

**Lo que todo Empleador y Trabajador debe conocer en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

El Código del Trabajo y la Ley N° 16.744, establecen una serie de normativas que son muy importantes conocerlas, porque estas están relacionadas con la protección del trabajador y sus lamentables consecuencias.

¿Qué medidas deben adoptar los empleadores para proteger eficazmente a los trabajadores cuando puedan estar expuestos a radiación ultravioleta?

Si los trabajadores prestan servicio al aire libre deben ser protegidos adecuadamente usando: 1) Protector Solar, factor 30 como mínimo, en gel. Este debe ser aplicado al menos 2 veces durante la jornada laboral, especialmente en las zonas descubiertas, también debe ser usado todos los días del año, aunque esté nublado. 2) Sombrero de visera ancha tipo legionario, que proteja hasta el cuello. Si usa casco de seguridad debe tener, bajo este, un elemento de algodón para la protección del cuello. 3) Anteojos de seguridad con filtro fotoprotector, exceptuando a los trabajadores que usan protector facial. 4) el vestuario debe estar confeccionado con tejido de trama apretada (que no se vea a través de él), cubriendo brazos y piernas.

Ver respuesta completa**¿Qué diferencias existen entre el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad que regula el Art. 153 del Código del Trabajo y el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad normado por la ley 16.744 y el Decreto Supremo N° 40 de 1969, que aprobó el Reglamento sobre la Prevención de Riesgos Profesionales?**

Reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad: Están obligadas a confeccionarlo las empresas que ocupen normalmente 10 o más trabajadores, se pone en conocimiento de los trabajadores 30 días antes que comience a regir, se entrega copia a CPHS, Delegado de Personal y Sindicato, se debe remitir copia del reglamento a la Dirección del Trabajo y al Ministerio de Salud, puede contemplar como sanciones amonestaciones verbales o escritas y multas de hasta el 25% de la remuneración diaria, el monto de las multas es para los servicios de bienestar o el SENCE. Reglamento Interno de Higiene y Seguridad: Tiene obligación de confeccionarlo toda empresa o entidad sin importar el número de trabajadores, se somete a consideración del Comité Paritario o de los trabajadores 15 días antes que empiece a regir, no existe obligación de remitir copia a ningún organismo, las sanciones también pueden ser amonestaciones verbales o escritas y multas de hasta el 25% de la remuneración diaria, el dinero se usará para premio de los obreros, previo descuento del 10% para el fondo de rehabilitación de alcohólicos.

Ver respuesta completa

¿En qué consiste el derecho a saber?

Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos, obligación que deben cumplir a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos. Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos precedentemente señalados, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

Ver respuesta completa**¿Cuáles son los instrumentos de prevención de riesgos en la empresa?**

Los instrumentos de prevención de riesgos que pueden existir en una empresa según si se cumple con los requisitos para ello son: el Reglamento Interno, el comité paritario, el Departamento de Prevención de Riesgos y el Derecho a Saber.

Ver respuesta completa**¿Qué se entiende por riesgo para efectos del derecho a saber?**

Se entiende por riesgo para efectos del derecho a saber los que por su naturaleza están de tal manera unidos a la función y lugar de trabajo, que no se pueden separar de ellos. Por ende, los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

Ver respuesta completa**¿Cuál es el peso máximo para las labores de carga y descarga efectuadas en forma manual?**

En aquellas labores en la cual la manipulación manual de cargas se hace inevitable y las ayudas mecánicas no pueden usarse, los trabajadores no deberán operar cargas superiores a 50 kilos. Para los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a los 20 kilos. En el caso de las mujeres embarazadas, tienen prohibidas las operaciones de carga y descarga manual.

Ver respuesta completa**¿Sobre qué materias se debe informar especialmente al trabajador?**

Se debe informar especialmente: a) acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo; b) sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos; c) acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Ver respuesta completa

¿Cuándo debe existir un Departamento de Prevención de Riesgos en la empresa?

La ley dispone que en aquellas empresas mineras, industriales o comerciales que ocupen a más de 100 trabajadores será obligatoria la existencia de un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales el que será dirigido por un experto en prevención, el cual formará parte, por derecho propio, de los Comités Paritarios.

Ver respuesta completa**¿Cuándo debe informarse el derecho a saber?**

Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores: a) Cuando se ingresa al trabajo b) Cuando se realiza un nuevo procedimiento de trabajo c) Cuando se cambia el proceso productivo

Ver respuesta completa**¿Por medio de qué instrumentos se puede informar a los trabajadores?**

La información relativa al derecho a saber se puede materializar mediante los siguientes instrumentos: - Departamento de Prevención de Riesgos - Comités Paritarios de Higiene y Seguridad - Reglamento Interno de Higiene y Seguridad - Documento especialmente realizado

Ver respuesta completa**¿Qué se entiende por Medidas Preventivas para efectos del derecho a saber?**

Son Medidas Preventivas todas aquellas que sirvan para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

Ver respuesta completa**¿Qué se entiende por método de trabajo seguro para el derecho a saber?**

Por método de trabajo seguro se entiende el modo de obrar o proceder en el trabajo, indicando cada paso a seguir y las medidas de seguridad que se deben adoptar.

