



GOBIERNO DE CHILE
FONADIS

APUNTES SOBRE DERECHOS LABORALES

*Charla:
"Derechos Laborales y Programa de Intermediación Laboral"*

Trabajo: “Actividad consciente y disciplinada del hombre, tendiente a producir bienes o prestar servicios. Actividad que genera desgaste de energía y por lo que se recibe una remuneración”.

Se debe determinar si todos los trabajos son regulados por el código del trabajo. Para que sean regulados deben reunir ciertas características:

- Debe ser **libre y voluntario** ya que, para que se perfeccione un contrato tiene que existir manifestación de voluntad.
- Es un trabajo **personal**, porque el sujeto de la relación laboral es una persona. Art. 3 código de trabajo da el concepto de trabajador.
- Debe ser un trabajo **productivo**, en el sentido que genere la creación de bienes o prestación de servicios.
- Tiene que ser por **cuenta ajena**; que el producto de ese trabajo se radique en el patrimonio de otro.
- Debe ser **remunerado**. El código no regula el trabajo voluntario.
- Debe ser **subordinado o dependiente**, por regla general, que el trabajador acate directrices, es decir las órdenes del empleador. Debe someterse a la organización de la empresa.

PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL DERECHO LABORAL

Los más importantes son:

- a) **Principio pro-operario, tutelar o protector:** Es un principio que en esta materia se manifiesta principalmente en:
 - *Aplicación de la norma más beneficiosa:* frente a 2 disposiciones legales aplicables, debo aplicar la norma más favorable al trabajador.
- b) **Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales:** significa que siendo el derecho laboral tutelar, y en donde el legislador se involucra, se ha establecido que los derechos mínimos no pueden ser renunciados por el trabajador.
- c) **Principio de normatividad mínima:** estos derechos irrenunciables constituyen la base de la negociación de toda relación laboral. La legislación lo establece para garantizarle derechos mínimos al menos capacitado o preparado.
- d) **Principio de sobre regulación jurídica:** tiene como base el principio de normatividad mínima y en base a éste, se pueden seguir estableciendo beneficios al trabajador. Las cláusulas de los contratos deben escribirse en forma clara, deben establecer parámetros claros de comparación.
- e) **Principio de la no discriminación:** las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas discriminación.
- f) **Principio de la continuidad:** Consiste en obtener que la relación laboral entre las partes, sea lo más permanente posible; continua.

- g) **Principio de la primacía de la realidad:** tanto para elaborar la ley como para resolver conflictos, el legislador tiene que tener presente lo que ocurre en la realidad.

LA RELACIÓN LABORAL Y EL CONTRATO DE TRABAJO

Trabajador dependiente:

- a) Empleador: persona natural o jurídica que utiliza los servicios materiales o intelectuales de una o más personas.
- b) Trabajador: persona natural que preste servicios intelectuales o materiales bajo dependencia o subordinación y en virtud de un contrato de trabajo.

Trabajador independiente: aquel que en ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.

CONTRATO DE TRABAJO

Art. 7 del Código del Trabajo, establece que el contrato individual de trabajo, es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, el trabajador a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del empleador, y el empleador a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Del concepto se desprenden elementos considerados esenciales:

- Prestación de servicios en donde la obligación principal la tiene el trabajador y tiene que ser libre o voluntario, personal, por cuenta ajena, productivo.
- Pago de la remuneración, es la obligación principal del empleador junto.
- Debe haber un vínculo de dependencia y subordinación que es lo que caracteriza el contrato de trabajo y de faltar el vínculo degenera en otro contrato.

CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

- 1.- Es **bilateral**, ya que concurren las voluntades de 2 o más personas.
- 2.- Es **oneroso** ya que tiene por objeto la utilidad de los dos contratante, por cuanto el empleador se beneficia de la prestación de servicios del trabajador y éste se beneficia por la remuneración que recibe de ella.
- 3.- Es **conmutativo** ya que ambas partes se obligan a dar o hacer algo que se mira como equivalente de lo que la otra debe dar o hacer a su vez.
- 4.- Es **principal** porque existe por si mismo, sin la necesidad de otro contrato.

