estar actualmente matriculados en ésta. El trabajo y la participación en programas educativos o de capacitación no deben dificultar su asistencia regular a la escuela. Un inspector de trabajo podrá informar al tribunal de familia correspondiente si el trabajo es demasiado difícil para el menor. Los menores de dieciocho años que actualmente están completando su educación básica no pueden realizar un trabajo por más de treinta horas por semana durante el año escolar y en ningún caso podrán trabajar más de ocho horas al día. Las empresas que contraten los servicios de menores de dieciocho años deberán registrar dichos contratos en la respectiva Inspección del Trabajo del Distrito. La edad de escolaridad obligatoria es de 18 años bajo la Ley de Educación General.

Está prohibido que los menores de 18 años trabajen en cabarets y otros establecimientos similares que presentan espectáculos en vivo, así como en aquellos que dispensan bebidas alcohólicas para su consumo en el sitio.

Fuente: Art. 13-15 del Código del Trabajo 2002; Arts. 4, 25 y 27 de la Ley General de Educación Nº 20.370 de 2009

Edad mínima para el trabajo peligroso

La edad mínima para el trabajo peligroso se establece en 18 años. Los menores de 18 no podrán efectuar un trabajo que requiera una fuerza excesiva, el trabajo nocturno (20:00 – 07:00) y las actividades que puedan ser peligrosas para su salud, seguridad o moralidad. Además, el trabajo está prohibido para menores en cabarets y otros lugares similares que ofrecen espectáculos en directo, así como en la venta de bebidas alcohólicas que van a ser consumidas en el mismo establecimiento. La edad mínima para la minería subterránea se establece en 21 años, siempre y cuando pase la prueba de aptitud. De lo contrario, el empleador deberá pagar una multa de tres a ocho unidades tributarias por cada mes y se duplica en caso de reincidencia.

Un decreto de 2007 (núm. 50) emitido en virtud del artículo 13 del Código del Trabajo contiene una lista de actividades peligrosas prohibidas para menores de 18 años. En general, prohíbe el empleo de niños en trabajos subterráneos, trabajos mineros, trabajo submarino, trabajo en condiciones de temperatura extrema, trabajos a alturas (superiores a 2 metros del suelo), trabajo en establecimientos de venta y / o consumo de alcohol y trabajo donde la seguridad de los demás es responsabilidad del menor.

En 2017, se actualizó la lista anterior de ocupaciones peligrosas. El nuevo Decreto asigna al Ministerio de Trabajo y Bienestar Social la responsabilidad de actualizar la lista de trabajos peligrosos cada dos años. Además, establece las condiciones para la celebración de un contrato de trabajo con un adolescente y las obligaciones que el empleador debe cumplir a este respecto. La Dirección del Trabajo debe garantizar el cumplimiento de las reglamentaciones.

Fuente: Art. 14,15 y 18 del Código del Trabajo 2002; Decreto Nº50 2007

12/13 Trabajo Forzoso

Convenios de la OIT

Trabajo forzoso: Convenios 29 (1930)
Sobre la abolición del trabajo forzoso: 105 (1957)
El trabajo forzoso es el trabajo que se realiza bajo la amenaza de castigo: multa de salarios, despidos, acoso o violencia, incluso el castigo corporal. El trabajo forzoso significa violación de los derechos humanos.

Chile ratificó los convenios 29 y 105.

Resumen de las disposiciones de los convenios de la OIT

Salvo algunas excepciones, el trabajo forzoso u obligatorio (exigido bajo la amenaza del castigo y para el cual es posible que no se han ofrecido voluntariamente) está prohibido.

Los empleadores tienen que permitirle buscar trabajo en otra parte. Si usted lo hace, no pueden reducirle su salario o amenazarlo con el despido. (En el caso inverso, el derecho internacional considera este trabajo como forzado).

Si las horas de trabajo totales, incluidas las horas extraordinarias, superan las 56 horas por semana, se considera que el trabajador está trabajando bajo condiciones de trabajo inhumanas.

Reglamento sobre el trabajo forzoso:

- Código del Trabajo, 2002 (última modificación en 2021)

Prohibición de trabajo forzoso y obligatorio

La Constitución garantiza que "toda persona tiene derecho a la libre elección del trabajo; a contratar libremente y a una compensación justa".