Ver respuesta completa**¿Cómo se financia el seguro de accidentes y enfermedades profesionales?**

Con dos cotizaciones de cargo del empleador: una básica general del 0.95% de las remuneraciones imponibles del trabajador y una adicional, diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa, la que no excede de un 3,4% de las remuneraciones imponibles. Cuando el empleador ha implementado medidas de prevención que rebajan los riesgos de accidentes del trabajo, o de enfermedades profesionales, puede solicitar al organismo administrador del seguro (servicios de salud, IPS, mutualidades de empleadores) que le sea reducida la tasa de cotización adicional o que se le exima de la referida cotización si alcanza un nivel óptimo de seguridad en la empresa.

Ver respuesta completa**¿Puede el empleador descontar de la indemnización por años de servicio el aporte de su cargo que ha hecho al seguro de cesantía?**

Si el trabajador es despedido por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo y tiene derecho a recibir una indemnización por años de servicio, el empleador está facultado para descontar de ella la parte correspondiente al 1,6% que ha aportado a la cuenta individual del trabajador; para ello debe solicitar a la Administradora de Fondos de Cesantía que determine el monto de tales aportes, así como la rentabilidad que generaron.

Ver respuesta completa**¿Cómo se paga la asignación familiar cuando el trabajador tiene pactada una jornada parcial de trabajo?**

El monto de la asignación familiar guarda relación directa con el período por el cual se haya percibido remuneración imponible, sin que resulte relevante la duración de la jornada de trabajo. De esta forma, si dicho período resulta disminuido, el beneficio se reducirá proporcionalmente. Sin embargo, si el período por el cual se recibiere remuneración imponible alcanzare a 25 o más días en el mes respectivo, la asignación se devengará completa.

Ver respuesta completa**¿Puede afiliarse al seguro de desempleo aquel trabajador que tiene contrato de trabajo vigente desde antes que comenzara a regir el referido seguro?**

Sí, el Seguro de Desempleo es obligatorio para todos los trabajadores dependientes que iniciaron o reiniciaron actividades laborales desde el 2 de octubre de 2002. Para quienes ya tenían contrato vigente al inicio del sistema la incorporación es voluntaria; si optan por ingresar a él, deben comunicarlo al empleador con, a lo menos, 30 días de anticipación, obligándose a cotizar los porcentajes requeridos. La afiliación será efectiva el día 1º del mes siguiente al de la recepción de la comunicación. Pueden afiliarse en su lugar de trabajo o en cualquier Centro de Atención a los Afiliados, es decir, prácticamente en toda la red de agencias de AFP del país.

Ver respuesta completa**¿Quién califica si el accidente es de origen común o del trabajo?**

Existen dos tipos de accidentes: el común y el laboral, que es tratado según la ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, mediante la mutual a la que esté afiliado el empleador o en los hospitales, postas o policlínicos, en caso que no esté afiliado a ninguna. Determinar si el accidente es común o del trabajo es facultad de las COMPIN, ISAPRES, Unidades de Licencias Médicas y Mutualidades de Empleadores y, en última instancia, de la Superintendencia de Seguridad Social.

Ver respuesta completa

¿Cuáles son los requisitos que deben cumplirse para que el trabajador tenga derecho al subsidio por incapacidad laboral?

a) Un mínimo de seis meses de afiliación a un régimen de seguridad social y de tres meses de cotizaciones dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica correspondiente.

b) En caso que el trabajador esté contratado diariamente por turnos o por jornadas deberá contar, además del período mínimo de afiliación ya señalado, con a lo menos un mes de cotizaciones dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la respectiva licencia.

Ver respuesta completa**¿Puede la licencia médica establecer como lugar de reposo uno distinto al domicilio del trabajador?**

Es el médico tratante que extiende la licencia médica quien determina el lugar en que el trabajador debe hacer el reposo prescrito. Por ello, en casos de licencias médicas otorgadas por patologías siquiátricas a veces resulta conveniente que el trabajador salga de su casa para realizar actividades recreativas. Esto debe ser consignado por el médico en el casillero "Otro" de la licencia.

Ver respuesta completa**¿Qué trabajadores están obligados a cotizar para el seguro de cesantía?**

Todos los trabajadores que reúnan las dos condiciones siguientes, en conjunto:

a) Que sean dependientes.

b) Que estén regidos por el Código del Trabajo. c) También los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales del sector privado y quienes prestan servicios en las municipalidades y cuya relación laboral está regida íntegramente por el Código del Trabajo.

Ver respuesta completa**¿Debe tramitarse la licencia médica del trabajador que está en huelga?**

Durante la huelga está suspendido el contrato de trabajo respecto de los trabajadores y del empleador involucrado en el proceso de negociación colectiva, por lo que el trabajador no debe justificar su ausencia al trabajo ante el empleador. Por lo tanto, si se acoge a licencia médica después de iniciada la huelga, no corresponde que el empleador la tramite. En el caso de que sean continuación de otras extendidas con anterioridad (sin solución de continuidad y por el mismo diagnóstico), quien debe tramitarlas -previa certificación de la Inspección del Trabajo- es el propio trabajador. En el caso de licencias médicas extensas iniciadas durante la huelga (por ejemplo, descanso pre y post natal) procede la tramitación y autorización de aquella parte de la licencia que exceda el período de huelga.

