

Consultorio Jurídico



SUBSIDIO DE CESANTIA

¿CUALES SON LOS REQUISITOS PARA TENER DERECHO AL BENEFICIO?

Tienen derecho al subsidio de cesantía los trabajadores que registran 12 meses o 52 semanas de imposiciones en los dos años anteriores a la fecha en que se produce la cesantía y siempre que la terminación del contrato sea por alguna de las siguientes causales:

a) Trabajadores regidos por la Ley 16.455, Art. 2º Nos. (contratados antes del 15 de junio de 1978).

1. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato;

8. "El caso fortuito o fuerza mayor".

9. "La falta o pérdida de aptitud profesional del trabajador".

10. Necesidades de la Empresa.

b) TRABAJADORES regidos por el D.L. Nº 2.200; Art. 13 (contratados después del 15 de junio de 1978).

Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (Letra c); caso fortuito o fuerza mayor (Letra e); Desahucio (Letra f).

Art. 14 inciso final: "Necesidades de funcionamiento de la empresa".

Art. 17: Desahucio a trabajadores de exclusiva confianza del empleador o que tengan una antigüedad inferior a un año.

También tiene derecho al subsidio el trabajador que siendo despedido por causales diferentes a las anteriores obtiene sentencia judicial que declara injustificado el despido.

DURACION, PLAZO Y FORMA PARA SOLICITAR EL BENEFICIO

El subsidio se cancela desde la fecha de terminación de los servicios y hasta por 90 días al trabajador que presente su solicitud dentro de los 30 días siguientes a la fecha de despido. Quien lo presente pasado los 30 días tendrá derecho a la diferencia hasta completar los 90 días. Si el trabajador sigue cesante, podrá prorrogarlo por períodos de 90 días, no pudiendo en ningún caso ser superior a 1 año.

El trabajador que no presente su solicitud dentro de los 90 días pierde definitivamente el derecho al subsidio. Si la terminación de los servicios origina un juicio y la sentencia es favorable todos los plazos se cuentan desde la fecha de la sentencia.

El monto del subsidio es del 75% de las remuneraciones imponibles con un tope de \$ 3.647,70, más las asignaciones familiares.

SERVICIO Y CAPACITACION JURIDICO LABORAL

Consultas: Hacerlas por escrito a Santa Mónica 2360, Santiago.

= Mini-Noticias =



● EL SABADO 28 DE MARZO FUE INAUGURADO, en la Vicaría de Pastoral Obrera, El Seminario Anual de Formación de Consultores Laborales. Asistió a la inauguración el Vicario, Mons. Alfonso Baeza Donoso.

● UN CONSULTIVO EFECTUARA LA CONFEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES METALURGICOS Y RAMOS CONEXOS "CONSTRAMET", entre los días 3, 4 y 5 de abril en el que se tratará la situación laboral, unidad, organización sindical y previsión social.

● EN EL CONSULTIVO NACIONAL, realizado en noviembre de 1980, en Punta de Tralca, la Coordinadora Nacional Sindical, acordó, entre otros puntos, formular al gobierno las aspiraciones mínimas de los trabajadores. El borrador está siendo estudiado en todos los sindicatos para que constituya el fiel reflejo de las bases.

● UN ENCUENTRO DE LA ESCUELA SINDICAL DE VALPARAISO "ESIVAL" SE EFECTUO el sábado 21 de marzo, con la participación del presidente de la Agrupación "Solidaridad" y de representantes de la Agrupación Gráfica, con el fin de analizar la experiencia de la Negociación Colectiva y las perspectivas del Movimiento Sindical en general y en especial en el V Región.

● 1.175 TRABAJADORES DE PANAL HAN SIDO DESPEDIDOS hasta la fecha y los dirigentes sindicales de esa Industria dijeron que, además, los ejecutivos solicitaron al gobierno autorización para efectuar despidos colectivos. Los trabajadores formaron un Comité de Cesantes con el fin de buscar soluciones a los problemas que los aquejan. Una de estas soluciones ha sido crear un Taller de Calzado.

● 22 DESPEDIDOS HAN HABIDO EN LA CIA. MANUFACTURERA DE PAPELES Y CARTONES de Puente Alto, hasta el viernes 27 de marzo. Según antecedentes que han entregado los personeros de la empresa habrá una reducción de personal que alcanzará a un 10% de trabajadores de la Papelera. Inquietos los trabajadores, realizaron un ayuno de 24 horas, entre el jueves 26 al viernes 27 de marzo.

El cedazo de la verdad

Opciones, compromisos e ideologías deben colarse a través del cedazo del Evangelio.

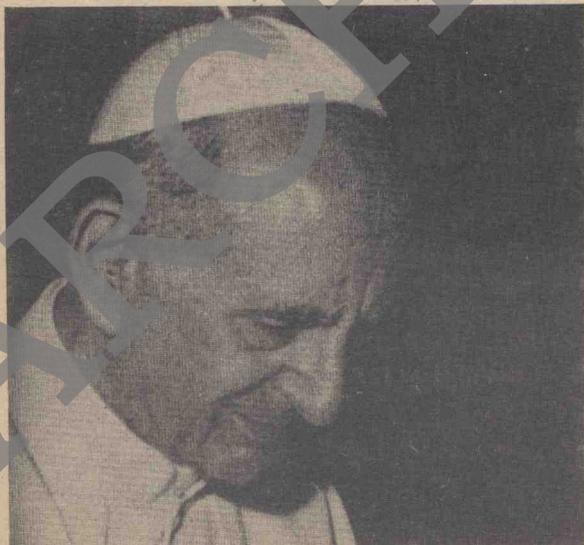
Los trabajadores cristianos y los agentes pastorales siempre han tenido serias dificultades para unir los principios de la fe con la práctica social y política.

No es tan fácil aplicar de la teoría los principios morales del cristianismo a las situaciones concretas de la vida. Para esto se requiere de un gran esfuerzo, porque las condiciones reales de existencia casi siempre aparecen contradictorias con las enseñanzas del Evangelio.

Por ejemplo, la moral cristiana enseña que una sociedad debe ser democrática, participativa y solidaria. Al confrontar este principio con la realidad lo primero que aparece a la vista es la gran cantidad de alternativas ideológicas que dicen luchar por estos valores. Así, entre el principio moral y la acción concreta existe una serie de opciones, compromisos e ideas que recibe la persona de su medio sociocultural.

Ante esto, lo que se hace de hecho no es aplicar "un principio moral" puro, sino interpretar ese principio a partir de ciertas opciones, compromisos e ideologías. La persona actúa, luego, de acuerdo a dicha interpretación. De allí que el principio moral siempre dista mucho de las acciones que hay que realizar.

Los principios morales provienen de la experiencia de la fe, lo que no ocurre con las opciones, compromisos e ideologías que provienen de un conjunto de factores económicos, sociales, políticos y culturales. Y éstos últimos no siempre están en correspondencia con la experiencia profunda de la fe



APORTE DEL PAPA PABLO VI

Para poder distinguir y hacer corresponder los principios morales con lo que ofrece la vida en concreto, es muy valioso el aporte que hizo el Papa Pablo VI en su encíclica **Octogesima Adveniens**. En el N° 4 sobre el "atento discernimiento", el documento papal dice que discernir es semejante a pasar por cedazo una porción de harina o, tal como lo hacen los obreros de la construcción, separar el ripio de la arena fina. Discernir es separar el ripio que hay en las opciones ya realizadas, en los compromisos ya tomados y en las concepciones ideológicas más o menos definidas.

¿Con qué cedazo puede pasarse eso? El mismo Papa Pablo VI da una serie de criterios orientados a conformar ese **cedazo evangélico**.

El discernimiento evangélico de la acción política ha de hacerse "con la ayuda del Espíritu Santo, es decir, en una actitud de receptividad, de cuestionamiento, de disponibilidad a la crítica de las seguridades personales. Para esto se necesita fortaleza, templanza y sabiduría. "Se trata, antes que nada, de asumir una actitud de disponibilidad vital para recibir la palabra del Señor".

Esta palabra está escrita en el Evangelio y en el Magisterio de la Iglesia Universal y en el de la Iglesia Particular. Para ello el Papa señala como criterio de discernimiento sólo el que debe hacerse "a la luz del Evangelio, a la luz del Ministerio de la Iglesia y en comunión con los obispos responsables". Discernir implica, entonces, una experiencia cristiana madura e informada y para tener ésta se requiere de un detenido y completo estudio del Evangelio y del Magisterio.

TAMBIEN EN LA HISTORIA

Pero Dios no sólo habla a través del Evangelio y del Magisterio.

También El se revela en la comunidad de creyentes y en la historia. Por eso el Papa da dos criterios más: "En diálogo con los demás cristianos" y en diálogo "con los hombres de buena voluntad".

El discernimiento no es un quehacer individual. No se puede discernir aislándose del pensamiento y de la práctica del pueblo de Dios.

Todo este conjunto de criterios conforman el "cedazo" a través del cual se puede cernir lo que es paja y lo que es grano fecundo.

DIALOGANDO

DIALOGANDO, Boletín Informativo de la Vicaría
de Pastoral Obrera de Santiago - Chile.
DIRECTOR Y REPRESENTANTE LEGAL
Vicario Episcopal Alfonso Baeza Donoso
PRODUCCION
Vicaría de Pastoral Obrera - Santa Mónica 2360

n. 44



TRIBUNALES EN TELA DE JUICIO

EL RECIENTE DECRETO QUE SUPRIMIO
LOS TRIBUNALES DEL TRABAJO PROVOCA
FUERTES REACCIONES EN CONTRA. MIEN-
TRAS LOS MINISTROS DE LA CORTE DEL
TRABAJO PIDIERON A LA CORTE SUPREMA
QUE DECLARARA "INCONSTITUCIONAL"
EL DECRETO, ABOGADOS Y DIRIGENTES
SINDICALES LO CALIFICAN DE RETRO-
CESO.