El Código del Trabajo reconoce la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratarse y dedicar su esfuerzo a la labor legítima que eligieron. Art. 19.16.

Fuente: Art. 19(16) de la Constitución de 1980 con enmiendas hasta 2014; Art. 02 del Código del Trabajo 2002

Libertad de cambiar de trabajo y derecho a renunciar

Según la Constitución chilena, todo ciudadano tiene el derecho de escoger libremente cualquier empleo. Si un trabajador decide dar por terminado el empleo, puede renunciar mediante una notificación al empleador con treinta días de antelación, como mínimo. Si necesita más información al respecto, consulte el apartado de seguridad laboral.

Fuente: Art. 19(16) de la Constitución de 1980 con enmiendas hasta 2014; Art. 159 del Código del Trabajo 2002

Condiciones de trabajo inhumanas

El tiempo de trabajo puede extenderse más allá de las horas normales de trabajo de cuarenta y cinco (45) horas semanales. Sin embargo, las horas extras trabajadas no deben exceder las dos (2) horas por día.

Si desea más información, consulte la sección sobre compensación.

Fuente: Art. 22 y 30-32 del Código del Trabajo 2002

13/13 Derechos Sindicales

Convenios de la OIT

Libertad de asociación y protección del derecho de sindicalización: Convenio 87 (1948)
Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva: Convenio 98 (1949)

Chile ratificó ambos convenios.

Los sindicatos tienen derecho a negociar con los empleadores sobre condiciones de empleo, sin obstáculos. La libertad de un sindicato para negociar con los empleadores para tratar de cerrar convenios colectivos está protegida. (La OIT tiene un procedimiento especial para tramitar las quejas de los sindicatos sobre la violación de este principio).

La libertad sindical significa libertad para afiliarse a un sindicato. Esto es parte de los derechos humanos fundamentales. Los empleados no pueden quedar en desventaja cuando son miembros activos en la organización sindical fuera de las horas de trabajo.

Los trabajadores tienen derecho a la huelga para defender sus intereses sociales y económicos. Es incidental y corolario del derecho de asociación previsto en el Convenio 87 de la OIT.

Regulaciones sobre sindicatos:

- Código del Trabajo, 2002 (última modificación en 2021)

Libertad para afiliarse a un sindicato

La Constitución garantiza el derecho a la sindicalización por voluntad propia (art. 19.19). El Código del Trabajo establece la libertad de asociación y permite a los trabajadores del sector privado y las empresas del Estado unirse y formar sindicatos, sin autorización previa, con la única condición de que cumplan con la ley. Los sindicatos tienen el derecho de constituir federaciones, confederaciones y afiliarse y desafiliarse de ellas. La afiliación sindical es voluntaria, personal y nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato para realizar un trabajo o desarrollar una actividad. Del mismo modo, ninguna persona puede condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o renuncia a un sindicato.

Los miembros del sindicato tienen la libertad de elegir a sus representantes y de formular su programa de trabajo. Pueden elaborar sus propios estatutos y reglamentos administrativos, siempre que no sean contrarios a las leyes vigentes.

Los miembros del sindicato depositan la constitución original certificada del sindicato y dos copias de sus estatutos certificados por el Ministro en la Inspección del Trabajo, dentro de los quince días siguientes a la fecha de la reunión inicial. La Inspección del Trabajo procede a inscribirlo en el registro de sindicatos que se llevará al efecto. El registro del sindicato está exento de impuestos. Después del registro, el sindicato adquiere personalidad jurídica.

Está prohibido para el empleador todo comportamiento discriminatorio sobre la base de la afiliación o la participación en actividades sindicales.

Una ley de 2016 ha creado el Fondo para la Formación Sindical y las Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Este fondo tiene como objetivo financiar programas y proyectos sobre la formación de sindicatos, la promoción del diálogo social y el desarrollo de relaciones laborales de colaboración entre empleadores y trabajadores.