Ver respuesta completa

¿Cuál es el trámite a seguir para obtener el pago de las asignaciones familiares pendientes cuando ha terminado la relación laboral?

El trabajador debe concurrir a la Agencia Local del IPS (ex INP) correspondiente a la jurisdicción del domicilio del empleador y solicitar su pago, completando una solicitud especial y adjuntando el finiquito, ratificado por un ministro de fe. El IPS solicitará a la Dirección del Trabajo una fiscalización para determinar la efectiva prestación de servicios, su duración y el que no se le hayan pagado las cargas familiares.

Ver respuesta completa**¿En qué consiste la asignación familiar maternal?**

Consiste en un pago aplicable tanto a las trabajadoras dependientes como las independientes afiliadas a un régimen de previsión y las que se hallen en goce de subsidios de cualquier naturaleza. Todas ellas tienen derecho a una asignación maternal de igual monto al de la asignación familiar, que será pagada por todo el período del embarazo. Su pago es exigible a partir del quinto mes de embarazo, previa certificación competente de tal hecho y de su control, extendiéndose con efecto retroactivo por el período completo de la gestación. Igual derecho tienen los beneficiarios indicados en las letras a), b) y c) del artículo 2º del D.F.L. 150, respecto de sus cónyuges embarazadas causantes de asignación familiar.

Ver respuesta completa**¿Cuál es la multa que se aplica al empleador de la trabajadora de casa particular cuando este no paga las cotizaciones previsionales?**

La multa, a beneficio fiscal, es de 0,2 unidades de fomento cuando las cotizaciones son pagadas el mes subsiguiente a aquél en que fueron retenidas de las remuneraciones de los trabajadores; y de 0,5 unidades de fomento si son pagadas después de esta fecha, aun cuando no hubieran sido declaradas. Ejemplo: si las remuneraciones corresponden a los servicios prestados en el mes de septiembre, las cotizaciones previsionales deben ser declaradas por el empleador dentro de los 10 primeros días de octubre; si no lo hace y paga las cotizaciones previsionales en cualquier día de octubre, no está afecto a multa. Si las paga en noviembre, se le aplicará una multa de 0,2 unidades de fomento y, si lo hace en diciembre, la multa será de 0,5 unidades de fomento.

Ver respuesta completa**¿Cómo se determina el monto de las prestaciones cuando se hace uso del seguro de cesantía?**

a) Con su Cuenta Individual de Cesantía: calculando el porcentaje promedio de las 6 rentas anteriores al despido, para contratos a plazo fijo o por obra; o de las 12, para contratos a plazo indefinido. Podrá realizar tantos giros mensuales como su saldo permita.

b) Con el Fondo de Cesantía Solidario: una vez agotada su cuenta individual, recibirá giros por 5 meses, para contratos a plazo indefinido; y por 3 meses, para contratos a plazo fijo o por obra. Si el trabajador permanece cesante, independiente del tipo de contrato, podrá recibir 2 giros adicionales cuando la tasa de desempleo nacional informada por el INE supere en un 1% a la tasa promedio de desempleo de los últimos 4 años.

Ver respuesta completa**¿Qué cotizaciones deben pagarse para el seguro de cesantía cuando el contrato de trabajo de plazo fijo se ha modificado a uno de plazo indefinido?**

Si el contrato de trabajo es a plazo fijo o por obra o faena, el trabajador está liberado de cotización para tal fin, debiendo el empleador cotizar el 3% de la remuneración del dependiente. Si el contrato de plazo fijo cambia a indefinido, a contar de tal modificación el trabajador deberá empezar a cotizar el 0,6% antes señalado y el empleador bajará su cotización de un 3% a un 2,4% (del cual el 1,6% irá a la Cuenta Individual de Cesantía del trabajador y el 0,8% a un Fondo de Cesantía Solidario).

Ver respuesta completa**¿Cuáles son las consecuencias para el trabajador si la licencia médica es rechazada por el Servicio de Salud o la Isapre?**

El rechazo de una licencia médica por el COMPIN o por la ISAPRE, según corresponda, implica una sanción al trabajador, puesto que se le priva de los beneficios derivados de su goce (justificación de ausencia laboral y, cuando corresponda, derecho a subsidio por incapacidad laboral).

Ver respuesta completa**¿Es procedente la tramitación de una licencia médica encontrándose terminado el contrato de trabajo?**

Si el contrato de trabajo está terminado, para determinar si el empleador debe o no recibir la licencia, debe tomarse la fecha de inicio del reposo prescrito y no aquella de emisión o la fecha de entrega de la licencia al empleador. Si la fecha de término del contrato es posterior a la de inicio del reposo médico señalado en la licencia, el empleador estará obligado a recibirla y tramitarla, aun cuando sea entregada fuera del plazo legal. Si el trabajador estaba haciendo uso de licencia médica cuando terminó su contrato, la nueva licencia continuadora debe ser tramitada por el trabajador directamente ante el organismo previsional respectivo. Para ello, debe concurrir a la Inspección del Trabajo respectiva para dar a conocer la circunstancia de no tener empleador que le tramite la licencia médica, lo que quedará registrado en un formulario denominado "Declaración Jurada Tramitación Licencia Médica", el que deberá adjuntar a la licencia médica que tramitará.