- 5.- Es **nominado** porque tiene una individualidad, su propia denominación y contiene una regulación jurídica propia.
- 6.- De **tracto sucesivo**, se perfecciona día a día, acomodándose a las diversas situaciones laborales.
- 7.- Es **dirigido** porque el legislador establece una normativa mínima.
- 8.- Es **consensual** porque se perfecciona por el consentimiento.

CIERTAS CLASIFICACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO

Individual: art. 7 Código del Trabajo; convención (acuerdo) por la cual, el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente. El art. 6 del Código del trabajo, establece que se da cuando se celebra entre un empleador y un trabajador. Esto no siempre es así ya que puede ocurrir que varios empleadores contraten a un trabajador, como por ejemplo en el caso de 2 abogados y un contador que comparten una misma oficina, y contratan a una secretaria.

Colectivo: el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

A plazo fijo: tiene una fecha de término. Termina usualmente por el vencimiento o llegada del plazo.

De término indefinido: no se sabe la fecha de término y termina por causas legales.

CLÁUSULAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Están contenidas en el art. 10, y son cláusulas de la naturaleza del contrato. Establece que a lo menos debe contener:

- 1.- *Lugar y fecha del contrato*
- 2.- *Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador*, por individualización se entiende el nombre, apellido y domicilio y este último es importante porque cualquier cambio de domicilio debe ser notificado al empleador.
- 3.- *Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.*

El lugar o ciudad es importante, porque en el caso del empleador que como consecuencia de contratarlo lo haga cambiar de lugar, esta obligado a pagarle el traslado de ida y vuelta, no obstante no deberá hacerlo cuando la terminación del contrato sea por culpa del trabajador o por su propia voluntad. La naturaleza y el lugar tienen importancia ya que se relacionan con la institución del *ius variandi*.

4.- *Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.* El concepto de remuneración está en el art. 41 del Código del Trabajo.

5.- *Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.*

6.- *Plazo del contrato.*

7.- *Demás pactos que acordaren las partes.* Estas son cláusulas accesorias.

IUS VARIANDI

Es una facultad que entrega el legislador al empleador, para alterar unilateralmente ciertas estipulaciones del contrato, siempre y cuando se cumplan los requisitos legales. Es un reconocimiento al poder de dirección, a su potestad de mando. Está regulado en el art. 12 del Código del Trabajo.

- El empleador puede modificar la naturaleza de los servicios siempre y cuando se trate de labores similares. También puede alterar el sitio o recinto en donde los servicios puedan prestarse siempre que el nuevo sitio, quede en el mismo lugar o ciudad, y en ambos casos, no puede provocarle menoscabo al trabajador. Asimismo puede alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida y se hace anticipando o postergando la hora de ingreso hasta en 60 minutos.

- Se debe dar aviso a los trabajadores con 30 días de anticipación de las modificaciones (son días corridos).

El trabajador que sea objeto de una de estas modificaciones puede reclamar, y tiene 30 días hábiles para hacerlo ante la Inspección del Trabajo, quien recibe el reclamo y puede: citar al empleador a comparecer a la inspección del trabajo, acompañando todos los documentos pertinentes, o bien puede llegar a fiscalizar al lugar de trabajo. De optar por esta última posibilidad puede pasar multas por cualquier anomalía sin necesidad de abocarse sólo a lo que fue a fiscalizar. El inspector resuelve y de lo que él resuelva, se puede concurrir ante el juez con competencia laboral.

JORNADA DE TRABAJO

Art. 21 del Código del Trabajo: señala que *Jornada de trabajo, es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.*

Se considerará también jornada de trabajo, el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

CLASIFICACIÓN DE JORNADA LABORAL

- Jornada laboral ordinaria: aquella que se pacta para realizar la función establecida en el contrato.

- Jornada laboral extraordinaria: aquella que puede pactarse cuando se dan los presupuestos legales, para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa.

Jornada ordinaria normal: No se puede exceder de 45 horas semanales. El legislador regula la jornada semanal, distribuyéndola en no menos de 5 días y no más de 6.