Fuente: Art. 19 (19) de la Constitución de 1980 con enmiendas hasta 2014; Art. 212-222 del Código del Trabajo 2002; Ley Nº20.940, 2016

Libertad de negociación colectiva

El derecho a la negociación colectiva está regulado en el Código del Trabajo y los empleadores pueden llegar a un acuerdo sobre varias condiciones de trabajo. Según la Constitución, la negociación colectiva con la empresa en la que se está empleado es un derecho de los trabajadores, excepto en los casos en los cuales la ley prohíbe expresamente tal negociación. Además, la ley establece los procedimientos para la negociación colectiva y los procedimientos apropiados para lograr una resolución justa y pacífica. La ley también especifica los casos en los que la negociación colectiva debe estar sujeta al arbitraje obligatorio, que corresponde a los tribunales especiales de expertos, con la organización y atribuciones que se establecen en el mismo.

La negociación colectiva es el proceso por el cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o trabajadores unidos a tal efecto, a fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas del Código del Trabajo. El contrato colectivo debe estar por escrito y se debe enviar una copia a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la suscripción. Los convenios colectivos deben contener al menos lo siguiente: la determinación precisa de las partes de los afectados; las normas de pago, el acuerdo de beneficios y condiciones de trabajo.

La negociación colectiva puede tener lugar en el sector privado y aquellas empresas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación. No hay negociación colectiva en las empresas del Estado en el marco del Ministerio de la Defensa Nacional o que se relacionan con Supremo Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas en las que las leyes especiales lo prohíban. Además, no puede existir negociación colectiva en empresas o instituciones públicas o privadas, cuyo presupuesto en cualquiera de los dos últimos años naturales, haya sido financiado directamente en más del 50 % por el Estado, o a través de derechos o impuestos.

La empresa debe estar activa comercialmente durante al menos un año antes de entrar en cualquier negociación colectiva. Los convenios colectivos no pueden durar menos de dos años ni superar los cuatros años. Se convierten en válidos desde el día siguiente a la fecha de expiración del convenio colectivo anterior o laudo arbitral. En caso de que no exista un acuerdo previo, los términos son aplicables a partir del día siguiente a la fecha de suscripción.

Un nuevo proyecto de ley de reforma de la legislación laboral es objeto de debate en Chile, que presenta cambios estructurales en la negociación colectiva en el país. En la actualidad, todos los empleados que tienen poderes para representar al empleador con facultades generales de administración no tienen derecho a la negociación colectiva. Con el paso del proyecto de reforma, este privilegio se limita sólo a los altos cargos directivos con competencias explícitas para representar al empleador. El

proyecto de reforma también amplía el derecho del sindicato para recibir información periódica sobre la situación financiera y demás de la empresa a no ser que se trate de información confidencial o estratégica. El proyecto de ley también incorpora el concepto de "sala de negociaciones" que se convierte en el terreno para futuras negociaciones sobre la expiración de un acuerdo de negociación colectiva. El proyecto de ley también prohíbe la sustitución de los trabajadores durante la huelga. El proyecto de ley permite la negociación entre empresas, es decir, la negociación colectiva de un sindicato con varios empleadores de una sola vez cuando se cumplan ciertas condiciones. El proyecto de ley limita el alcance de los convenios colectivos de cuatro años a tres años. El plazo mínimo para los convenios colectivos es de dos años. El proyecto de ley antes mencionado fue finalmente aprobado en septiembre de 2016 y ahora forma parte del Código de Trabajo.

Una ley de 2016 creó un Consejo Superior del Trabajo que es tripartito y de carácter consultivo. La misión del Consejo es colaborar en la formulación de propuestas y recomendaciones de políticas públicas para fortalecer y promover el diálogo social y una cultura de relaciones de trabajo justas, modernas y colaborativas en el país. El Consejo tiene la función de desarrollar, analizar y debatir propuestas y recomendaciones de políticas sobre las relaciones laborales y el mercado de trabajo; y proponer iniciativas para fomentar la creación de empleo, aumentar la productividad y aumentar la participación en la fuerza de trabajo de las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad y otros trabajadores vulnerables. El Consejo tiene nueve miembros con tres miembros cada uno del gobierno, empleadores y trabajadores. Los miembros trabajadores y empleadores son nombrados por sus organizaciones representativas. El mandato del Consejo es de 4 años. El Consejo se obliga ordinariamente a reunirse al menos una vez al mes.