¿ES SEGURO SU LUGAR DE TRABAJO?

ANTE LOS RIESGOS DE INCENDIO -CUYO
COSTO MAYOR RECAE SIEMPRE SOBRE
LOS TRABAJADORES- ESTOS DEBEN
ESTAR ATENTOS Y EXIGIR AL EMPRESA-
RIO QUE RESPETE LA LEGISLACION DE
SEGURIDAD.

Editorial

SEGURIDAD

Los trágicos sucesos ocurridos con ocasión del incendio en la Torre Santa María, edificio calificado como el mejor construido y más seguro del país, han dado y darán materia para mucha discusión.

Creemos que toda preocupación por la seguridad y la integridad, tanto física como moral de las personas, es una de las tareas más importantes que tienen que impulsar y resguardar las autoridades competentes y la comunidad entera.

A propósito de esta tragedia ocurrida el sábado 20 de marzo, hoy queremos hacer reflexionar sobre las condiciones de inseguridad bajo las cuales miles y miles de trabajadores chilenos desarrollan diariamente sus actividades laborales.

Causa dolor lo sucedido en la Torre Santa María y lo compartimos con las familias de las víctimas. Sin embargo, a nuestro juicio, se ha insistido más en las pérdidas materiales. Pero en ese momento trabajaba un grupo de obreros con elementos tóxicos e inflamables como lo es el neoprén. ¿Contaban con los elementos de seguridad: mascarillas, etc..., para desarrollar ese

trabajo? ¿Sabían usarlos?

Periódicamente leemos en la prensa muertos o accidentes de trabajadores en obras de construcción, minas, etc. Sabemos de muchas empresas donde no existen las mínimas condiciones de seguridad, ni de higiene con el consiguiente perjuicio para la salud y vida de los trabajadores.

En Chile, la legislación para proteger las enfermedades profesionales y los riesgos en trabajos peligrosos es abundante. Sin embargo, tenemos conocimiento que las normas cada vez se cumplen menos. Pareciera que la vida de los trabajadores importan menos.

Pensamos que tal como el Ministro del Trabajo anunció una campaña para fiscalizar el cumplimiento de las exigencias de las imposiciones previsionales, de lo cual nos alegramos mucho y esperamos que tenga éxito; debiera impulsarse con igual o mayor énfasis el cumplimiento de las normas legales que debieran garantizar la vida e integridad física de los trabajadores. Esto es responsabilidad del Estado y también de los trabajadores y sus organizaciones.

Legislación y Normas vigentes sobre Seguridad

Decreto Ley 2.200, artículos 87 a 93 y 111 a 115, que se refieren al peso de los sacos; y el 116 a 119 sobre trabajo en panaderías.

Reglamentos: el de higiene industrial, aprobado por Decreto Supremo N° 655 de 1941; el de policía y seguridad minera, aprobado por Decreto Supremo N° 32 de 1969; el de Condiciones Mínimas Sanitarias en Industrias; aprobado por Decreto Supremo N° 762 de 1956.

Ley 16.744 del 1° de febrero de 1968; sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que a su vez aparece reglamentada en los siguientes cuerpos legales: Decreto Supremo N° 40 del 7 de marzo de 1969, Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, Decreto Supremo N° 54 del Ministerio del Trabajo del 21 de febrero de 1969; Reglamento sobre Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

Reglamentos internos: obligatoriedad de que las empresas con más de 25 trabajadores permanentes cuenten con un reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Ley 16.744, Art. 68 otorga amplios poderes al Servicio Nacional de Salud para supervigilar el cumplimiento de las normas de seguridad pudiendo aplicar sanciones que van desde la multa (de uno a diez ingresos mínimos mensuales) hasta la

clausura del centro productivo.

Para cumplir esta labor el SNS cuenta con un departamento de Higiene y Seguridad Industrial.

Se ha detectado que en la Región Metropolitana sólo existen cinco inspectores que lógicamente no pueden efectuar una efectiva fiscalización.

EXIGENCIAS

Ante esto, los dirigentes sindicales, y trabajadores en general deben propender a:

Exigir la formación de comités paritarios de higiene y seguridad en empresas con más de 25 trabajadores.

Exigir la creación de un departamento de Prevención de Riesgos Profesionales y la contratación de un experto en empresas con más de 100 trabajadores.

Exigir un Reglamento Interno de Orden e Higiene y Seguridad en la Fábrica, que contenga todas las normas preventivas, de acuerdo a la actividad específica que ella desarrolla.

Denunciar el incumplimiento de las disposiciones legales sobre higiene y seguridad al Departamento de Higiene y Seguridad Industrial del Área de Salud Norte ubicada en Avenida Independencia N° 56.