Jornada ordinaria larga o prolongada: Es una jornada que se aplica al personal que trabaje en los restaurantes, hoteles o clubes. Los trabajadores podrán trabajar una jornada diaria de hasta 12 horas con excepción del personal administrativo, de cocina, de lavandería y lencería. También se le aplica al barman, porteros, botones, etc. y para que opere deben cumplirse con 2 requisitos:

- Cuando el movimiento diario sea notablemente escaso.
- Cuando el trabajador deba permanecer constantemente a disposición del público.

No se puede distribuir en más de 5 días. Otra característica es que el dentro de la jornada tendrá un descanso mínimo de una hora considerada dentro de la jornada.

JORNADA EXTRAORDINARIA

Esa la que excede del máximo legal, o de la pactada contractualmente si fuese menor.

El código regula cuándo y cómo se puede establecer horas extraordinarias;

1.- Es posible establecer horas extraordinarias en las faenas que por su naturaleza no dañen la salud de los trabajadores.

2.- Necesidades o situaciones temporales de la empresa, por lo que no se pueden pactar horas extraordinarias para realizar trabajos ordinarios de la empresa.

3.- Máximo de 2 horas por día.

4.- Se pagan con el recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

5.- Deben pactarse por escrito. Ese pacto tiene que tener una vigencia transitoria no superior a 3 meses, sin perjuicio que se pueda volver a pactar.

6.- La falta de escrituración, no libera del pago de horas extraordinarias, al empleador, las que se consideran como tal, siempre que se hayan trabajado con conocimiento de éste.

7.- Deben pagarse conjuntamente con la remuneración ordinaria del respectivo período. Establece un plazo de prescripción para pedir el pago de las horas extraordinarias de 6 meses desde que debieron ser pagadas.

FERIADO ANUAL

El feriado anual es una de las formas de suspensión de la relación laboral, pero no de término. Es un derecho irrenunciable.

El código regula:

- El derecho al feriado se devenga (nace el derecho), pasado un año del servicio.
- Es de 15 días hábiles, para este cómputo el sábado es inhábil.
- El feriado debe pagarse con remuneración íntegra, lo que significa que durante los días que no se trabaje deberá pagarse como si hubiese trabajado y si la remuneración es variable se saca un promedio de los 3 meses anteriores.
- El feriado debe hacerse efectivo de forma continua. Solamente el exceso sobre los primeros 10 días hábiles, se podrá fraccionar siempre que haya común acuerdo entre empleador y trabajador.
- El feriado debe concederse de preferencia en primavera y verano considerando las necesidades de los servicios prestados.
- El feriado puede acumularse pero sólo hasta por 2 períodos, previo acuerdo de las partes.
- El feriado no puede compensarse en dinero, porque es un derecho irrenunciable y sólo al término del contrato se pueden pagar los feriados no adeudados y las compensaciones que se deben.

FERIADOS ESPECIALES

Feriado progresivo: Por sobre los 10 primeros años trabajados por el trabajador sea continuo o discontinuo, para uno o más empleadores, por cada 3 años nuevos, por sobre los primeros 10 años, el trabajador tendrá derecho a un nuevo día feriado legal. Ej: A los 13 años de trabajo, tiene los 15 días hábiles más 1 día = 16 días y así sucesivamente.

Feriado colectivo: Se genera cuando un empleador, cierra una empresa o establecimiento, parte de él o secciones enteras, por un período no inferior al feriado legal (15 días hábiles). Aún cuando no tengan los requisitos del año de servicio, entendiéndose que se les adelanta.

Los feriados legales no pueden compensarse en dinero salvo:

Feriado proporcional: proporción que se devenga por derecho a feriado entre la fecha de ingreso del trabajador y la fecha del despido, si aún no ha cumplido un año o entre la fecha de la última anualidad cumplida y la fecha de término de servicios.

REMUNERACIÓN

El código entiende por remuneración, según el art. 41 del Código del Trabajo que, es la *contraprestación en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo*.

El art. 41 del Código del trabajo establece, que no constituyen remuneración:

Las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

La ley establece que para los efectos del pago de indemnización por los años de servicio, se entenderá por remuneración, la última que estuviera percibiendo el trabajador incluida las cotizaciones previsionales y seguridad social de caja del trabajador o especies con exclusión de:

- La asignación familiar en conformidad a la ley
- El pago de horas extraordinarias.
- El pago por bono o asignaciones que se otorguen esporádicamente; una vez al año tales como gratificaciones y bonos de navidad.