Fuente: Art. 19 de la Constitución de 1980 con enmiendas hasta 2014; Art. 303-351 del Código del Trabajo 2002

Derecho a huelga

El Derecho de huelga está previsto en el Código del Trabajo. La huelga debe ser aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa respectiva involucrados en la negociación. Es ilegal para declarar la huelga de los trabajadores cuyo cese de actividad pueda causar daños graves a la salud, al suministro de los servicios públicos para la población, la economía del país o a la seguridad nacional. Según la Constitución, “ni los funcionarios del Estado ni de las municipalidades pueden declarar una huelga. Tampoco las personas que trabajan en corporaciones o empresas (independientemente de su naturaleza, objetivos o funciones) que proporcionan servicios de utilidad pública o puedan provocar un grave daño a la salud, a la economía del país, a la disposición de la población, o para la seguridad nacional, podrán realizar huelgas, la ley establece los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sujetos a la prohibición que establece este párrafo”.

La huelga está prohibida para los empleados de aquellas empresas que asisten a los servicios públicos o para quienes, debido a su naturaleza, el cese de actividades causara daños severos a la población, economía o seguridad nacionales.

El contrato laboral queda suspendido durante la huelga; de esta manera los trabajadores no están obligados a prestar servicios ni el empleador a pagar salarios, beneficios y regalías a los empleados. Los trabajadores pueden emplearse en trabajos temporarios externos a la empresa y realizar voluntariamente las contribuciones a la jubilación y seguro social en las respectivas agencias.

En virtud de una reforma del Código del Trabajo de 2016, está prohibido reemplazar a los trabajadores en huelga. No se autorizan sanciones civiles o penales excesivas para los trabajadores y los sindicatos involucrados en acciones de huelga.

Fuente: Art. 19 de la Constitución de 1980 con enmiendas hasta 2014; Art. 345-363 del Código del Trabajo 2002

REFORMAS TEMPORALES DURANTE EL COVID 19

En medio del COVID-19, el Estado de Chile introdujo los Beneficios del Seguro de Cesantía para los trabajadores afiliados a la ley nro. 19728 en circunstancias excepcionales. La información relevante se ha establecido de manera integral en la Ley no. 21227 del 1º de abril de 2020. Se denomina trabajo a distancia el tipo de trabajo en el que el empleado/trabajador presta servicios desde su domicilio o en cualquier lugar distinto a los establecimientos de trabajo. Sin embargo, se denominará teletrabajo si los servicios se prestan o informan a través de tecnología, medios, informática o telecomunicaciones, que se introdujo durante el período de emergencia.

DECENT WORK QUESTIONNAIRE

DECENTWORKCHECK.ORG

Compara

DecentWorkCheck Chile es un producto de WageIndicator.org y www.tusalario.org/chile

Significa que la ley nacional está bien

Significa que la ley nacional no está bien

01/13 Trabajo y Salarios

		NR	SI	No
1.	Gano al menos el salario mínimo anunciado por el Gobierno / interlocutores sociales	☺	☐	☐
2.	Me pagan en forma regular *(En base diaria, semanal, quincenal o mensual)*	☺	☐	☐

02/13 Compensación

3.	Cuando trabajo tiempo extra, siempre me pagan una compensación *Las horas extraordinarias se retribuyen por encima de las ordinarias*	☺	☐	☐
4.	Cada vez que trabajo de noche, tengo una mayor compensación por trabajo nocturno	☹	☐	☐
5.	Tengo un compensatorio en tiempo cuando trabajo en un día festivo o de descanso semanal	☺	☐	☐
6.	Cuando trabajo en un día de descanso semanal o festivo, tengo la debida compensación	☺	☐	☐

03/13 Vacaciones

7.	¿Cuántas semanas de vacaciones pagadas tiene al año?*	☺	☐ 1 ☐ 2	☐ 3 ☐ 4+
8.	Me pagan los días festivos y religiosos	☺	☐	☐
9.	Tengo libre al menos un día (24 horas) a la semana	☺	☐	☐