Ver respuesta completa

¿Cómo se determina el valor de la asignación familiar cuando no se ha tenido ingresos en los meses anteriores al inicio de la relación laboral?

Debe ser considerado aquel correspondiente al primer mes en que esté devengada la asignación.

Ver respuesta completa**¿Cuándo el empleador se encuentra obligado a pagar las cargas familiares a un trabajador?**

Aunque la asignación familiar debe ser pagada desde el momento en que se produzca la causa que la genera, solo se hace exigible a petición de parte y una vez acreditada su existencia. De esta forma, para pagar la asignación familiar al trabajador el empleador debe contar previamente con una autorización de cargas familiares tramitada en el IPS (ex INP), la que es extendida en dos ejemplares, debiendo el trabajador entregar una de ellas al empleador. Si el trabajador mantiene el original, lo puede utilizar con otro empleador.

Ver respuesta completa**¿Es posible seguir gozando del beneficio del seguro de cesantía al encontrar un nuevo empleo?**

No. El beneficio del seguro de cesantía se suspende automáticamente al encontrar empleo. Sin embargo, si el trabajador está haciendo uso de este beneficio solo desde su Cuenta Individual de Cesantía tiene la opción de cobrar el giro al que tendría derecho en el mes en que encontró trabajo o mantener dicho monto en el saldo en su cuenta.

Ver respuesta completa**¿Cómo se determina el valor de la carga familiar que le corresponde a un trabajador?**

Calculando el promedio de la remuneración y/o subsidio, o de la pensión, devengada durante el semestre comprendido entre enero y junio anterior en que se devengue la asignación, siempre que haya tenido ingresos, a lo menos, por 30 días. Para los trabajadores contratados por obra o faena o por plazo fijo no superior a seis meses, debe considerarse un período de 12 meses comprendido entre julio y junio anteriores al mes en que se devengue la asignación. Determinado el ingreso del trabajador en la forma antes indicada, se fijará el monto de la asignación familiar que le corresponderá percibir al dependiente hasta el mes de junio del año siguiente, aun cuando su remuneración sufra cambio en dicho período.

Ver respuesta completa**¿Qué se entiende por accidente de trayecto?**

Accidente del trabajo es toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. También son accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores.

Ver respuesta completa**¿Cuáles son los requisitos exigidos para hacer uso del seguro de cesantía?**

El trabajador podrá acceder a las prestaciones con cargo a su Cuenta Individual por Cesantía si cumple las siguientes exigencias:

a) Que el contrato de trabajo haya terminado por alguna de las causales de los artículos 159, 160 o 161 del Código del Trabajo o por la figura del despido indirecto. b) Que el trabajador registre 12 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, en su Cuenta Individual de Cesantía desde su afiliación al seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubiere tenido derecho conforme a la ley.

Ver respuesta completa**¿Dónde debe apelarse el rechazo o reducción de una licencia médica?**

Ya sea que el trabajador esté afiliado a Fonasa o a una ISAPRE, la apelación debe ser presentada dentro de un plazo de 15 días hábiles contados desde la recepción del pronunciamiento de la institución previsional, ante la Comisión Médica Preventiva y de Invalidez (COMPIN) correspondiente al domicilio. También puede reclamarse en la COMPIN si la ISAPRE rechaza pagar el subsidio o paga un monto inferior al que legalmente corresponde. En estos casos, el plazo de 15 días se cuenta desde la fecha del rechazo o del pago insuficiente. De no quedar conforme con el resultado de esta reconsideración, el trabajador puede apelar a la Superintendencia de Seguridad Social, cuya resolución es irrevocable.

Ver respuesta completa**¿Cómo se determina el valor de la asignación familiar que le corresponde a un trabajador con contrato por obra, faena o por plazo fijo no superior a seis meses?**

Debe obtenerse el promedio de la remuneración y/o subsidio, o de la pensión, devengada en el lapso de doce meses comprendido entre julio y junio anteriores al mes en que se devengue la asignación.

Ver respuesta completa**El trabajador que ha cumplido 65 años si es hombre, o 60 años si es mujer ¿está obligado a seguir cotizando en la AFP a la cual se encuentra afiliado?**

Si un trabajador acogido a pensión de vejez o invalidez total -hombre o mujer; perteneciente al sistema nuevo o al antiguo de previsión- continua laborando de modo dependiente, deberá cotizar el 7% para salud, estará exento de la obligación de cotizar para el fondo de pensiones y sobrevivencia y su empleador no deberá pagar la cotización correspondiente. Los empleadores de mujeres afiliadas mantendrán su obligación de cancelar la cotización para financiar el seguro, ya que las afiliadas no pensionadas, mayores de 60 años y menores de 65, que continúen cotizando pueden pensionarse por invalidez hasta los 65 años

de edad, teniendo derecho al aporte adicional, para lo cual deben estar cubiertas por el seguro de invalidez y sobrevivencia.