TIPOS DE REMUNERACIÓN

Están establecidas en el art. 42, el cual no es taxativo.

- a) **Sueldo**: estipendio fijo en dinero pagado por períodos iguales de tiempo determinados en el contrato, que recibe el trabajador, por la prestación de servicios.

Se caracteriza por:

- Su fijeza.
- Periodicidad, ya que puede ser semanal, quincenal, mensual.
- Está determinado en el contrato, debe constar en el contrato.

- b) **Sobresueldo:** remuneración de horas extraordinarias de trabajo. Según el art. 480 prescriben a contar de 6 meses desde que debieron ser pagadas.
- c) **Comisión:** porcentaje sobre el precio de las ventas o compras o sobre el monto de las operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.
- d) **Participación:** es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma.
- e) **Gratificación:** corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

GRATIFICACIONES

Si las partes acuerdan un sistema de gratificaciones, este no puede ser inferior a las establecidas en la ley.

Están obligados a gratificar, según el art. 47;

- Establecimientos mineros
- Establecimientos industriales
- Establecimientos comerciales o agrícolas
- Empresas y
- Cualquier otro que persiga fines de lucro.
- Cooperativas que estén obligadas a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros

PROTECCIÓN A LA REMUNERACIÓN

El Código establece que:

- Las remuneraciones se deben pagar en moneda de curso legal.
- Deberán ser pagadas en día de trabajo; de lunes a viernes, en el lugar en donde el trabajador preste sus servicios y en la hora siguiente a la terminación de la jornada.
- Deberán pagarse con la periodicidad estipulada en el contrato y no puede exceder de un mes.
- Junto con el pago el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante que indique el monto pagado, la forma en que se determinó y las deducciones efectuadas a las remuneraciones.
- En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se adeudaren serán pagadas por el empleador a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos.
- El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos.
- Junto con el pago el empleador, deberá entregar al trabajador un comprobante que indique el monto pagado, la forma en que se determinó y las deducciones efectuadas a las remuneraciones.

Se establece que no podrán deducirse, compensarse ni retenerse suma que rebaje las remuneraciones por concepto de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie o multas no autorizadas en el reglamento interno de la empresa.

El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagarán al cónyuge, a los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimos o naturales del fallecido, unos a falta de los otros, en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo.

Se consagra un principio básico de inembargabilidad de las remuneraciones. Contempla excepciones:

- Parte de la remuneración que exceda de 56 UF, es embargable.
- Tratándose de pensiones alimenticias debidas por la ley decretadas judicialmente podrá embargarse hasta el 50% de la remuneración.
- Defraudación, hurto o robo en contra del empleador por parte del trabajador en el empleo de su cargo también se permite que se embargue el 50% de la remuneración.
- Tratándose de remuneraciones adeudadas por el trabajador a las personas que hayan estado a su servicio en calidad de trabajador, podrá embargarse hasta el cincuenta por ciento de las remuneraciones.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO LABORAL

La estabilidad en el empleo, consiste en el derecho que tienen los trabajadores a que cuando sean despedidos sólo lo sean por aplicación de causal legal. También es el derecho que le asiste en el caso de ser despedido para recurrir a un órgano competente y deducir el reclamo correspondiente, y el derecho a que ese órgano resolviendo según las normas que correspondan decrete, ya sea la reincorporación a sus funciones o el pago de las indemnizaciones que estén establecidas.

CAUSALES DE TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

El art. 159 y 160 al ser invocadas producen el término del contrato

Art. 159:

1.- *Mutuo acuerdo de las partes.*

2.- *Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.*

Es a raíz de esto que nace el **despido indirecto** que es la posibilidad de que el trabajador ponga fin al contrato, por incumplimiento del contrato por parte del empleador.