04/13 Seguridad laboral

10.	Me entregaron un contrato escrito en el inicio de mi empleo	☺	☐	☐
11.	Mi empleador no contrata trabajadores con contratos fijos para las tareas de carácter permanente *Por favor, marque "NO" si su empleador contrata a trabajadores contratados para tareas permanentes*	☹	☐	☐
12.	Mi período de prueba es sólo de 180 días	☹	☐	☐
13.	Mi empleador da la debida notificación antes de terminar mi contrato de trabajo (o paga por falta de preaviso)	☹	☐	☐
14.	Mi empleador ofrece la debida indemnización en caso de despido	☺	☐	☐

05/13 Responsabilidades familiares

15.	Mi empleador otorga licencia pagada por paternidad *Esta licencia es para los nuevos padres / parejas y se da en el momento del nacimiento del niño*	☺	☐	☐
16.	Mi empleador otorga licencia parental (remunerada o no remunerada) *Esta licencia se proporciona una vez que las licencias por maternidad y paternidad se han agotado. Puede ser tomada por cualquiera de los padres o ambos padres consecutivamente.*	☺	☐	☐
17.	Mi horario de trabajo es bastante flexible para combinar trabajo y responsabilidades familiares *A través del trabajo a tiempo parcial u otras opciones de horarios flexibles*	☹	☐	☐

06/13 Maternidad y Trabajo

18.	Tengo derecho a servicio médico pre y pos parto	☺	☐	☐
19.	Durante mi embarazo estoy libre de trabajo nocturno o riesgoso	☺	☐	☐
20.	Mi licencia por maternidad dura al menos 14 semanas	☺	☐	☐

**En la pregunta 7, sólo 3 o 4 semanas de trabajo es equivalente a 1 "SI".*

21.	Durante mi licencia de maternidad me pagan al menos 2/3 partes de mi salario normal	☺	☐	☐
.22	Estoy protegida contra el despido durante el período de embarazo *Los trabajadores pueden ser despedidos por razones no relacionadas con el embarazo, como la conducta o capacidad*	☺	☐	☐
.23	Tengo el derecho de obtener el mismo/similar empleo cuando regrese de mi licencia de maternidad	☹	☐	☐
24.	Mi empleador permite interrupciones para la lactancia, durante las horas de trabajo	☺	☐	☐

07/13 Salud y Seguridad

25.	Mi empleador se asegura de que mi lugar de trabajo sea seguro y saludable	☺	☐	☐
26.	Las medidas de protección, incluido el uniforme, son gratis	☺	☐	☐
27.	Me proporcionan capacitación en salud y seguridad en el trabajo, así como conocimiento de la ubicación de las salidas de emergencia	☺	☐	☐
28.	Mi lugar de trabajo es visitado por el inspector del trabajo por lo menos una vez al año para comprobar el cumplimiento de las leyes laborales	☺	☐	☐

08/13 Licencia por Enfermedad

29.	Mi empleador otorga licencia por enfermedad y conservo al menos el 45% de mi salario durante los primeros 6 meses de enfermedad	☹	☐	☐
30.	Tengo acceso a una atención médica gratuita durante mi enfermedad y/o accidente de trabajo	☺	☐	☐
31.	Tengo seguro mi trabajo durante, al menos, los primeros 6 meses de mi enfermedad	☺	☐	☐
32.	Cuando me enfermo o incapacito por motivo de una lesión laboral obtengo una prestación o bono	☺	☐	☐

09/13 Seguridad Social

33.	Tengo derecho a una pensión cuando cumpla los 60	☺	☐	☐
34.	Como sostén familiar, alguno de mis familiares obtendrá un beneficio cuando yo muera	☺	☐	☐
35.	Si pierdo mi trabajo obtendré un subsidio o seguro de desempleo	☺	☐	☐
36.	Tengo acceso a las prestaciones de invalidez en caso de una enfermedad no ocupacional, lesión o accidente	☺	☐	☐

10/13 Trato justo

37.	Mi empleador garantizar la igualdad de remuneración por igual/similar trabajo sin ningún tipo de discriminación	☺	☐	☐
38.	Mi empleador toma medidas contra el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo	☺	☐	☐
39.	Me tratan por igual en las oportunidades de empleo (nombramientos, ascensos, capacitación y transferencia) sin discriminación sobre la base de: *	☺	☐	☐
	Sexo / género	☺	☐	☐
	Raza	☺	☐	☐
	Color	☺	☐	☐
	Religión	☺	☐	☐
	Orientación política	☺	☐	☐

* *Para obtener una puntuación compuesta positiva en la pregunta 39, debe haber contestado "sí" a por lo menos 9 de las opciones.*

	Nacionalidad / Lugar de nacimiento	☺	☐	☐
	Origen Social / Casta	☺	☐	☐
	Responsabilidades familiares / situación de la familia	☺	☐	☐
	Edad	☹	☐	☐
	Discapacidad / VIH-SIDA	☺	☐	☐
	Afiliación sindical y actividades conexas	☺	☐	☐
	Idioma	☹	☐	☐
	Orientación Sexual (orientación homosexual, bisexual o heterosexual)	☹	☐	☐
	Estado Civil	☹	☐	☐
	Apariencia física	☹	☐	☐
	Embarazo /Maternidad	☺	☐	☐
40.	Yo, como mujer, puedo trabajar en los mismos sectores que los hombres y tengo la libertad de elegir mi profesión	☺	☐	☐

11/13 Menores y Jóvenes

41.	En mi lugar de trabajo están prohibidos los trabajadores menores de 15 años	☺	☐	☐
42.	En mi lugar de trabajo, los menores de 18 años tienen prohibido el trabajo peligroso	☺	☐	☐

12/13 Trabajo forzoso

43.	Tengo el derecho de terminar el empleo a voluntad	☺	☐	☐
44.	Mi empleador mantiene mi lugar de trabajo libre de trabajo forzoso u obligatorio	☺	☐	☐
45.	Mis horas totales de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias, no superan las 56 horas semanales	☺	☐	☐

13/13 Sindicatos

46.	Tengo un sindicato en mi lugar de trabajo	☺	☐	☐
47.	Tengo el derecho de afiliarme a un sindicato en mi lugar de trabajo	☺	☐	☐
48.	Mi empleador permite la negociación colectiva en mi lugar de trabajo	☺	☐	☐
49.	Puedo defender, con mis colegas, nuestros intereses sociales y económicos a través de una "huelga" sin temor a la discriminación	☹	☐	☐

DECENTWORKCHECK.ORG

Resultados

Tu puntuación personal te indica qué tanto tu empleador cumple las regulaciones laborales nacionales. Para calcular tu puntuación en el comparador debes sumar un punto por cada respuesta marcada con SÍ. Compara esta cifra con los valores siguientes

La puntuación de Chile es 41 veces "SÍ" sobre 49 preguntas relacionadas con las normas laborales internacionales

Si su puntuación está entre 1 - 18

¡Esta puntuación es increíble! ¿Sabe su empleador que vivimos en el siglo 21? Pregunte por sus derechos. Si hay un sindicato activo en su empresa o rama de la industria, afiliese y pida ayuda.

Si su puntuación está entre 19 et 38

Como usted puede ver, hay un amplio margen para la mejora. Pero por favor no trate de abordar todas estas cuestiones a la vez. Empiece por lo que le moleste más. Mientras tanto, notifique a su sindicato o a WageIndicator sobre su situación, ellos pueden ayudarle a mejorar. Si envía un mail a través de la página http://www.tusalario.org/nicaragua/portada/contacto, por favor especifique tanto su queja como el nombre de su empleador. De igual modo, trate de encontrar si su compañía se adhiere oficialmente a un código conocido como Responsabilidad Social Corporativa. Si es así, están obligados a cumplir al menos con los estándares de la OIT. Si no han firmado ningún código de ese tipo, deberían de hacerlo. Muchas compañías lo hacen actualmente. Podría sacarlo a la luz.

Si su puntuación está entre 39 et 49

Usted está muy lejos de la zona de peligro. En general parece que su empleador cumple con la mayoría de las regulaciones y leyes. Pero siempre hay espacio para mejorar. La próxima vez que tenga un acercamiento con sus jefes acerca de sus condiciones laborales, prepárase bien y use este Comparador de Trabajo Decente como una lista de verificación.