Ver respuesta completa**¿Cuáles son las cotizaciones que deben pagarse para el seguro de cesantía?**

La cotización mensual depende del tipo de contrato del afiliado: a) si tiene contrato de duración indefinida, debe aportar mensualmente el 0,6% de su remuneración imponible, con tope de UF 113,5 en tanto su empleador cotiza un 2,4% de ese mismo monto. De él, un 1,6% va a la cuenta individual del trabajador, y el 0,8% restante ingresa al Fondo de Cesantía Solidario; b) si tiene contrato a plazo fijo o por obra o faena, todo el costo del seguro es de cargo del empleador, quien debe cotizar mensualmente el 3% de la remuneración imponible del trabajador, con tope de UF 113,5. El 2,8% va a la cuenta individual del trabajador y el 0,2% al Fondo de Cesantía Solidario, financiado con estos aportes y otros del Estado.

Ver respuesta completa**¿En qué circunstancias puede el trabajador hacer uso del seguro de cesantía con cargo al Fondo de Cesantía Solidario?**

Los requisitos para optar al Fondo de Cesantía Solidario son:

- a) estar cesante por término de contrato debido a 'vencimiento del plazo convenido en el contrato', 'conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato'; 'caso fortuito o fuerza mayor' y 'necesidades de la empresa, establecimiento o servicio'; b) registrar 12 cotizaciones, continuas o discontinuas, dentro de los últimos 24 meses anteriores al despido, con la exigencia de registrar 3 cotizaciones continuas al Fondo de Cesantía Solidario, con un mismo empleador;
- c) tener, en la cuenta individual, un saldo insuficiente para financiar las prestaciones; d) ir mensualmente a la OMIL para que certifiquen su condición de cesante.

Ver respuesta completa**¿Durante cuánto tiempo debe el trabajador cotizar para el seguro de cesantía?**

Tanto las cotizaciones que debe hacer el trabajador (0,6%) como las de cargo del empleador (2,4%) deben pagarse durante un período máximo de once años, en cada relación laboral. No obstante, la cotización del empleador destinada al Fondo de Cesantía Solidario debe ser pagada mientras permanezca vigente la relación laboral.

Ver respuesta completa**¿Qué trabajadores no están afectos al seguro de desempleo?**

Quedan exceptuados del Seguro de Cesantía: - los/as trabajadores/as de casa particular; - aquellos sujetos a contrato de aprendizaje; - los menores de 18

años de edad hasta que los cumplan; - los pensionados, salvo que la pensión sea por invalidez parcial; - los empleados públicos; los funcionarios de las FFAA y de Orden; - los trabajadores independientes o por cuenta propia; - los profesionales de la educación que prestan servicios en el sector municipal, regulados por el Estatuto Docente; y - los funcionarios de la Atención Primaria de Salud Municipal, regidos por las normas de la Ley N° 19.378.

Ver respuesta completa**¿Corresponde que sean pagadas cotizaciones previsionales respecto de los tres primeros días de una licencia médica?**

Si la licencia es superior a 10 días, los subsidios se devengan desde el primer día; o desde el cuarto día, si fuera igual o inferior a dicho plazo. Así, los tres primeros días de una licencia médica de 10 días o menos, no dan derecho al subsidio, ni el empleador está obligado a pagar remuneración por ellos. Respecto de los primeros tres días de una licencia médica inferior a 11 días que no genera subsidio, la entidad pagadora del subsidio debe efectuar cotizaciones por el período de carencia de esos tres primeros días. En el caso de una licencia por 4 días, de dicho subsidio serán descontadas las cotizaciones de todo el periodo de duración de la licencia médica, incluido el período de carencia, aumentando el subsidio en el monto que corresponda pagar por concepto de tales cotizaciones.

Ver respuesta completa**¿Cuál es el procedimiento para el pago de la asignación familiar si se tiene varios empleadores en el mes?**

El monto a pagar guarda directa relación con el período por el cual se percibió remuneración imponible. Si alcanza a 25 o más días en el mes respectivo, la asignación familiar se devenga completa. En caso de que el trabajador tenga períodos sucesivos de remuneraciones imponibles con distintos empleadores, deberá presentar mensualmente ante el Organismo Administrador del Sistema Único de Prestaciones Familiares que corresponda un certificado de cada empleador, que acredite los días de remuneración imponible del respectivo mes a que dio origen cada relación laboral, para determinar con cuál empleador tuvo más días de remuneración imponible. No procede multiplicar por dos los días comprendidos en los períodos trabajados en forma paralela. Se debe tener presente que participan en la administración del Sistema las Cajas de Previsión, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, las instituciones públicas centralizadas y descentralizadas, el Instituto de Previsión Social, el Instituto de Seguridad Laboral, y las Administradoras de Fondos de Pensiones y las Compañías de Seguros a que se refiere el decreto ley N° 3.500, de 1980.

Ver respuesta completa**¿La licencia médica justifica las inasistencias por razones de salud?**

Si, la licencia médica es el documento legal que existe para justificar ausencias al trabajo cuando éstas obedecen a alguna contingencia de salud.

Ver respuesta completa**¿Dónde debe ser atendido el trabajador que ha sufrido un accidente del trabajo cuando el empleador no está afiliado a una mutual?**

La administración del seguro social corresponde, por una parte, por las Mutualidades de Empleadores (Asociación Chilena de Seguridad, Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, Instituto de Seguridad del Trabajo) y, por otro lado, por el Instituto de Seguridad Laboral (ISL). Si el accidente es de riesgo vital, el trabajador debe ser atendido en el centro médico más próximo al lugar del evento; si no lo es, será atendido en un servicio de salud o en una institución con la cual el ISL tenga convenio.

Ver respuesta completa**¿Está el empleador obligado a dar cuenta de la ocurrencia en su empresa de un accidente del trabajo?**

Sí. Debe comunicar inmediatamente de producido todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, aunque crea que se trata de un accidente común. Esta comunicación es por escrito a la mutual de empleadores a la cual esté afiliado o al servicio de salud respectivo, en caso de no estar afiliado a alguna mutualidad. Si el empleador no realiza la denuncia debe hacerlo el mismo accidentado o enfermo, el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, o el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

Ver respuesta completa**¿Cómo se determina el ingreso del trabajador para fijar el monto de la asignación familiar cuando han existido meses sin ingreso?**

Si el trabajador no registra ingresos en todos los meses del semestre, se divide el total de ingresos del período por el número de meses que registre ingresos. Si en un mes tiene ingreso por una fracción de este, debe ser considerado dicho ingreso como del mes completo. En el caso de remuneraciones que abarquen lapsos mayores al período como, por ejemplo, que incluyan gratificaciones, debe considerarse como ingreso del período la parte proporcional al señalado semestre.

Ver respuesta completa**¿En qué consiste el derecho a saber del trabajador respecto de los riesgos inherentes a sus labores?**

Los empleadores tienen la obligación legal de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores sobre los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correcto. Lo debe hacer al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que impliquen riesgos, mediante los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

y los Departamentos de Prevención de Riesgos, o personalmente, cuando esa instancia no exista.

Ver respuesta completa**¿Quién tiene la obligación de comunicar a la AFP la contratación o despido de un trabajador afiliado a la misma?**

El empleador es quien deberá comunicar la iniciación o la cesación de los servicios de sus trabajadores a la Administradora de Fondos de Pensiones a la que estén afiliados, dentro del plazo de treinta días contados desde dicha iniciación o término. La infracción a esta norma es sancionada por los Servicios del Trabajo con una multa a beneficio fiscal de 0,2 unidades de fomento.

Ver respuesta completa**¿Qué luminosidad debe tener un lugar de trabajo?**

El artículo 103 del Decreto Supremo N° 594, de 2000, del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, establece que todo lugar de trabajo, con excepción de faenas mineras subterráneas o similares, debe estar iluminado con luz natural o artificial que dependerá de la faena o actividad que en él se realice siendo el valor mínimo de la iluminación promedio la que se indica en tabla contenida en la norma en comento.

Ver respuesta completa**¿Cuánto es el tiempo máximo que un trabajador puede dedicar a la digitación durante la jornada de trabajo?**

Un trabajador no puede dedicar a la operación de digitar, para uno o más empleadores, un tiempo superior a 8 horas diarias ni a 40 horas semanales, debiendo concedérsele un descanso de cinco minutos después de cada período de 20 minutos de digitación continua, durante la jornada de trabajo.

Ver respuesta completa**¿Cuál es el nivel de ruido máximo permitido a que puede estar expuesto un trabajador en condiciones normales de trabajo?**

La exposición ocupacional a ruido estable o fluctuante debe ser controlada de modo que para una jornada de 8 horas diarias ningún trabajador pueda estar expuesto a un nivel de presión sonora continuo equivalente a 85 decibeles, medidos en la posición del oído del trabajador. Si los niveles de presión sonora fueran superiores a 85 decibeles, el tiempo de exposición al ruido deber disminuir. Es responsabilidad del empleador de tomar las medidas necesarias para mantener el nivel de ruido dentro de los rangos permisibles, debiendo para ello efectuar constantemente las mediciones de ruido.

Ver respuesta completa**¿Qué normativa regula el trabajo en un frigorífico a bajas temperaturas?**

El Decreto Supremo N° 594 de Salud, publicado en el Diario Oficial el 29.04.2000, que aprobó el nuevo Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, regula la exposición ocupacional

al frío en los artículos 99 al 102. Se entiende como exposición al frío las combinaciones de temperatura y velocidad del aire que logren bajar la temperatura profunda del cuerpo del trabajador a 36°C o menos, siendo 35°C admitida para una sola exposición ocasional. Se considera como temperatura ambiental crítica, al aire libre, aquella igual o menor de 10°C, que se agrava por la lluvia y/o corrientes de aire.

Ver respuesta completa**¿Cuántos extintores de incendio debe haber en el lugar de trabajo?**

El número mínimo de extintores debe determinarse dividiendo la superficie a proteger por la superficie de cubrimiento máxima del extintor, que se indica en el artículo 46 del Decreto Supremo N° 594, de 2000, del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, y aproximando el valor resultante al entero superior.

