

REMUNERACIÓN

Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador(a) del empleador(a) por causa del contrato de trabajo.

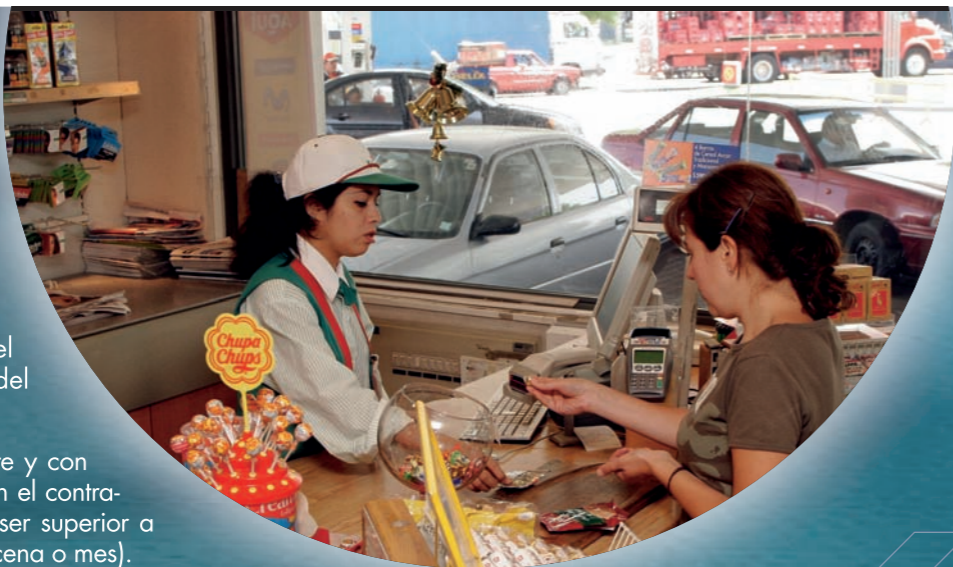
- Debe pagarse íntegramente y con la periodicidad pactada en el contrato. En ningún caso podrá ser superior a un mes (día, semana, quincena o mes).
- El empleador(a) descontará los impuestos que gravan las remuneraciones, además de las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Estos descuentos son obligatorios.
- El trabajador(a) podrá autorizar por escrito descuentos voluntarios, los que en ningún caso excederán el 15% de la remuneración total.
- No resulta procedente descontar el monto de los cheques recibidos por los trabajadores(as) que hayan resultado sin fondos o robados, ni el monto de las pérdidas ocasionadas por un asalto.

El trabajador(a) deberá negarse a aceptar estos descuentos. Si el empleador(a) persiste en realizarlos, tendrá que presentar la denuncia respectiva a la Inspección del Trabajo.

SINDICALIZACIÓN

Todos los trabajadores(as) de estaciones de servicio tienen derecho a constituirse en organizaciones o sindicatos o afiliarse a ellos.

Entre otros objetivos del sindicato está asumir la representación y legítima defensa de sus asociados, así como promover los intereses económicos, sociales y culturales establecidos en los estatutos y en el Código del Trabajo.



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL
600 450 4000

www.direcciondeltrabajo.cl

TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE
**ESTACIONES DE
SERVICIO**

TRABAJADORES(AS) DE ESTACIONES DE SERVICIO

En las estaciones de servicio, servicentros, lubricentros y bombas benzineras se desarrollan labores de expendio de combustibles (gasolina, diésel, kerosene). Eventualmente, también se ofrecen otros servicios como lavado de automóviles, cambios de aceite o minimarket.

Son considerados trabajadores(as) de estaciones de servicio todos quienes laboran en estos establecimientos.

DEBERES DEL EMPLEADOR(A)

- Tomar todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores(as), manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo. Además, dotar de los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- Informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores(as) acerca de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correctos.
- Proporcionar a todos los trabajadores(as), sin costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo, y entrenarles en su uso correcto.
- Contar con un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, especificando los riesgos típicos de la actividad, las obligaciones y sanciones por incumplimiento y las prohibiciones. Éste es obligatorio cualquiera sea la cantidad de trabajadores(as) de la empresa que laboren en actividades riesgosas. No obstante, si la empresa tiene diez o más trabajadores(as) permanentes, deberá contar, además, con un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.
- Señalizar las zonas de peligro, indicando la condición de riesgo y las zonas de seguridad.



- Tener un plan de acción en caso de una emergencia y asegurar su conocimiento por parte de los trabajadores(as).
- Declarar todos los accidentes laborales y enfermedades profesionales al organismo administrador del seguro y llevar un registro de ellos. En el caso de accidentes graves o fatales, deberá informar a la Inspección del Trabajo correspondiente y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud.
- Ante un accidente grave o fatal se suspenderán de inmediato las labores y, de ser necesario, se permitirá la evacuación de los trabajadores(as). Estas se reanudarán sólo cuando un organismo fiscalizador constate la corrección de las deficiencias.
- En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, deberán crearse Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes del empleador(a) y de los trabajadores(as). Las decisiones adoptadas serán obligatorias para las partes.
- El empleador(a) que contrate o subcontrate con otro la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, cuando todos los trabajadores(as) sean más de 50, deberá implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que contemplará, como mínimo, los siguientes elementos:
 - a) Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas
 - b) Un Comité Paritario de Faena conformado por tres representantes del empleador(a) y tres de los trabajadores(as)
 - c) Un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena

Las normas que regulan estas instancias están contenidas en los artículos 11 a 32 del Decreto N° 76 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744 sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo en obras, faenas o servicios.

Tanto los trabajadores(as) contratados como los subcontratados deberán contar con los mismos elementos de seguridad.



JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador(a) presta efectivamente sus servicios en conformidad con el contrato de trabajo. Se considera como parte de esta jornada el tiempo que el trabajador(a) está a disposición del empleador(a), pero no realiza labor alguna debido a circunstancias no imputables a él, como falta de materias primas o cortes de energía eléctrica, entre otros.

La jornada ordinaria máxima legal no podrá ser superior a 45 horas semanales, distribuidas en cinco o seis días. En ningún caso excederá de 10 horas diarias.

El tiempo trabajado que exceda las 45 horas semanales o las horas pactadas en el contrato, si son menos de 45, corresponde a horas extraordinarias:

- Éstas sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones excepcionales y temporales de la empresa.
- Se acordarán por escrito y por un plazo no superior a tres meses, que será renovable de mutuo acuerdo.
- Como máximo podrán trabajarse dos horas extraordinarias diarias.
- Deberán pagarse con un recargo mínimo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. De no haberse pactado sueldo o si éste fuere inferior al ingreso mínimo, el recargo debe calcularse respecto del ingreso mínimo legal.

CHILE CRECE RESPETANDO LOS DERECHOS DE SUS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS