

Cuando el descanso compensatorio de las actividades desarrolladas en domingo y festivos no pudiere aplicarse, el Director(a) del Trabajo podrá autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos. Ello sólo será posible en casos calificados, de acuerdo a las especiales características de la prestación del servicio y cuando se haya constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el sistema excepcional.

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP)

Son aquellos que permiten prevenir o minimizar los efectos que pueda sufrir un trabajador(a) a raíz de un accidente del trabajo o enfermedad profesional, transitoria o permanente:

- Ropa protectora: Protege contra cortes, frío, calor y agua.
- Zapato de seguridad: Con puntera metálica, forro resistente a cortes y adecuado al clima en el que se desarrolla la labor. Evita cortes, resbalones y caídas.
- Casco: Debe ser liviano y tener incorporado dispositivos para montar visera y orejeras antirruidos.
- Protector auditivo: De orejeras adheridas al casco o tapones.
- Protector ocular: Gafas o caretas.
- Máscara respiratoria: Protege contra gases, vapores y humos.
- Guantes: El tipo a utilizar dependerá del riesgo de la faena.

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



www.direcciondeltrabajo.cl

COMITÉ PARITARIO DE HIGIENE Y SEGURIDAD

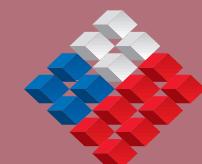
- La empresa a cargo de la faena es responsable de mantener condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y salud de todos los trabajadores(as) propios y de los de contratistas y subcontratistas.
- En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas deberán 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.
- La empresa deberá notificar inmediatamente al Organismo Administrador del Seguro de la Ley 16.744 cualquier accidente del trabajo o enfermedad profesional. En el caso de accidentes graves y fatales informará 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 aquellas obras, faenas o servicios en que se subcontraten actividades propias del giro y en que laboren más de 50 trabajadores, la empresa principal deberá implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Contará con un Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas, un Comité Paritario de Faena y un Departamento de Prevención de Riesgos de Faena, conformado por tres representantes del empleador(a) y tres de los trabajadores(as). Por cada miembro titular se designará un suplente.



TRABAJADOR Y TRABAJADORA DE LA CONSTRUCCIÓN

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL
600 450 4000



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

11cms

11cms

10,8cms

TRABAJADOR(A) DE LA CONSTRUCCIÓN

Labora en la construcción, mantenimiento y reparación de edificios y otras obras y estructuras, desempeñándose en la obra gruesa, como operario en cemento armado, albañil, carpintero, pintor, gásfiter o electricista, entre otros.

SUS PRINCIPALES DERECHOS

- Contar con un contrato de trabajo escrito que firmará él o ella y el empleador o empleadora en un plazo no superior a los 15 días a partir de su incorporación. Si se trata de una obra o faena determinada o si la relación laboral durará menos de 30 días, el plazo será de 5 días. Siempre deberá entregárse una copia al trabajador(a).
- Constituir o afiliarse a una organización sindical, de conformidad con la ley.
- Negociar colectivamente, salvo que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada.

SUS PRINCIPALES DEBERES

- Efectuar el trabajo personalmente y por el tiempo que dure el contrato o la obra.
- Cumplir las órdenes del empleador(a) o quien lo represente.
- Cumplir las disposiciones del reglamento interno y las normas de seguridad y protección.

DEBERES DEL EMPLEADOR(A)

- Informar a sus trabajadores(as) sobre los riesgos de las labores que realizan y disponer las medidas de preventión y métodos de trabajo correctos.
- Entregar en forma gratuita todos los Elementos de Protección Personal que correspondan.
- Otorgar capacitación adecuada a sus trabajadores(as) antes de iniciar su trabajo.



CHILE CRECE

REMUNERACIONES

- Deberá pagarse en la fecha y con la periodicidad pactadas en el contrato. Puede ser diaria, semanal, quincenal o mensual, pero jamás podrá exceder de un mes.
- La remuneración podrá fijarse además por pieza, medida u obra, o por trabajo a trato. También por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes y en ningún caso la unidad de tiempo fijada podrá exceder de un mes.
- Las horas extraordinarias serán pagadas con recargo del 50% sobre el sueldo convenido, sin perjuicio del porcentaje de recargo mayor que eventualmente se hubiere pactado.
- Los viáticos, movilización, colación, desgaste de herramientas y asignaciones familiares, entre otros, no constituyen remuneración.
- No se podrán descontar herramientas perdidas o producción dañada, salvo que exista sentencia judicial que lo autorice.

SEMANA CORRIDA

El trabajador(a) remunerado por día, a trato u otros incentivos variables, o cuya remuneración esté conformada por un sueldo base diario y otra u otras remuneraciones variables, tiene derecho al pago en dinero por los domingos y festivos recaídos en el período. Su monto se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana.

No se incluyen en este cálculo las remuneraciones con carácter accesorio o extraordinario: gratificaciones, aguinaldos y bonificaciones, entre otras.

www.direcciondeltrabajo.cl



RESPETANDO LOS DERECHOS DE SUS

GRATIFICACIÓN

Es un beneficio anual. El empleador(a) podrá pagarla por anticipado, optando entre dos modalidades, a menos que en el contrato individual o colectivo exista el compromiso de utilizar uno en particular. Ellas son:

- Distribuir el 30% de las utilidades líquidas entre todos los trabajadores(as), de acuerdo con las remuneraciones devengadas por cada uno de ellos en el respectivo periodo anual, incluidos los que no tengan derecho.
- Pagar o abonar al trabajador(a) el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales. En este caso, la gratificación no excederá de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

- La jornada de trabajo no excederá de 45 horas semanales, distribuidas en un mínimo de cinco días y un máximo de seis. El trabajo efectivo no podrá superar las 10 horas diarias.
- Deberá otorgarse un mínimo de media hora para colación, que no se considerará trabajo para efectos de la jornada diaria.
- Los domingos y festivos serán de descanso. Se exceptúan actividades autorizadas por ley, pudiendo distribuirse la jornada normal de forma que incluya esos días. Esas horas serán pagadas como extraordinarias, siempre que excedan la jornada ordinaria semanal. El trabajador(a) tendrá un día de descanso a la semana en compensación por cada domingo y festivo laborado.
- Cuando las labores se realicen en lugares apartados de los centros urbanos, podrán pactarse jornadas ordinarias de hasta dos semanas ininterrumpidas. Al término de ellas se otorgarán días de descanso compensatorios por domingos o festivos, aumentados en uno.



TRABAJADORES Y TRABAJADORAS