Ver respuesta completa**¿Es obligatorio para el empleador tomar medidas que permitan que el trabajo que se deba realizar sea más seguro?**

Sí. Según la normativa vigente debe suprimirse en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores. Además, el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. De esta forma la ley ha hecho recaer en el empleador la responsabilidad de evitar la ocurrencia de accidentes en el trabajo debiendo tomar todas las medidas necesarias para ello.

Ver respuesta completa**¿Cuál es la norma legal que regula la ventilación en los lugares de trabajo?**

El artículo 32 del Decreto Supremo N° 594, de 2000, del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, establece que todo lugar de trabajo debe permanecer, por medios naturales o artificiales, una ventilación que contribuya a proporcionar condiciones ambientales confortables y que no causen molestias o perjudiquen la salud del trabajador. De esta forma, si el lugar de trabajo no tiene la ventilación necesaria, el empleador se encuentra en la obligación de tomar todas las medidas necesarias para solucionar el problema.

Ver respuesta completa**¿Es el empleador el responsable de que los elementos de protección personal que se han proporcionado a los trabajadores para evitar accidentes en el trabajo sean utilizados por los dependientes?**

Sí. El legislador ha hecho recaer en el empleador la responsabilidad de proteger con eficacia la vida y salud de los trabajadores de su empresa debiendo dotarlos

de los implementos de seguridad que sean necesarios para tales fines. Así las cosas, es el empleador quien debe adoptar las medidas tendientes a que sus trabajadores utilicen los implementos de seguridad que él mismo pone a su disposición con el objeto de evitar los accidentes en el trabajo. En el reglamento interno de orden, higiene y seguridad que tenga la empresa se puede establecer, dentro de las obligaciones a que deben sujetarse los trabajadores, aquellas relativas al uso de los implementos de seguridad que se ha puesto a su disposición y cuya inobservancia puede ser sancionada en conformidad a lo previsto en el N° 10 del artículo 154 del Código del Trabajo.

Ver respuesta completa**¿Puede disponer el empleador que el valor de reposición de los equipos o elementos de protección personal sean de cargo del trabajador en caso que la pérdida o el deterioro sean imputables al dependiente?**

No. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 68, inciso 3°, de la ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, el empleador debe proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. La contravención de tal norma legal la ley la sanciona con multa aplicada por los Servicios de Salud, sin perjuicio del recargo en la cotización previsional por parte del organismo administrador del seguro

Ver respuesta completa**¿Puede el empleador hacer recaer en el trabajador parte o todo el costo de los elementos de protección personal que deban utilizarse en la ejecución de las labores?**

No. El empleador debe proporcionar a sus trabajadores, libre de costo los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. De esta forma, resulta jurídicamente improcedente que el trabajador concorra a financiar, aún en parte, el costo que ha implicado para el empleador el proporcionar los elementos de protección personal.

Ver respuesta completa**¿Deben los trabajadores devolver al término del contrato los elementos de protección que se les proporcionaron para realizar los trabajos convenidos?**

Sí. Las normas que regulan la protección del trabajador en las faenas obligan al empleador otorgar a los dependientes los elementos necesarios para la protección de su vida y salud, debiendo entregar dichos elementos en forma gratuita y obligar al dependiente a usarlos durante la jornada de trabajo. Ahora bien, la propiedad de estos elementos pertenece al empleador, el cual entrega la tenencia de los mismos a los trabajadores para su uso obligatorio en el cumplimiento de sus funciones, por lo que corresponde que al término de la relación laboral el trabajador devuelva aquellos elementos que estaba utilizando,

no siendo procedente que el empleador, en lugar de su restitución, cobre el valor comercial o residual de la especie.

Ver respuesta completa**¿En qué circunstancias el empleador debe habilitar casilleros donde guarden su ropa los trabajadores?**

Todo lugar de trabajo donde el tipo de actividad requiera el cambio de ropa, debe estar dotado de un recinto fijo o móvil destinado a vestidor, cuyo espacio interior debe estar limpio y protegido de condiciones climáticas externas. Cuando trabajen hombres y mujeres los vestidores deben ser independientes y separados. Los casilleros guardarropas deben estar en buenas condiciones, ser ventilados y en número igual al total de trabajadores ocupados en el trabajo o faena.

Ver respuesta completa**¿Cuándo es obligatorio para el empleador habilitar un comedor en el lugar de trabajo?**

Cuando por la naturaleza o modalidad del trabajo que se realiza, los trabajadores se vean precisados a consumir alimentos en el sitio de trabajo, el empleador debe disponer de un comedor para este propósito, el que debe estar completamente aislado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental y debe ser reservado para comer, pudiendo utilizarse además para celebrar reuniones y actividades recreativas.

Ver respuesta completa**¿Cuál es la cantidad mínima de excusados y lavatorios que debe existir en la empresa?**

El número mínimo de artefactos con que debe contarse en la empresa depende de la cantidad de trabajadores: Si hay 10 o menos trabajadores, debe haber 1 excusado, 1 lavatorio y 1 ducha. Si hay entre 11 y 20 trabajadores debe haber 2 excusados, 2 lavatorios y 2 duchas. Si existen entre 21 y 30 trabajadores, debe haber 2 excusados, 2 lavatorios y 3 duchas. Si hay entre 31 y 40 trabajadores, debe haber 3 excusados, 3 lavatorios y 4 duchas. Si hay entre 41 y 50 trabajadores, debe haber 3 excusados, 3 lavatorios y 5 duchas. Si hay entre 51 y 60 trabajadores, debe haber 4 excusados, 3 lavatorios y 6 duchas. Si hay entre 61 y 70 trabajadores, debe haber 4 excusados, 3 lavatorios y 7 duchas. Si hay entre 71 y 80 trabajadores, debe haber 5 excusados, 5 lavatorios y 8 duchas. Si hay entre 81 y 90 trabajadores, debe haber 5 excusados, 5 lavatorios y 9 duchas. Si hay entre 91 y 100 trabajadores, debe haber 6 excusados, 6 lavatorios y 10 duchas. En los lugares de trabajo donde laboren hombres y mujeres deben existir servicios higiénicos independientes y separados. Si existen más de 100 trabajadores por turno se agregará un excusado y un lavatorio por cada quince (15) y una ducha por cada diez (10) trabajadores.

Ver respuesta completa**¿Qué norma legal exige el suministro de agua potable en los lugares de trabajo?**

El artículo 12 y siguientes del Decreto Supremo N° 594, de 2000, del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, regula la provisión de agua potable en los lugares de trabajo. La norma legal establece que todo lugar de trabajo deberá contar con agua potable destinada al consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal, de uso individual o colectivo.

Ver respuesta completa**¿Qué norma legal exige que en los lugares de trabajo los pasillos deben estar libres de obstáculos?**

Conforme a lo previsto en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 594, de 2000, del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo, los pisos de los lugares de trabajo, así como los pasillos de tránsito, deben mantenerse libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento de los trabajadores, tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia.

Ver respuesta completa**¿Es de responsabilidad del empleador que los lugares de trabajo se mantengan en buenas condiciones de orden y limpieza?**

El empleador está obligado a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para él. La normativa establece que los lugares de trabajo deben mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza.

Ver respuesta completa**¿Para constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad en una empresa que tiene varios establecimientos, faenas, sucursales o agencias, deben considerarse todos los trabajadores que laboren en ellas?****Ver respuesta completa****¿Cuándo es necesario constituir un comité paritario de faena existiendo subcontratación?**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 14 del Decreto Supremo N° 76, de 2007, Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la ley 16.744, sobre materias relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la empresa principal deberá adoptar las medidas necesarias para la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Faena, cuando el total de trabajadores que prestan servicios en la obra, faena o servicios propios de su giro, cualquiera sea su

dependencia, sean más de 25, entendiéndose que los hay cuando dicho número se mantenga por más de treinta días corridos. La constitución del referido Comité Paritario debe regirse por lo dispuesto en el D.S. N° 54, de 1969. La norma legal establece que cuando la empresa principal tenga constituido el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la respectiva obra, faena o servicio, de acuerdo al D.S. N° 54, éste podrá asumir las funciones del Comité Paritario de Faena.

Ver respuesta completa**¿Rige el fuero del representante de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad si al empleador no se le ha comunicado la designación del aforado?**

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 243 del Código del Trabajo, en las empresas obligadas a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha señalado que goza de fuero laboral el representante titular de los trabajadores al Comité Paritario de Higiene y Seguridad al cual los demás integrantes titulares de los trabajadores le atribuyeron el fuero, aun cuando de ello no se hubiere comunicado al empleador.

Ver respuesta completa**¿El fuero de que goza un representante de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad puede ser revocado para posteriormente designarse otro miembro titular que goce del beneficio?**

No. La norma establece que el aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. Así las cosas, sólo los representantes titulares de los trabajadores participan en la designación del trabajador que gozará del fuero, y, el fuero de que goza un miembro titular del comité paritario se mantiene durante todo su mandato, no siendo procedente su revocación ni menos dejar sin efecto tal designación.

Ver respuesta completa**¿Cuáles son los objetivos que debe cumplir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad?**

Los objetivos del Comité Paritario son los de asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección, vigilar el cumplimiento tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad; investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa; decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador; indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales; cumplir con las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador del seguro (mutual de seguridad o Servicio de Salud),

y, por último, promover la realización de cursos de adiestramiento destinados a la capacitación profesional de los trabajadores.

Ver respuesta completa**¿Los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario de Higiene y Seguridad gozan de fuero laboral?**

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 243 del Código del Trabajo, en las empresas obligadas a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores, elegido por los representantes titulares de los trabajadores. De esta forma, sólo uno de los miembros titulares puede gozar de fuero laboral.

Ver respuesta completa**¿Cuándo resulta obligatorio para un empleador tener constituido en la empresa un Comité Paritario de Higiene y Seguridad?**

En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas debe organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, que debe estar compuesto por tres representantes del empleador y tres representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de sus atribuciones que le encomienda la Ley N° 16.744, son obligatorias para la empresa y los trabajadores. En caso que la empresa tuviere faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas debe organizarse el referido Comité Paritario.

Ver respuesta completa

Fuente: Dirección del Trabajo