3.- *Muerte del trabajador.*

4.- *Vencimiento del plazo convenido en el contrato;* por ser una causal de extinción. El legislador ha considerado razones de cuando el contrato fijo pasa a ser indefinido. El legislador aprueba los contratos indefinido por sobre los de plazo fijo. Aparecen varias figuras:

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

5.- *Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.*

6.- *Caso fortuito o fuerza mayor;* el caso fortuito es el imprevisto imposible de resistir por lo que en materia laboral es el hecho frente al cual el hombre no puede tomar resguardo previo. Siempre es un hecho que el hombre no pudo prevenir ni pudo tomar resguardo. La fuerza mayor, si bien es una decisión de autoridad, ésta no puede invocarse en materia laboral si los empleadores se han puesto en la situación que originó la decisión, Ej: la quiebra

Estas 6 causales se fundan en un hecho no imputable al trabajador

Las causales del art. 160 son imputables al actuar del trabajador: No dan derecho a indemnización, siempre que hayan sido bien invocadas.

1.- *Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:*

- a) *Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;*
- b) *Conductas de acoso sexual;* esto se agregó con la nueva ley de acoso sexual
- c) *Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa*
- d) *Injurias proferidas por el trabajador al empleador*
- e) *Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.*

2.- *Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador;* son requisitos copulativos.

3.- *No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de*

tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra; según la jurisprudencia debe ser lunes- martes, martes- miércoles, etc. Como también puede ser 2 lunes en el mes. Según la jurisprudencia debe ser un mes calendario para evitar que el empleador comience a contar el mes desde cuando quiera.

4.- *Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:*

- a) *la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y*
- b) *la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato*

5.- *Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos. Se refiere a actitudes que pueden tener o que han tenido los trabajadores como por ejemplo encender fuego en establecimientos peligrosos*

6.- *El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías. Es causado intencionalmente; con dolo y persigue un efecto perjudicar al empleador.*

LEY BUSTOS

Se llama así por el diputado Manuel Bustos quien la comenzó

Para proceder al despido de un trabajador el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo de no ser así hay nulidad del despido.

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

El empleador debe hacer todas las cotizaciones que debía, más las del tiempo intermedio entre el despido nulo y convalidación, pagándole las remuneraciones con todos sus beneficios hasta la fecha de la convalidación.

INDEMNIZACIONES

Regla general:

- Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, (necesidades de la empresa) deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio,
 - Equivalente a 30 días por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente a un trabajador teniendo un tope de 330 días (11 años) si el contrato es posterior al 14 de agosto de 1981
- Esta indemnización es compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador
- Se puede pagar en cuotas donde deben señalarse los intereses y reajustes del período. Tiene que ratificarse ante la inspección del trabajo para estar acorde al art. 462 del mérito ejecutivo de las actas firmadas ante él
- El simple incumplimiento del pacto, por parte del empleador, hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

PLAZOS

- El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación
 - El plazo se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección
 - En ningún caso podrá recurrirse al tribunal, transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.

INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Denuncia:

Es un trámite administrativo que un trabajador o un grupo de ellos, puede realizar ante la Inspección del Trabajo, cuando la relación laboral se encuentra terminada y el empleador adeuda beneficios laborales y/ o previsionales, como asimismo, en aquellos casos en que el trabajador no está de acuerdo con la causal invocada por su empleador para el despido.

- El reclamo o denuncia se debe realizar ante la inspección del trabajo del lugar donde se encuentra la empresa o donde prestó los servicios el trabajador.
- El horario de atención es regularmente de 9:00 a 14:00 horas.

INFORMACIÓN RELATIVA A LA EMPRESA QUE DEBE SER APORTADO POR EL TRABAJADOR

- Nombre o razón social del empleador
- R.U.T. de la Empresa
- Dirección de la Empresa (indispensable para efectuar la citación)
- Nombre del Representante legal de la empresa
- Dirección del representante legal de la empresa

DOCUMENTOS QUE DEBEN SER PRESENTADOS POR EL TRABAJADOR

- Cédula de identidad del trabajador
- Contrato de trabajo (en lo posible)
- Últimas liquidaciones de sueldo u otro documento que aporte la mayor cantidad de datos de identificación del empleador

**María de los Ángeles Menéndez
Abogada
Fondo Nacional de la Discapacidad**